



Causas e Incidencias del acoso sexual laboral en el género femenino: Una revisión documental
de 2014 a 2024

Wendy Marcela Hinestroza Hinestroza

Yorleidy Rivas Bejarano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

Abril de 2024

Causas e Incidencia del acoso sexual laboral en el género femenino: Una revisión documental de
2014 a 2024

Wendy Marcela Hinestroza Hinestroza

Yorleidy Rivas Bejarano

Monografía presentada como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesora

Mg. Olga Lucia Motta Pastrana

Lic. En Psicología. Mg en Pedagogía.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

Octubre de 2024

Dedicatoria

Agradecemos de corazón a Dios, por habernos brindado la oportunidad y la fortaleza necesaria para culminar este proyecto con éxito.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestras familias, quienes han sido el pilar fundamental en nuestra formación académica y personal. Su constante motivación y apoyo incondicional han sido el motor que nos ha impulsado a perseguir y alcanzar nuestros sueños. En especial, queremos dedicar unas palabras de gratitud a nuestros padres, Isacio Hinestroza y Ana Rosa Bejarano. Su amor y sabios consejos permanecerán grabados en nuestros corazones por siempre. Cada paso que demos en nuestro camino profesional estará marcado por el apoyo inquebrantable que nos han brindado. Sin su presencia y aliento, no podríamos haber materializado nuestro anhelo de convertirnos en profesionales de la psicología.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestra profunda gratitud a Dios, quien nos ha brindado la fuerza y la determinación necesarias para superar las adversidades que encontramos durante el proceso de construcción de esta investigación. Su guía y apoyo incondicional nos han permitido continuar avanzando y alcanzar nuestras metas.

Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a nuestra familia, compañeros y amigos por su invaluable apoyo a lo largo de este camino. Sus palabras de aliento y gestos de solidaridad fueron un faro de esperanza en los momentos difíciles.

En particular, deseamos reconocer y agradecer a nuestras asesoras, Olga Lucía Palacio Ramírez y Olga Lucía Motta Pastrana, cuya orientación experta y generosa compartición de conocimientos fueron fundamentales para el desarrollo exitoso de esta investigación. Su dedicación y compromiso con nuestro crecimiento académico han sido una inspiración para nosotros.

A todos los mencionados, les extendemos nuestro más sincero agradecimiento por su colaboración y apoyo incondicional a lo largo de este proceso.

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	5
1 Resumen	7
2 Abstract.....	8
3 Introducción.....	9
4 Planteamiento del Problema	12
4.1 Antecedentes	15
5 Justificación.....	21
5.1 Pregunta de investigación	24
6 Objetivos.....	24
6.1 Objetivo general.....	24
6.1.1 Objetivos específicos.....	24
7 Marco Referencial	24
7.1.1 Jornada laboral.....	25
7.1.2 Acoso	25
7.1.3 Acoso laboral.....	26
7.1.4 El acoso sexual laboral	26
7.1.5 Modelos explicativos del acoso sexual en contextos laborales	29
7.2 Marco Legal.....	31
8 Metodología.....	33
8.1 Enfoque de investigación	33
8.2 Método y Estrategia Metodológica	33
8.2.1 Revisión documental.....	34
8.2.2 Población y Muestra	34
8.2.3 Instrumentos.....	35
8.2.4 Estrategia de búsqueda.....	35
8.3 Análisis de datos.....	37
8.3.1 Categorías	38
9 Consideraciones éticas.....	39
9.1 Integridad y Exactitud de la Información	40

9.2	Uso Responsable de Fuentes.....	40
9.3	Confidencialidad y Protección de Datos	40
9.4	Revisión Crítica de las Fuentes	40
9.5	Transparencia en el Proceso de Investigación.....	40
9.6	Sensibilidad Cultural y Contextual.....	41
10	Resultados.....	41
10.1	Características de los estudios	41
10.2	Incidencia del acoso sexual laboral	42
10.2.1	Frecuencia y Prevalencia.....	42
10.2.2	Perfil de la víctima	45
10.2.3	Contexto Laboral.....	49
10.2.4	Perfil del victimario	53
10.3	Causas del acoso sexual laboral	55
10.3.1	Factores organizacionales.....	55
10.3.2	Factores sociales y culturales.....	62
10.3.3	Factores Psicológicos	65
10.3.4	Factores Legales y Regulatorios	68
10.3.5	Factores Individuales	71
11	Discusión y Conclusiones	74
11.1	Discusión de la Incidencia del Acoso Sexual en la Literatura entre 2014 a 2024	74
11.2	Discusión de las Causas del Acoso Sexual en la Literatura entre 2014 a 2024.	76
11.3	Conclusiones	82
11.4	Recomendaciones	87
12	Referencias bibliográficas	89

1 Resumen

El acoso en el trabajo se define como cualquier conducta excesiva que atente contra la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona, pone en riesgo su puesto de trabajo y degrada el ambiente de trabajo. De esta manera, el acoso sexual en el ámbito laboral es un término contemporáneo que describe un problema de tiempo atrás: la aceptación de "atención sexual no deseada" por parte de las mujeres, un fenómeno que ha estado presente desde que las mujeres se integraron al mercado laboral. Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo hacer una aproximación sobre el acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino a nivel mundial en un período de 2014 a 2024. Para esto, se realizó una investigación cualitativa del tipo de revisión documental. Con esta metodología, se compilaron 30 estudios, los cuales se analizaron mediante las categorías de la incidencia, incluyendo perfiles de víctimas y características contextuales que favorecen la perpetuación del acoso. Asimismo, se exploró la categoría de las causas del acoso sexual laboral tomando en cuenta factores organizacionales, sociales y culturales, psicológicos, legales y regulatorios, e individuales. Este análisis permitió determinar que las causas del acoso sexual laboral son multifacéticas y están profundamente entrelazadas con factores organizacionales, socioculturales, psicológicos, legales y personales. Asimismo, se revela que el acoso sexual laboral hacia las mujeres sigue siendo un problema persistente y generalizado, con una incidencia alarmantemente alta en diversos contextos laborales y geográficos. Esta prevalencia se mantiene a pesar de los avances en la concienciación y las políticas implementadas durante la última década, lo que subraya la complejidad y arraigo del fenómeno.

Palabras clave: *revisión documental, acoso sexual laboral, acoso laboral hacia mujeres, hostigamiento laboral*

2 Abstract

Workplace harassment is defined as any excessive behavior that undermines the dignity or physical and psychological integrity of a person, endangers their job position, and degrades the work environment. In this sense, sexual harassment in the workplace is a contemporary term that describes a long-standing problem: women receiving "unwanted sexual attention," a phenomenon that has emerged since women entered the labor market. Therefore, the objective of this research is to approach the issue of sexual harassment in the workplace towards women on a global scale during the period from 2014 to 2024. To this end, a qualitative, document review type of research was conducted. With this method, we gathered 30 studies, which were analyzed through the categories of incidence, including victim profiles and contextual characteristics that favor the perpetuation of harassment. Additionally, the category of causes of workplace sexual harassment was explored, considering organizational, social and cultural, psychological, legal and regulatory, and individual factors. This analysis allowed us to determine that the causes of workplace sexual harassment are multifaceted and deeply intertwined with organizational, sociocultural, psychological, legal, and personal factors. It also reveals that sexual harassment in the workplace towards women remains a persistent and widespread problem, with alarmingly high incidence across various labor and geographic contexts. This prevalence persists despite advances in awareness and policies implemented over the past decade, highlighting the complexity and deeply rooted nature of the phenomenon.

Keywords: *Documental review, Workplace harassment, Workplace sexual harassment, Workplace harassment towards women.*

3 Introducción

La presente investigación tiene como objetivo hacer una aproximación sobre el acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino a nivel mundial en un período de 2014 a 2024. Este estudio pretende visibilizar la gravedad de esta problemática y analizar sus diversas manifestaciones en el contexto laboral. Es fundamental destacar que, a menudo, la sociedad tiende a minimizar el acoso sexual, interpretándolo como simples cuestiones de moralidad o justificándolo con base en patrones culturales arraigados. Esta actitud refleja una preocupante falta de atención hacia un problema que afecta profundamente a las mujeres, subrayando la necesidad de difundir información precisa y esclarecedora que no solo reduzca el temor y la vergüenza, sino que también motive a las víctimas a tomar medidas en defensa de sus derechos.

De esta forma, el propósito de esta investigación es ampliar el conocimiento sobre el acoso sexual hacia las mujeres, una problemática que impacta de manera desproporcionada a un sector especialmente vulnerable de la población. Los hallazgos de este estudio tienen el potencial de informar el desarrollo de políticas y programas diseñados para prevenir y abordar el acoso sexual en el entorno laboral, contribuyendo significativamente a la protección de los derechos y el bienestar de las mujeres afectadas.

Es pertinente mencionar a Expósito y Moya (2005) y Papreen et al. (2013), cuando describen la violencia de género como una serie de conductas que ponen de manifiesto la desigualdad en las relaciones interpersonales, donde se robustece y, en ocasiones, se justifica la superioridad del hombre sobre la mujer. Dentro del contexto laboral, podría entenderse entonces que el propósito de esta violencia es lograr la sumisión y el control, siendo algo que se adquiere a lo largo del tiempo y que, a su vez, representa una demostración de poder.

A través de la revisión de noticias y documentos tanto a nivel nacional como internacional, se ha constatado que el acoso sexual hacia las mujeres no ha recibido la atención que merece, especialmente en Colombia (GIFMM, Protection Cluster, R4V, 2022; INS, 2024; Unicef, 2024). Este hallazgo es alarmante, considerando que, en algunas regiones del país, muchas mujeres migran a diferentes ciudades en busca de una mejor calidad de vida, como lo señala Segovia (2017).

Es fundamental abordar el acoso sexual hacia las mujeres, dado que ha recibido una atención insuficiente tanto a nivel nacional como internacional. Esta subestimación del problema, especialmente evidente en Colombia, se ha confirmado al analizar noticias y revisar diversos documentos (GIFMM, Protection Cluster, R4V, 2022; INS, 2024; Unicef, 2024). Es imperativo reconocer la seriedad de esta situación y adoptar medidas concretas para enfrentar el acoso sexual, asegurando así la seguridad y el bienestar de todas las mujeres, independientemente de su ubicación geográfica o condición socioeconómica.

El acoso sexual laboral constituye una de las tantas formas de violencia que afectan a las mujeres y ha sido un tema de creciente preocupación a nivel global en las últimas décadas. Este fenómeno, presente en múltiples esferas de la vida cotidiana, ha captado la atención tanto de académicos como de activistas, impulsando debates necesarios y urgentes sobre su impacto en la sociedad (López Marroquín, 2018). En su obra, Lamas (2018, por ejemplo, ofrece una perspectiva crítica que desafía las nociones tradicionales dentro del feminismo, abriendo un espacio de reflexión sobre las diferentes posturas frente a este problema y su repercusión en los movimientos sociales y las teorías de género.

En este sentido, la presente investigación se propone examinar de manera exhaustiva la incidencia y causas del acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino a nivel mundial en un período de 2014 a 2024 mediante una revisión documental. Al entender las dinámicas y los factores

que perpetúan este tipo de violencia, se busca no solo visibilizar un problema que ha sido subestimado, sino también contribuir a la formulación de políticas y estrategias efectivas para su erradicación. Este estudio pretende ser un aporte significativo al entendimiento de cómo el acoso sexual impacta la vida de las mujeres en el entorno laboral y cómo se puede avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

4 Planteamiento del Problema

La literatura define el acoso sexual como una problemática en la que las mujeres son las principales víctimas (Expósito y Moya, 2005; López Marroquín, 2018). Siendo que este fenómeno ocurre en todos los países mundo, como por ejemplo, en España, en donde la Unión General de Trabajadores (UGT) registró que, entre los años 2008 y 2015, un total de 2.484 mujeres fueron víctimas de acoso sexual en sus lugares de trabajo (El Periódico, 2017). Sin embargo, solo 49 de estos casos resultaron en condenas para los agresores. Aunque estas cifras no son recientes, sirven para subrayar la seriedad del problema y cómo, a pesar de su frecuencia, muchas mujeres no reciben la justicia que merecen (Montagud Rubio, 2024).

La realidad del acoso sexual hacia el género femenino en el entorno laboral se considera que es un fenómeno persistente que afecta negativamente a las mujeres en el ámbito laboral, creando un ambiente de inseguridad, desigualdad y discriminación, ya que se entiende que el acoso sexual no solo afecta la integridad y el bienestar emocional de las víctimas, sino que también obstaculiza su desarrollo profesional y limita sus oportunidades de crecimiento en la carrera (Montagud Rubio, 2024).

Se hace preciso mencionar la conceptualización emitida por la psiquiatra francesa Hirigoyen (2001, citada por Aveiga y Ponce, 2019) sobre el acoso en el trabajo, definiéndolo como cualquier conducta excesiva, ya sea a través de gestos, palabras, comportamientos inadecuados o actitudes, que atente contra la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona, pone en peligro su puesto de trabajo y degrada el ambiente laboral. Esta forma de acoso causa una destrucción silenciosa en la víctima, representando una violencia constante que destruye su autoestima y la descalifica con una simple mirada o un tono de voz determinado.

En este sentido, el acoso sexual en el ámbito laboral es un término contemporáneo que describe un problema de larga data: la recepción de "atención sexual no deseada" por parte de las mujeres, un fenómeno que ha surgido desde que las mujeres se integraron al mercado laboral (Montagud Rubio, 2024). Esto no implica que las mujeres sean las únicas víctimas de acoso, ya que tanto hombres como mujeres pueden ser objeto de este tipo de conducta. Las mujeres sufren este comportamiento ilícito de manera más significativa.

Como indican Navarro Abal et al. (2012), numerosos autores e instituciones sociolaborales han estudiado y denunciado el acoso sexual en el trabajo en las últimas dos décadas. Aunque sus conceptualizaciones son muy similares, hay un consenso en definir el acoso sexual, sus investigaciones concluyen que al menos una de cada diez mujeres, y posiblemente hasta una de cada dos, experimenta acoso sexual en el ámbito laboral a lo largo de su carrera.

El estudio del acoso sexual laboral en Colombia es de vital importancia, especialmente debido a la escasez de literatura reciente que aborde esta problemática en profundidad. Durante muchos años, Colombia careció de un marco legislativo específico que abordara el acoso laboral, lo que dejó a las víctimas sin una protección adecuada y a los agresores sin un claro marco de responsabilidad legal. Antes de la promulgación de la Ley 1010 en 2006, la legislación colombiana no contaba con una definición clara de acoso laboral, aunque la Constitución Política de 1991, junto con decretos como el 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Penal y diversas sentencias de la Corte Constitucional, habían sentado algunas bases en cuanto a la protección de derechos fundamentales, el respeto en el trabajo y la dignidad humana.

La Ley 1010 de 2006 marcó un hito al proporcionar una definición concreta del acoso laboral, describiéndolo como cualquier conducta persistente y demostrable ejercida por un empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, con el objetivo de infundir miedo, intimidación, terror, o

angustia, de causar perjuicio laboral, desmotivación, o inducir la renuncia del trabajador. Esta ley fue un paso crucial, pero no fue hasta la promulgación de la Ley 1257 de 2008 que se introdujeron mecanismos específicos para erradicar las violencias sexistas en el ámbito laboral, incluyendo el acoso sexual.

La Ley 1257 de 2008 no solo reconoció el acoso sexual laboral como una forma específica de violencia contra las mujeres, sino que también lo situó dentro del marco más amplio de las violencias de género. Esta legislación define la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión que les cause daño o sufrimiento en diversas formas —físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial—, ya sea en el ámbito público o privado. Al reconocer el acoso sexual laboral como una manifestación de esta violencia, la ley refleja la voluntad del Estado colombiano de cumplir con sus compromisos internacionales en la protección de los derechos de las mujeres.

Dado que estas leyes son relativamente recientes y aún en proceso de implementación y consolidación, existe una necesidad apremiante de estudiar el acoso sexual laboral en Colombia. Tal investigación no solo contribuirá a una mayor comprensión del fenómeno y su impacto en la vida de las trabajadoras colombianas, sino que también puede informar la formulación de políticas más efectivas y el desarrollo de medidas concretas para prevenir y abordar esta forma de violencia en el entorno laboral.

De esta manera, esta investigación permitirá sintetizar el conocimiento existente disperso en múltiples fuentes, identificar patrones a través de los últimos años y diferentes contextos, y la detección de vacíos en la literatura. Por lo tanto, dará paso a ver el fenómeno desde una perspectiva mundial y sistémica mediante un análisis crítico de los hallazgos.

4.1 Antecedentes

Haciendo una revisión bibliográfica acerca de las investigaciones y adelantos teóricos sobre el acoso sexual hacia mujeres, se encuentran diversas fuentes a nivel nacional e internacional, los cuales se presentarán a continuación:

El Ministerio de Protección Social (2004), en su investigación realizada en Medellín-Antioquia, tuvo un alcance relacionado con una comprensión general e inicial de un fenómeno social que tiene un impacto internacional en el ámbito laboral. Se abordó con un enfoque integrador que considera varios elementos de la salud desde una perspectiva social. De esta manera, se encontró que la prevalencia del acoso en todos los sectores indica que es un fenómeno social significativo que amenaza la seguridad y la salud en los entornos laborales, con una tasa del 19.8% en Colombia. Este acoso sexual fue de tipo III, es decir que estuvo implícita la relación laboral, dado que para 9 personas el acosador fue el jefe y para 8 personas fue el compañero de trabajo. Se presentaron dos casos de amenaza sexual, uno el sector finanzas y otro en el sector transporte, siendo el elemento con que se ejerció esa actitud violenta la fuerza corporal (Ministerio de Protección Social, 2004).

Continuando con lo anterior, este análisis presenta datos concretos sobre la incidencia del acoso sexual en el lugar de trabajo, derivados de una encuesta realizada a un grupo de trabajadores, los cuales son: Datos cuantitativos y cualitativos, clarificación del tipo de acoso y detalles sobre la naturaleza del acoso.

Otro dato encontrado por el Ministerio de Protección Social, en Medellín-Antioquia en el (2004) fue que los trabajadores que fueron víctimas de la violencia sexual se concentraron en diferentes cargos de acuerdo con el sector; en transporte y vigilancia predominaron los cargos de conductor y vigilante respectivamente y en salud y finanzas los cargos en los que hay contacto con el público. Con respecto a la edad en que agredieron sexualmente a personas, se dio entre los 20 y 29 años (Ministerio de Protección Social, 2004).

Se encuentra que la concentración de trabajadores víctimas de violencia sexual en diferentes cargos según el sector ofrece perspectivas importantes sobre las dinámicas específicas que pueden contribuir al acoso sexual en el lugar de trabajo, en los cuales se percibe, la relación entre cargos y sectores, contextualización de la violencia sexual y la identificación de áreas de intervención.

La investigación realizada por INMARK (2006, citado por Cuenca-Piqueras, 2014), en España, abordó de manera plural, profundizando en el acoso sexual desde diversas perspectivas: mujeres trabajadoras, expertos en el tema, hombres trabajadores, mujeres que han sufrido acoso, y utilizando diferentes técnicas metodológicas. Se determinó que el acoso sexual se inscribe en tres ejes:

- Violencia contra las mujeres
- Entorno laboral sexista
- Un marco de abuso de poder, tanto jerárquico como de género.

Figura 1.

Ejes del Acoso Sexual Laboral



Nota: Tomado de INMARK (2006, citado por Cuenca-Piqueras, 2014).

Además, los instrumentos aplicados a trabajadores dejaron claro que la falta de visibilidad social del acoso sexual se debe principalmente a la tendencia a ocultarlo y a su escasa cobertura en los medios de comunicación, lo que tiende a limitarlo únicamente al ámbito del delito.

De esta manera, el texto proporciona datos importantes sobre la percepción del acoso sexual en el ámbito laboral a partir de sondeos estadísticos mediante entrevistas, historias de vida, impactos cruzados y análisis documental realizados por INMARK (2006). Estos datos son fundamentales para comprender cómo las mujeres trabajadoras ven y comprenden el fenómeno del acoso sexual en el lugar de trabajo, en la cual se evidencia: El acoso sexual como forma de violencia, las implicaciones de la jerarquía laboral en el acoso sexual y la responsabilidad de la víctima. INMARK (2006) también evidencia que hay que llamar la atención sobre un 43,9% que está de acuerdo con que “las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo” (p. 127). Además de un 38,2% reconozca que el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres acosadas dentro del entorno laboral.

Con el apartado anterior se puede decir que, los datos resaltan la importancia de seguir trabajando en la sensibilización y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, así como en la protección y apoyo adecuado a las víctimas. Es necesario desafiar y cambiar las actitudes y creencias que perpetúan el acoso sexual y la victimización de las personas que lo sufren.

INMARK (2006, citado por Cuenca-Piqueras, 2014) también encontró que el hecho de que un 27,9% opine que “los hombres no le dan importancia” y que un 25,1% afirme que “hay mujeres que usan el acoso en su provecho” (p. 129). Esto muestra que aún quedan realidades y actitudes por cambiar, en ambos sexos, para tratar de erradicar estos comportamientos agresivos. Por lo que se destaca la necesidad de un cambio de actitudes en ambos sexos para abordar efectivamente el acoso sexual en el lugar de trabajo. Es esencial trabajar en la sensibilización y educación sobre este tema, así como en la promoción de una cultura laboral basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero hacia el acoso sexual.

Por otro lado, en España, Ballesteros (2024) realizó una investigación documental en España sobre el acoso sexual en el trabajo, las variables que intervienen, los perfiles de la víctima y acosador, las profesiones con mayor prevalencia, la sintomatología y posibles trastornos asociados a este fenómeno. Con la finalidad de también señalar las herramientas y tratamientos que pueden ser utilizados para afrontar esta problemática.

En este sentido, Ballesteros (2024) demostró que las ocupaciones con mayor prevalencia son aquellas que están marcadas por la influencia de roles de género de manera predominante. Se evidencia también que la sintomatología predominante se manifiesta en ansiedad, depresión y síntomas traumáticos, siendo el trastorno de estrés postraumático (TEPT) el más frecuente. En cuanto a las herramientas principales utilizadas, se destacan la prevención y los protocolos disciplinarios; sin embargo, el proceso de rehabilitación no se integra en las empresas. A pesar de esto, existen tratamientos que buscan disminuir los síntomas generados por este fenómeno, basados en terapias cognitivo-conductuales validadas en pacientes que han sufrido agresiones sexuales, y se está empezando a recomendar la terapia interpersonal como opción terapéutica.

No obstante, la evidencia sugiere que aún se necesita incorporar una perspectiva de género más sólida y tratamientos psicológicos específicos para abordar el acoso sexual en el ambiente laboral. Esto revela una falta de comprensión y de conciencia social sobre las dinámicas de poder y discriminación que perpetúan este problema, afectando principalmente a las mujeres, quienes representan el grupo de mayor riesgo.

En la investigación realizada por Pérez Aldrete et al. (2019) en México, titulada “Características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención”, se estudió una muestra de 162 profesionales de enfermería de 22 servicios, incluidos medicina interna, cirugía, urgencias, quirófanos y hospitalización, entre otros, y tuvo la finalidad de establecer las características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un

hospital de tercer nivel de atención. El 88,9% de los participantes eran mujeres, más de la mitad estaban casadas y la mayoría tenía estudios a nivel técnico. La edad promedio de los participantes fue de 39 años.

El estudio reveló que el 25,9% de los participantes obtuvo puntajes que indicaban acoso sexual, mientras que el 7,4% de los trabajadores señaló que existían condiciones ambientales de riesgo relacionadas con el acoso sexual. Además, el 13% reportó haber recibido verbalmente comportamientos de índole sexual no deseados, y el 5,6% experimentó repercusiones en la esfera emocional (Pérez Aldrete et al., 2019). Así pues, se encontró significancia estadística en relación con las variables sociodemográficas, como edad, escolaridad y estado civil.

Los hallazgos destacan la prevalencia del acoso sexual en el ámbito de la enfermería, un área crucial de atención médica. Esto subraya la necesidad de aumentar la conciencia sobre el problema y fomentar una cultura de cero tolerancias hacia estas conductas. Asimismo, la presencia de acoso sexual y condiciones ambientales de riesgo en el entorno laboral sugiere que es necesario revisar y mejorar las políticas y procedimientos de prevención y manejo del acoso sexual en hospitales.

Continuando en Costa Rica, Castrillo-Castrillo (2019) estudió las manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José. Se encontró que, en las delegaciones policiales, el uso de la metáfora "carne fresca" para referirse a una mujer policía que ingresa por primera vez es una práctica recurrente, completamente normalizada y aceptada. Este comportamiento puede analizarse desde un enfoque estructural, ya que es fomentado por todos los géneros dentro de la delegación. Además, debido a las particularidades en la estructura de la Fuerza Pública y a la naturaleza del trabajo policial, se puede afirmar que existe una subcultura interna dentro del cuerpo policial.

Castrillo-Castrillo (2019) recalca que esta subcultura se desarrolla debido a que ciertas características organizacionales promueven comportamientos que contravienen el marco normativo nacional, denominándose a este fenómeno como subsistemas culturales. En el estudio, un 33% de las entrevistadas reportó que el trato hacia las mujeres es poco respetuoso o irrespetuoso, comenzando con las expresiones hacia ellas al ingresar a trabajar y agravándose a medida que se construye confianza entre los grupos dentro de las delegaciones.

La investigación también revela la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia y sanción dentro de las delegaciones, para que las mujeres que experimentan trato irrespetuoso o despectivo puedan reportar estos incidentes sin temor a represalias. Esto contribuirá a crear un ambiente de trabajo más seguro y justo para las mujeres policía.

Los hallazgos sugieren la necesidad de una revisión crítica de la estructura organizacional de la Fuerza Pública. Es crucial identificar y modificar las características que permiten el desarrollo de comportamientos y actitudes perjudiciales, garantizando que las normas y valores del marco normativo nacional se reflejen en la cultura interna de las delegaciones. Solo mediante una reforma integral y sostenida se podrá abordar eficazmente el problema del trato desigual hacia las mujeres en el ámbito policial.

De esta manera, se puede determinar que el estado actual de la literatura indica al acoso sexual laboral como un fenómeno vigente en diversos entornos laborales y países, teniendo una prevalencia que llega hasta él se encontró que la prevalencia del acoso en todos los sectores indica que es un fenómeno social 20% de los encuestados a la hora de preguntarles si han sufrido de acoso sexual en el trabajo. De tal manera, se asocia la influencia de los roles de género y las cargas sociales que se le da a la figura de la mujer al dar cuenta que los sectores más afectados son aquellos que se asocian más a los roles de género como el sector de la medicina y la seguridad, como el entorno militar y policial.

Asimismo, discursos problemáticos como “las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo” (Cuenca-Piqueras, 2014, p. 127) son comunes en este fenómeno, justificando de manera sistemática su existencia. Al mismo tiempo, se destaca que es una problemática que debe ser abordada a nivel mundial de forma constante, debido a la sintomatología que desarrollan los afectados a largo plazo, como indica Ballesteros (2024). Por lo tanto, se hace pertinente el estudio del acoso sexual en el entorno laboral para seguir contribuyendo al estado actual de esta problemática, divulgar información para visibilizar a las víctimas y generar herramientas de cambio.

5 Justificación

El objetivo de esta investigación Explorar las causas e incidencia del acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino registradas en la literatura en un período de 2014 a 2024, en diferentes países y regiones. Se busca identificar y analizar la literatura relevante a través de una revisión bibliográfica exhaustiva para dar conocimiento del estado de la investigación actual referente al tema.

En este sentido, el acoso sexual laboral se manifiesta como una forma de violencia en el entorno de trabajo, derivada de la desigualdad estructural entre hombres y mujeres. Aunque este tipo de acoso puede afectar tanto a hombres como a mujeres, y puede involucrar situaciones de acoso sexual tanto entre personas heterosexuales como homosexuales, la realidad es que la mayoría de las víctimas son mujeres jóvenes que enfrentan situaciones laborales precarias. Factores como ser su primer empleo, ser inmigrante, tener una discapacidad, pertenecer a una minoría étnica o tener un contrato temporal incrementan la incidencia del acoso sexual en este grupo de mujeres (Montagud Rubio, 2024).

El marco legal en Colombia, como se establece en la Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable que busca infundir miedo o intimidación en el

trabajador. Además, la Ley 1257 de 2008, al incorporar mecanismos específicos para enfrentar las violencias sexistas, refuerza la protección de las mujeres en el ámbito laboral. Estas leyes subrayan la importancia de abordar el acoso sexual como una manifestación de violencia de género y proporcionan un marco normativo para la implementación de medidas preventivas y correctivas.

Cabe destacar que cualquier forma de discriminación basada en motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que altere la igualdad de trato debe ser abordada y erradicada. Es fundamental promover entornos laborales inclusivos y equitativos para todas las personas. Por ello, al examinar investigaciones anteriores, se espera una visión más amplia de la problemática, pues así se podrá ampliar el conocimiento de esta y favorecer futuras investigaciones que contribuyan a establecer herramientas sobre el bienestar psicológico más efectivas.

Como indica Livingston (1982, citado por Navarro Abal et al., 2012), no es posible explicar el fenómeno del acoso sexual laboral con un modelo simple. El poder económico y social de los acosadores y las víctimas influye en la frecuencia y la gravedad del acoso, así como en las respuestas y la efectividad de las acciones tomadas por la víctima. Por ello, a través de este método, se busca conocer las causas e incidencia del acoso sexual laboral que puedan dar evidencia de la situación de esta problemática a nivel mundial. El análisis cualitativo permitirá explorar las tendencias, identificar patrones comunes y brindar una perspectiva más completa sobre las implicaciones psicológicas y emocionales de la violencia experimentada.

También se considera crucial abordar este tema para impulsar el empoderamiento y la justicia, pilares fundamentales para fomentar la autonomía de las mujeres y hacerles saber que poseen un valor intrínseco y el derecho a tener voz y voto en todos los ámbitos sociales.

Es esencial también resaltar el impacto en la salud y el bienestar de las mujeres que sufren acoso sexual en el entorno laboral, así como las consecuencias que este tipo de violencia conlleva. Como señalan Navarro Abal et al. (2012), este tipo de situaciones pueden desencadenar problemas como

estrés, ansiedad, depresión, los cuales pueden afectar negativamente su desempeño laboral. Además, estas experiencias pueden obstaculizar su progreso profesional y limitar sus oportunidades de crecimiento personal y laboral.

Desde una perspectiva teórica, esta investigación es crucial para enriquecer el conocimiento sobre el acoso sexual laboral, particularmente en el contexto colombiano. La escasez de literatura actualizada y la falta de un marco legislativo detallado en el pasado han limitado la comprensión del fenómeno. Al examinar y consolidar los estudios nacionales, se podrá desarrollar un marco teórico más robusto que permita una mejor comprensión de las dinámicas de poder y desigualdad que perpetúan el acoso sexual en el ámbito laboral. Esta investigación contribuirá a la creación de una base teórica que puede ser utilizada para futuras investigaciones, teorizaciones y desarrollos académicos en el campo de los estudios de género y la psicología laboral.

A nivel metodológico, esta investigación es fundamental para avanzar en las técnicas y enfoques utilizados para estudiar el acoso sexual laboral. La aplicación de métodos cualitativos permitirá una exploración profunda de las experiencias y percepciones de las víctimas, proporcionando una comprensión más completa de los efectos psicológicos y emocionales del acoso. La revisión bibliográfica exhaustiva facilitará la identificación de patrones comunes y la evaluación de la efectividad de las medidas tomadas hasta la fecha. Este enfoque metodológico no solo enriquecerá el conocimiento existente, sino que también ofrecerá un modelo para futuras investigaciones en el área, mejorando la capacidad de los investigadores para abordar fenómenos similares en diferentes contextos y cultura.

Desde el punto de vista práctico, la investigación tiene una gran relevancia para la implementación de políticas y programas efectivos que aborden el acoso sexual en el lugar de trabajo. Al identificar las características y causas del acoso sexual laboral y analizar su impacto en la salud y bienestar de las víctimas, se pueden desarrollar intervenciones más específicas y adaptadas a las realidades locales. Esta investigación proporciona una base para la creación de estrategias de

prevención y respuesta que pueden ser aplicadas por organizaciones y empleadores para fomentar ambientes laborales más seguros e inclusivos. Además, la identificación de factores de riesgo y la evaluación de las respuestas institucionales actuales permitirán mejorar las prácticas de manejo de casos y la protección de los derechos de las trabajadoras.

5.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las causas e incidencias del acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino según la literatura de un período de 2014 a 2024?

6 Objetivos

6.1 Objetivo general

Explorar las causas e incidencia del acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino registradas en la literatura en un período de 2014 a 2024.

6.1.1 *Objetivos específicos*

- Identificar las causas subyacentes del acoso sexual laboral hacia las mujeres, según lo expuesto en las investigaciones en un período de 2014 a 2024.
- Analizar la incidencia del acoso sexual laboral hacia las mujeres según los datos reportados en la literatura revisada en un período de 2014 a 2024.

7 Marco Referencial

El acoso sexual en el entorno laboral representa una grave violación de los derechos laborales y una amenaza significativa para la equidad y el bienestar de las trabajadoras. En Colombia, el fenómeno del acoso sexual ha atraído cada vez más la atención de investigadores, legisladores y defensores de derechos humanos debido a sus profundas implicaciones en la salud mental, la seguridad económica y el desarrollo profesional de las mujeres.

Para comprender el contexto y las dinámicas del acoso sexual laboral, es esencial abordar primero el marco teórico que enmarca este fenómeno. El acoso sexual en el trabajo se define como cualquier comportamiento de índole sexual no deseado que crea un ambiente laboral hostil o intimidatorio (Papreen et al., 2013). Este comportamiento puede manifestarse a través de comentarios, gestos, insinuaciones o contacto físico inapropiado, y tiene la capacidad de socavar la dignidad y el bienestar de la víctima.

Marco Conceptual

A continuación, se presenta una revisión conceptual del acoso sexual laboral, además de modelos teóricos que pueden dar explicación a esta problemática. Seguidamente, se describen investigaciones relevantes que dan sustento a esta revisión, el marco conceptual y el marco legal que respalda esta investigación.

7.1.1 Jornada laboral

El Artículo 2 del Convenio No. 1 de la OIT, aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1919, estableció un hito en la regulación de la jornada laboral, limitando las horas de trabajo industrial a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Este convenio, conocido como el Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), simboliza un avance significativo en la protección de los derechos laborales. Posteriormente, en 1930, el Convenio No. 30 de la OIT amplió esta regulación para incluir a los trabajadores que no estaban cubiertos por el primer convenio, extendiendo la jornada laboral limitada a empleados de oficinas y establecimientos comerciales (Fernández Bernal et al., 2005).

7.1.2 Acoso

Para Ferro Veiga (2010) el acoso puede ocurrir en cualquier ámbito y afectar a cualquier individuo, independientemente de su estatus social, educativo o económico. Este comportamiento puede ser llevado a cabo por agresores que ocupan jerarquías superiores, iguales o inferiores en relación con la víctima. Se manifiesta a través de actos violentos o intimidatorios constantes, con el

objetivo de desestabilizar a la víctima y crear incomodidad o disconformidad. En el campo de la psicología, el acoso es considerado un trastorno u obsesión que impulsa a ciertos individuos a realizar acciones como espiar a sus víctimas, seguirlas, llamarlas, amenazarlas y cometer actos violentos contra ellas (Jerry, 2018).

7.1.3 Acoso laboral

El acoso laboral es una forma de violencia que afecta psicológica y moralmente al empleado. Ferro Veiga (2010) establece que quien sufre acoso puede ser sometido a observaciones perversas y a críticas excesivas sobre su trabajo o su capacidad. El objetivo del acosador suele ser que el empleado renuncie a su puesto o modifique su comportamiento, el cual puede contradecir los objetivos del acosador. Este tipo de acoso también puede surgir en contextos de competitividad, cuando el acosador percibe al individuo como una amenaza o potencial sustituto en un puesto de autoridad. Además, el acoso laboral puede manifestarse cuando el acosador intenta extorsionar al empleado o ejercer presión para intimidarlo Ferro Veiga (2010).

7.1.4 El acoso sexual laboral

El término "acoso laboral" también conocido como "mobbing," deriva del verbo inglés "to mob," que significa "maltratar, regañar, atacar, asediar." Originado en la etología, ciencia que estudia el comportamiento animal, este término describe el comportamiento defensivo observado en grupos de animales que son hostigados por otros, lo que frecuentemente lleva a la huida o a la muerte del animal acosado (Zacharias Lorenz, 1963, como se citó en Aveiga y Ponce, 2019). De tal manera, que el "acoso sexual laboral" puede ser considerado con esta definición, con connotaciones y expresiones sexuales marcadas (Ferro Veiga, 2010).

Más tarde, el psicólogo Heinz (1990) aplicó este concepto al ámbito laboral para describir una serie de acciones hostiles y repetidas llevadas a cabo por una o varias personas hacia una tercera, la persona acosada. Heinz destacó que el acoso laboral se caracteriza por una comunicación hostil y

carente de ética, colocando a la víctima en una situación de indefensión y vulnerabilidad, que es activamente mantenida por los acosadores (Heinz, 1990, citado en Aveiga y Ponce, 2019).

El acoso sexual refuerza estereotipos culturales y desequilibrios de poder al perpetuar la imagen del “hombre” como productor dominante y de la mujer como reproductora sumisa. Esta dinámica reduce a la mujer a un objeto sexual y le niega el derecho de participar en espacios considerados masculinos, al mismo tiempo que exige a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito reproductivo. Según Lubertino (2002) y Yocca (2003), citados por Castañeda y Navarro (2005), el acoso sexual no solo responde a diferencias de poder real, sino también a un poder cultural subyacente. Aunque las mujeres son predominantemente las víctimas de acoso sexual, también los hombres pueden ser víctimas, especialmente cuando son acosados por mujeres u homosexuales que tienen una posición jerárquica superior.

Según Castañeda y Navarro (2005), el concepto de acoso sexual fue introducido en Estados Unidos en la década de 1970 y, desde entonces, ha sido catalogado como una conducta punible por las leyes contra la discriminación. Este tipo de conducta se refiere a comportamientos de carácter moral y sexual que son perjudiciales para las personas. Aunque el término "acoso sexual" puede no ser ampliamente utilizado en la actualidad y algunos puedan creer erróneamente que el problema ha sido erradicado, la realidad es que este fenómeno continúa existiendo y es confirmado por quienes lo sufren.

Ignorar su existencia no implica que no ocurra. En años recientes, un creciente cuerpo de investigaciones empíricas, incluyendo jurisprudencia, ha documentado la incidencia del acoso sexual en el entorno laboral. Los estudios realizados en diversos países coinciden en afirmar la realidad del acoso sexual en el trabajo (Stradling, 2001, citado por Castañeda y Navarro, 2005)

En el contexto del acoso sexual laboral hacia las mujeres, este comportamiento a menudo se utiliza como una estrategia para forzar la renuncia de la trabajadora, especialmente en situaciones donde está protegida contra el despido, como durante el período de fuero de maternidad. La

Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como una serie de acciones verbales o psicológicas que son sistemáticas, repetidas o persistentes, y que, en el ámbito laboral o en relación con el trabajo, hieren, humillan, ofenden o amedrentan a la víctima (OIT, 2000). Este tipo de acoso busca socavar la posición de la trabajadora.

A pesar de que el término "acoso sexual" y la preocupación social por sus consecuencias son relativamente recientes, el acoso sexual en el ámbito laboral es un problema antiguo y persistente que ha estado presente en cualquier escenario de relaciones humanas. Este fenómeno se manifiesta como una forma de violencia que puede tener tanto connotaciones físicas como psicológicas, y se considera una forma de discriminación. Se produce cuando una conducta sexual no deseada interfiere con el desempeño laboral individual, afectando principalmente a mujeres en su entorno de trabajo, aunque también puede dejar víctimas de ambos sexos (Stockdale, 1996, citado en Navarro Abal et al., 2012).

En el ámbito del acoso laboral, es relevante considerar diversos términos asociados. El término "acoso laboral" es una traducción del inglés, y fue definido por Leymann, pionero en el estudio del tema, como una forma de violencia psicológica extrema. Leymann (1990) describe el acoso laboral como una conducta sistemática y recurrente con el objetivo de lograr la exclusión laboral de la víctima.

Diversos autores han destacado el carácter hostil de los comportamientos y actitudes que, debido a su intencionalidad y recurrencia, socavan la estima y dignidad de las víctimas, con efectos negativos significativos en su salud. Además, estas conductas degradan las condiciones laborales y tienen repercusiones adicionales para quienes las presencian, interfiriendo con la productividad y el bienestar de los trabajadores y de las organizaciones en general (Hirigoyen et al., 2006). Dentro del acoso en el ámbito laboral, el acoso sexual es una conducta particularmente preocupante debido a su complejidad. El acoso sexual revela una concepción social sobre los comportamientos considerados normales en las relaciones entre hombres y mujeres, especialmente en cuanto a actitudes de carácter sexual (Pachés, 2007).

La Organización de las Naciones Unidas ha abordado la igualdad entre hombres y mujeres en diversos documentos, destacando la importancia de proteger a todas las personas contra cualquier forma de discriminación. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) establecen el derecho a condiciones laborales justas y a igualdad de oportunidades entre sexos. Estas directrices están respaldadas por el Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y las Estrategias Progresivas de Nairobi para el Progreso de las Mujeres (1985) (Pachés & ONU, 1945).

7.1.5 Modelos explicativos del acoso sexual en contextos laborales

Habiendo definido conceptualmente el acoso sexual laboral como un tipo de comportamiento perjudicial en el contexto del trabajo, es importante describir cómo los autores explican esta problemática desde diferentes modelos teóricos y así conocer el por qué surgen este tipo de conductas. En este sentido, la literatura identifica tres principales enfoques teóricos para entender el acoso sexual: el biológico, el organizativo y el sociocultural, como se explican a continuación (Tangri et al., 1982; Tangri y Haye, 1997, citado en Farías, 2022).

7.1.5.1 Modelo biológico.

El modelo biológico sostiene que el acoso sexual tiene raíces en diferencias biológicas inherentes: 1) los impulsos sexuales son considerados más intensos en los hombres que en las mujeres por razones biológicas; 2) la atracción entre géneros se percibe como una tendencia natural que también se manifiesta en el entorno laboral; y 3) ciertos rasgos de personalidad masculina favorecen comportamientos de acoso (Farías, 2022). Por lo tanto, según esta perspectiva, el acoso sexual es visto como un fenómeno inevitable impulsado por la biología, minimizando su carácter discriminatorio y sexista al considerarlo una expresión natural.

Esta definición propuesta inicialmente por Tangri et al. (1982) parece utilizar un argumento para justificar el acoso sexual. No solo refuerza estereotipos de género arcaicos, sino que minimiza la

capacidad de los hombres de controlar sus impulsos, sugiriendo que su comportamiento es inevitable e incontrolable. Esto perpetúa la idea de que los hombres están esclavizados por sus instintos, lo que no solo es una falacia, sino que también exime a los individuos de responsabilidad por sus acciones. Por ello, se proponen modelos más complejos, en los que intervienen más factores que organizativos y socioculturales.

7.1.5.2 Modelo organizativo.

El modelo organizativo se centra en cómo la estructura y jerarquía dentro de las organizaciones influyen en el acoso sexual. Se argumenta que, en organizaciones con una alta estratificación jerárquica, el acoso es más probable, ya que el poder se usa para obtener favores sexuales. Este modelo también considera factores como: a) la densidad laboral y la disposición del espacio, que pueden permitir el aislamiento de las víctimas; b) la proporción de género y las posiciones ocupadas, destacando que, en organizaciones dominadas por hombres con cargos de autoridad, el riesgo de acoso hacia las mujeres aumenta; y c) la existencia de normativas internas y procedimientos de denuncia, que deberían funcionar como mecanismos de prevención (Farías, 2022). Los defensores de este enfoque enfatizan que la cultura grupal y el clima organizativo son fundamentales para entender el contexto del acoso sexual.

Este modelo analiza la relación de poder asimétrica, donde una persona en una posición de autoridad puede imponer su voluntad sobre otra, crea un terreno fértil para el acoso. Este punto es crucial porque pone el énfasis en el abuso de poder, un factor clave en muchas formas de violencia de género. En organizaciones dominadas por hombres, donde las mujeres están subrepresentadas y en posiciones de menor poder, el riesgo de acoso sexual se incrementa (Tangri y Haye, 1997). Esto se debe a que las mujeres en estas estructuras jerárquicas son vistas como "excepciones" o "intrusas", lo que las vuelve más vulnerables a ser objetivizadas o atacadas.

Al analizar factores estructurales como la jerarquía, la proporción de género y los espacios de trabajo, el modelo muestra que el acoso sexual no es un fenómeno inevitable ni natural, sino el resultado de relaciones de poder desiguales y una cultura laboral que permite o incluso fomenta la explotación sexual de las mujeres (Farías, 2022). Sin embargo, siguen perdiéndose otros factores sociales y culturales que pueden ser abordados por otras perspectivas teóricas.

7.1.5.3 Modelo sociocultural.

El modelo sociocultural argumenta que el acoso sexual es una manifestación del "sistema patriarcal" dominante en la sociedad. Se basa en construcciones sociales, valores, estereotipos y creencias que subrayan el dominio masculino sobre el femenino. El acoso sexual en el trabajo es visto como un mecanismo que reproduce este dominio patriarcal, reflejando cómo las relaciones de poder entre hombres y mujeres se manifiestan también en el entorno laboral (Farías, 2022).

Este argumento sostiene que el patriarcado, como sistema que otorga privilegios y poder a los hombres mientras subordina a las mujeres, está en la raíz de este tipo de violencia. Según esta visión, el acoso sexual no es un fenómeno neutral ni una simple cuestión de "malentendidos" entre individuos, sino un reflejo de las estructuras de poder históricas y desiguales que legitiman el control masculino sobre las mujeres (Tangri y Haye, 1997).

En el entorno laboral, estos estereotipos pueden tomar la forma de percepciones erróneas sobre el rol de las mujeres (como su objetificación o la creencia de que son menos competentes que los hombres) y sobre las relaciones entre los géneros (como la idea de que los hombres tienen "derecho" a ejercer control sobre las mujeres) (Farías, 2022). Estos estereotipos son herramientas del patriarcado para mantener el dominio masculino y perpetuar el acoso como una forma de expresar ese control.

7.2 Marco Legal

La Circular 026 de 2023, emitida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, está dirigida a empleadores, contratantes privados de diversas actividades económicas, entidades públicas nacionales

y territoriales, así como a administradoras de riesgos laborales. Esta circular establece directrices para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, así como de la violencia basada en género dirigida a mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral (Ministerio del Trabajo, 2023).

Y se hace referencia al maltrato laboral como todo acto de violencia que afecte la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de quienes se desempeñan como empleados o trabajadores se considera una forma de agresión laboral. Esto incluye cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de los individuos involucrados en una relación laboral (Ministerio del Trabajo, 2023). Además, cualquier comportamiento destinado a menoscabar la autoestima y la dignidad de quienes participan en una relación de trabajo también se clasifica como una forma de violencia laboral. Por lo que de manera implícita se contempla al acoso laboral.

En relación con la Psicología, Leymann (1990) la define como una ciencia basada en la investigación que estudia los procesos de desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano desde el paradigma de la complejidad. Su objetivo es fomentar el desarrollo del talento y las competencias humanas en diversos contextos, tales como la educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de vida. La Psicología fundamenta sus conocimientos en la investigación científica y los aplica de manera válida, ética y responsable, en beneficio de individuos, grupos y organizaciones. Su propósito es contribuir al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, así como mejorar la calidad de vida mediante el aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos (Leymann, 1990).

En marco de lo anterior, también es importante considerar la definición de salud, determinada por la Organización Mundial de la Salud (Citado por el Congreso de Colombia (2006), como caracterizada por su naturaleza biopsicosocial del individuo, que el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental, que la Psicología estudia el comportamiento

en general de la persona sana o enferma. Se concluye que, independientemente del área en que se desempeña en el ejercicio tanto público como privado, pertenece privilegiadamente al ámbito de la salud, motivo por el cual se considera al psicólogo también como un profesional de la salud.

8 Metodología

8.1 Enfoque de investigación

Esta investigación utiliza un enfoque cualitativo. El método cualitativo se enfoca en profundizar en casos específicos en lugar de generalizar resultados. Su objetivo principal no es medir, sino cualificar y describir fenómenos sociales a partir de las características percibidas por los propios participantes de la situación estudiada (Guerrero Bejarano, 2016). Los investigadores que emplean el método cualitativo buscan comprender una situación social en su totalidad, considerando sus propiedades y dinámicas particulares. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se basa en cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica, la investigación cualitativa se orienta a conceptualizar la realidad basándose en la información proporcionada por la población o las personas estudiadas (Bernal, 2010, como se citó en Guerrero Bejarano, 2016).

8.2 Método y Estrategia Metodológica

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, y en este marco de ideas, enmarca en el tipo de investigación de revisión documental. Este tipo de investigación se centra en comprender y explorar el conocimiento acumulado sobre un tema específico a través de una revisión exhaustiva de estudios previos y fuentes relevantes (Guerrero Bejarano, 2016). Asimismo, el diseño utilizado se considera como descriptivo y longitudinal, puesto que pretende ofrecer una visión integral de cómo se manifiesta el acoso sexual en diferentes contextos y regiones, basándose en la documentación disponible en un lapso amplio de tiempo, lo que permite examinar cómo ha evolucionado la comprensión y documentación del acoso sexual laboral a lo largo del tiempo.

Para llevar a cabo el proyecto de investigación, se empleará el rastreo documental como metodología principal. Este enfoque permitirá ampliar el alcance del estudio más allá de la información disponible en Colombia, abarcando también investigaciones realizadas en otras regiones, ciudades y países. De esta manera, el estudio no solo se limitará a la información nacional, sino que también considerará el conocimiento global sobre el tema abordado.

8.2.1 Revisión documental

El primer paso en el proceso de investigación científica, según López (2006), consiste en realizar una búsqueda eficaz de información debido al creciente volumen de datos disponibles. Para lograr una búsqueda exitosa en el menor tiempo posible, es fundamental definir claramente el tema de interés en frases concisas y establecer categorías de análisis que orienten la búsqueda. Estas categorías se consultan en tesauros especializados para ampliar las formas gramaticales y precisar la búsqueda de información (Villegas, 2006).

En esta investigación, se llevará a cabo un rastreo bibliográfico con el objetivo de proporcionar una base sólida de conocimiento y evidencia sobre el acoso sexual laboral. Dado que este tema está en constante evolución, es esencial contar con información actualizada y relevante. El rastreo bibliográfico permitirá identificar diversos enfoques y perspectivas teóricas, facilitando una comprensión más profunda de las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual laboral.

8.2.2 Población y Muestra

En las ciencias, el muestreo es una técnica ampliamente utilizada, aunque su aplicación varía según el campo de estudio. Para algunos investigadores, el objeto de estudio es la población en su totalidad; mientras que, según López (2004), la población de estudio puede incluir no solo personas, sino también medios como videos, películas, artículos de prensa, programas de radio y televisión, y materiales informativos.

En el presente estudio, se emplea un enfoque documental para examinar 30 documentos provenientes bases de datos indexadas. Estos documentos abarcan contextos nacionales e internacionales y se analizan para identificar tanto diferencias como similitudes relevantes respecto al tema de investigación. Posteriormente, se seleccionarán aquellos documentos que sean más pertinentes para el estudio en cuestión.

8.2.3 Instrumentos

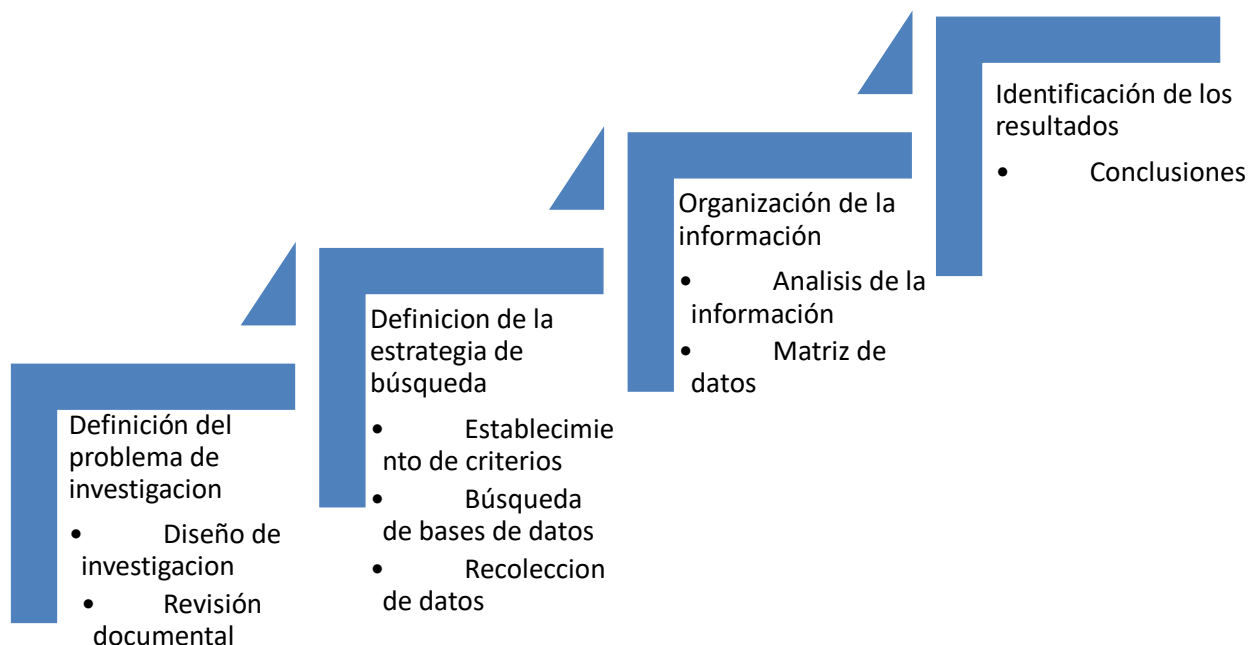
Como instrumentos para la recolección de información, se utilizará una matriz de análisis que facilita la organización y relación de los datos relevantes de los estudios investigados. La matriz de estudio es una herramienta metodológica que facilita el análisis sistemático y organizado de datos en una investigación. En el contexto de la investigación sobre las causas e incidencia del acoso sexual en el ambiente laboral hacia el género femenino a nivel mundial, la matriz se emplea para desglosar el tema en categorías y descriptores específicos que permiten una evaluación detallada y comprensiva.

Los instrumentos principales para la recolección de datos incluirán los documentos obtenidos a través del rastreo bibliográfico. Se realizará una selección de estos documentos para identificar aquellos que se alineen mejor con los objetivos de la investigación. De este modo, se garantizará que la información recopilada sea relevante y adecuada para el propósito del estudio.

8.2.4 Estrategia de búsqueda

En la Figura 1 se representa el procedimiento de investigación que será detallado a continuación.

Figura 1.

Procedimiento de la investigación

Fuente: Elaboración Propia (2024)

De esta manera, siguiendo este procedimiento, se plantea la siguiente estrategia de búsqueda:

1. **Definición de Palabras Clave y Términos de Búsqueda:** Esto incluye la selección de palabras claves principales, como: Acoso sexual laboral, violencia de género, ambiente laboral, género femenino. Además de términos relacionados como: Incidencia, causas, características, prevención, legislación, estudios de caso, impacto psicológico.
2. **Selección de Bases de Datos y Fuentes de Información:** Se incluyeron bases de datos académicas como Google Scholar, PubMed, Scopus, repositorios institucionales y universitarios y revistas especializadas. El tipo de documento seleccionado para hacer la revisión fue de artículos científicos.
3. **Diseño de Estrategias de Búsqueda:** Se realizaron búsquedas iniciales utilizando combinaciones de palabras clave principales en las bases de datos seleccionadas. Para

refinar los resultados y centrar la búsqueda en el período de 2014 a 2024, se emplearon filtros y operadores booleanos (AND, OR, NOT) en la búsqueda avanzada. Además, la búsqueda se dividió en temas específicos como las causas del acoso sexual, las características del fenómeno en distintos países, el impacto en la salud mental y la legislación relacionada.

4. **Evaluación de la relevancia:** Se establecieron criterios de inclusión para seleccionar estudios que se enfocaran en la incidencia, causas y características del acoso sexual laboral hacia mujeres y que estuvieran publicados entre 2014 y 2024. Asimismo, se definieron criterios de exclusión para descartar artículos que no se centraran en el contexto laboral o que no abordaran específicamente el acoso sexual hacia mujeres.
5. **Recolección y organización de datos:** Se llevó a cabo la extracción de información, resumiendo y registrando los datos clave de cada fuente, incluyendo el objetivo del estudio, la metodología, los hallazgos principales y las conclusiones. La información recopilada se organizó en categorías relevantes, como incidencia, causas, y características para facilitar el análisis mediante la matriz de datos.
6. **Análisis de datos y síntesis:** Posteriormente, se realizó un análisis temático para identificar patrones y temas recurrentes en la literatura sobre el acoso sexual laboral hacia mujeres. Los hallazgos se compararon entre diferentes estudios y regiones con el fin de obtener una visión global del fenómeno. Finalmente, se sintetizó la información de las distintas fuentes para desarrollar una comprensión coherente y bien fundamentada del tema.

8.3 Análisis de datos

Una estrategia de datos implica un plan sistemático para recopilar y gestionar la información de manera que los usuarios autorizados puedan acceder a ella de manera eficiente y efectiva. Este proceso

debe tener en cuenta la cantidad, el tipo y la ubicación de los datos, así como las necesidades de los usuarios que los utilizarán.

La estrategia de análisis se basa en una matriz que permite extraer las ideas más relevantes relacionadas con la temática del estudio. Esta matriz no solo facilita la identificación de relaciones semánticas, sino que también permite sintetizar y presentar los resultados de manera coherente con los objetivos de la investigación. En el análisis, se evaluarán tanto las similitudes como las diferencias encontradas en los documentos revisados, con el fin de proporcionar una comprensión integral del tema abordado.

8.3.1 Categorías

A continuación, se presentan las categorías de análisis del acoso sexual hacia el género femenino en el ambiente laboral. Estas categorías han sido desarrolladas para abordar y desglosar los diversos aspectos del fenómeno, facilitando así una comprensión más profunda y detallada (Tabla 1).

Tabla 1.

Categorías de análisis del acoso sexual laboral hacia el género femenino

Categoría de análisis	Definición	Subcategoría	Definición
Incidencia del acoso sexual laboral	Se refiere a la manera en que se examina y se evalúa la frecuencia, la prevalencia y el impacto del acoso sexual en el entorno laboral. Esta categoría busca entender cómo y en qué medida el acoso sexual ocurre dentro de una organización o sector específico (Buchanan & Fitzgerald, 2008).	Frecuencia y prevalencia	Porcentaje de empleados afectados por acoso sexual en una organización o industria. Análisis de estudios de caso específicos para entender la frecuencia y los patrones de acoso.
		Perfil de la víctima	Edad, género, nivel educativo, y otros factores demográficos de las víctimas. Niveles jerárquicos de las víctimas y su relación con los agresores. Tipo de relación entre el agresor y la víctima (superior, colega, subordinado).
		Contexto laboral	Características del entorno laboral que pueden influir en la incidencia del acoso. Existencia y efectividad de políticas de

Causas del acoso sexual laboral	Aborda los factores y condiciones que contribuyen a la ocurrencia del acoso sexual en el entorno laboral. Examina los orígenes y las raíces del problema, que pueden ser tanto individuales como estructurales (Cortina & Magley, 2009).	Perfil del Victimario	prevención y respuesta ante el acoso. Esto incluye aspectos como su posición dentro de la organización, género, edad, comportamientos previos, y patrones de poder y control que ejercen sobre las víctimas.
		Factores organizacionales	Normas y valores de la empresa que pueden fomentar o tolerar comportamientos de acoso. Deficiencias en las políticas de prevención y respuesta al acoso sexual.
		Factores sociales y culturales	Las normas culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género y la objetivación de las mujeres pueden contribuir al clima en el que el acoso sexual es más probable.
		Factores psicológicos	Factores psicológicos y emocionales que impulsan el comportamiento de acoso. El rol del poder y el control en la conducta del agresor.
		Factores legales y regulatorios	Áreas donde las leyes y regulaciones existentes pueden no abordar adecuadamente el acoso sexual.
		Factores individuales	Cómo las experiencias personales y profesionales previas pueden influir en el comportamiento de acoso.

Nota: Elaboración propia (2024)

9 Consideraciones éticas

A pesar de que la investigación se enmarca en un estudio documental sin la intervención directa de participantes humanos, es fundamental mantener un rigor ético en todas las fases del proceso. A continuación, se detallan las consideraciones éticas relevantes para esta investigación:

9.1 Integridad y Exactitud de la Información

Se asegurará la integridad y exactitud en la representación de la información obtenida de las fuentes documentales. Esto implica una cuidadosa verificación de los datos y un respeto absoluto por el contexto original de cada documento. La información será citada correctamente y cualquier interpretación debe estar respaldada por evidencia sólida (Hernández Sampieri et al., 2014).

9.2 Uso Responsable de Fuentes

Se seguirán los principios de responsabilidad y honestidad en el uso de las fuentes documentales. Esto incluye la correcta atribución de las ideas y datos a sus autores originales y evitar cualquier forma de plagio (Gómez-Restrepo et al., 2018). Las referencias bibliográficas serán completas y precisas, siguiendo el formato APA 7.

9.3 Confidencialidad y Protección de Datos

Aunque la investigación no implica la recopilación de datos personales, es importante manejar con confidencialidad cualquier información sensible contenida en los documentos revisados (Ardila, 2000; Ley 1090 de 2006). Por lo que se evitará la divulgación de datos que puedan identificar a personas o entidades de manera indirecta, especialmente cuando se tratan temas delicados como el acoso sexual.

9.4 Revisión Crítica de las Fuentes

Se garantizará que las fuentes documentales sean revisadas de manera crítica para evitar la reproducción de información sesgada o errónea. La selección y análisis de los documentos deben ser realizados de manera objetiva y transparente, asegurando la inclusión de múltiples perspectivas para ofrecer una visión equilibrada del tema.

9.5 Transparencia en el Proceso de Investigación

El proceso metodológico será claramente documentado para permitir la replicabilidad y evaluación crítica de la investigación. La transparencia en cómo se seleccionaron y analizaron los documentos es crucial para mantener la credibilidad y fiabilidad del estudio.

9.6 Sensibilidad Cultural y Contextual

Al abordar temas delicados como el acoso sexual, se abordará la información con sensibilidad cultural y contextual. Esto implica respetar las diversas realidades y experiencias representadas en los documentos y evitar generalizaciones o interpretaciones que puedan resultar insensibles o estigmatizantes.

10 Resultados

Los resultados encontrados en la revisión bibliográfica se condensaron en una matriz categorial que se expone a continuación:

https://uniminuto0-my.sharepoint.com/:x/g/personal/wendy_hinestroza_uniminuto_edu_co/ETy9WymIMPdHq9Mfs3I_5dABY0U_mw7821py2ArGRd5xTQ?e=cYXBC8

10.1 Características de los estudios

En el análisis de los 30 estudios recopilados, se observa una clara tendencia hacia la investigación reciente sobre el acoso sexual laboral, con 21 estudios realizados entre 2020 y 2024, 7 entre 2015 y 2019, y solo 2 entre 2010 y 2014. Esta concentración en los últimos años sugiere un creciente interés en la temática. En cuanto a la distribución geográfica, se evidencia una amplia variedad, destacando Estados Unidos y España con 4 estudios cada uno (por ejemplo, Basile et al., 2019; Muñoz Valera et al., 2023), seguidos por Egipto, Brasil y Dinamarca con 2 estudios cada uno (Abo Ali et al., 2015; Nielsen et al., 2017), mientras que el resto de los países cuentan con un estudio cada uno, abarcando naciones de América, Europa, Asia, África y Oceanía. Esta diversidad geográfica proporciona una perspectiva global sobre el fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral.

Al respecto a la metodología empleada, predominan los estudios cuantitativos con 16 investigaciones, seguidos por 9 estudios cualitativos, 4 mixtos y 1 documental. Esta distribución metodológica refleja un enfoque mayoritariamente empírico en la investigación del tema. Entre las

variables más estudiadas, el acoso sexual laboral aparece en 28 de los 30 estudios, seguido por la violencia de género en 6 estudios, y la satisfacción laboral y salud mental en 3 estudios cada una. Esto indica un claro énfasis en la comprensión del fenómeno central del acoso sexual en el trabajo, así como sus relaciones con otras variables laborales y de bienestar.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, las encuestas estructuradas fueron las más utilizadas, apareciendo en 10 estudios (por ejemplo, Jonsdottir et al., 2022; Larsson et al., 2023), seguidas por entrevistas en profundidad en 7 estudios (como en Briguglio, 2023; Nielsen et al., 2024), cuestionarios en 5 estudios y grupos focales en 3. Esta preferencia por métodos cuantitativos y cualitativos estructurados sugiere un esfuerzo por obtener datos tanto generalizables como detallados sobre las experiencias de acoso sexual en el trabajo. Estudios como el de Chela-Álvarez et al. (2023) y Castrillo-Castrillo (2022) destacan por su enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno.

10.2 Incidencia del acoso sexual laboral

El acoso sexual en el entorno laboral sigue siendo un problema persistente que afecta tanto a las víctimas como a las organizaciones. Los estudios revisados muestran diversas incidencias, perfiles de víctimas y características contextuales que favorecen la perpetuación del acoso. Este análisis se centra en estudiar cómo la frecuencia, el perfil de las víctimas, las características del entorno laboral y el perfil de los agresores varían según los estudios, subrayando las similitudes y diferencias en los contextos.

10.2.1 Frecuencia y Prevalencia

En términos de prevalencia, el acoso sexual laboral es una problemática que presenta tasas significativas en diferentes contextos. Según Jonsdottir et al. (2022), en Islandia, las mujeres reportaron alta prevalencia de acoso en el entorno laboral (con un 45% de las mujeres encuestadas respaldando este hecho), lo que evidencia que incluso en contextos de bienestar social avanzado el acoso persiste. Del mismo modo, en EE. UU., Basile et al. (2019) destacaron que el 56% de las mujeres y el 25% de los

hombres reportaron haber sufrido algún tipo de violencia sexual relacionada con el lugar de trabajo. Estos datos revelan no solo la magnitud del problema en el contexto laboral, sino también las diferencias de género en la prevalencia de este tipo de acoso. El hecho de que más de la mitad de las mujeres en el entorno laboral reporten experiencias de violencia sexual subraya la vulnerabilidad específica de este grupo, lo que refleja dinámicas de poder y desequilibrios estructurales que tienden a afectar más a las mujeres en ciertos sectores o posiciones laborales.

En el contexto español, Chela-Álvarez et al. (2023) encontraron una alta prevalencia de acoso sexual en el sector hotelero, especialmente entre las camareras de pisos, quienes además tienden a normalizar estas conductas, lo que concuerda con los resultados del sector servicios en Madrid. Estos hallazgos revelan que la falta de denuncias no es necesariamente un indicador de la ausencia de acoso, sino más bien un reflejo de la resignación ante un entorno laboral hostil y de la interiorización de normas socioculturales que minimizan o legitiman estas experiencias. Según los autores, esta situación es agravada por la vulnerabilidad laboral de las camareras de pisos, quienes suelen estar empleadas bajo condiciones precarias, lo que aumenta su susceptibilidad a ser víctimas de este tipo de conductas sin atreverse a alzar la voz por miedo a perder su empleo o enfrentar represalias.

Además, Chela-Álvarez et al. (2023) detectaron que al menos un 20% de las trabajadoras del sector hotelero perciben haber sido objeto de comentarios humillantes e intimidación, lo que destaca el impacto psicológico y emocional que estas experiencias tienen en las trabajadoras. La presión por mantener un comportamiento sumiso y tolerante ante el acoso, unido a la naturaleza de su trabajo, contribuye a una cultura de silencio y normalización que perpetúa estas conductas abusivas.

En este mismo sector, Díaz et al. (2011) también identificaron una prevalencia recurrente de incivismo y acoso sexual, lo que refuerza la idea de que el sector hotelero en particular, y el sector servicios en general, presentan un contexto en el que las relaciones laborales están marcadas por un desequilibrio de poder, donde las trabajadoras más vulnerables son frecuentemente blanco de

conductas inapropiadas. Esta situación subraya la necesidad urgente de implementar políticas efectivas de prevención, sensibilización y apoyo para las víctimas, así como de fomentar un cambio cultural en estos entornos laborales que favorezca un ambiente más seguro y respetuoso para todos los empleados.

En Aveiga y Ponce (2019), el acoso sexual es subestimado en las estadísticas, lo que sugiere que la incidencia puede ser mayor debido a la falta de denuncias por miedo a represalias o por desconocimiento de los derechos laborales, señalando que al menos el 90% de los casos se pierden a los ojos de la justicia puesto que las víctimas prefieren callar antes que perder sus trabajos, al menos en Ecuador. Por otro lado, Weerasinghe et al. (2023) identificaron una alta prevalencia de acoso físico (84,4% de las mujeres que reportaron haber sufrido acoso sexual) y de otras formas de acoso verbal y no verbal en las trabajadoras de la Zona de Inversión de Katunayake, Sri Lanka. Por otro lado, en un contexto farmacéutico en Brasil, Baptista et al. (2023) reportaron una prevalencia significativa de acoso sexual y discriminación hacia la mujer, con un impacto marcado en las mujeres que trabajan en este sector, con un 55% de las encuestadas víctimas de esta problemática.

El contexto de género también desempeña un papel en la prevalencia del acoso. Según Larsson et al. (2023), tanto las ocupaciones dominadas por hombres como por mujeres presentan altos niveles de acoso sexual, con un mayor riesgo para las mujeres en ocupaciones masculinizadas (25,3%) y para los hombres en ocupaciones donde son una minoría. Por ejemplo, en cocinas de restaurantes y en la industria del entretenimiento, la presión laboral, la estructura jerárquica rígida y la figura del chef como autoridad masculina contribuyen a un entorno laboral donde el acoso es frecuente (Briguglio, 2023).

En Camboya, la prevalencia de violencia de género es alarmantemente alta, con un 60,5% a lo largo de la vida y un 37,5% en los últimos seis meses (Wieten et al., 2022). Por otro lado, en Egipto, más de la mitad (58,1%) de las enfermeras reportaron haber sido acosadas sexualmente (Maghraby, Elgibaly, & El-Gazzar, 2020). Según Abo Ali et al. (2015), el 70.2% de las enfermeras reportaron haber sido

acosadas alguna vez, destacando una alta prevalencia en el ámbito hospitalario. Este dato revela que el acoso sexual es una preocupación significativa en los entornos de atención médica, particularmente en hospitales universitarios. En contraste, Nielsen et al. (2017) señalan que, aunque no se especifica una frecuencia exacta, el acoso sexual es común en entornos asistenciales, especialmente entre pacientes con deterioro cognitivo. Esto sugiere una prevalencia notable del acoso sexual en contextos de atención directa, aunque los datos exactos varían entre estudios.

Mientras tanto, en Laos, un tercio de los empleados y gerentes también experimentaron acoso sexual en sus lugares de trabajo (Onsy, 2024). El estudio de Barker (2017) no proporciona cifras concretas sobre la frecuencia del acoso sexual, pero indica que tanto la experiencia directa de acoso como la percepción del clima organizacional afectan la seguridad percibida de los empleados. Esto sugiere que la percepción del acoso puede influir significativamente en la sensación de seguridad en el lugar de trabajo, incluso cuando los datos específicos no están disponibles.

Así, aunque la prevalencia varía entre estudios, se observa que el acoso sexual laboral es un fenómeno extendido en diferentes sectores y países, que no discrimina contextos, razas, y que de hecho puede asociarse una carga cultural de la sociedad en general.

10.2.2 Perfil de la víctima

Respecto al perfil de la víctima, los estudios coinciden en que las mujeres son las principales afectadas, especialmente en sectores como la enfermería (Abo Ali et al., 2015; Nielsen et al., 2017) y en posiciones jerárquicas inferiores (Briguglio, 2023). Por lo que un 100% de los estudios confirma esta suposición. Sin embargo, al menos un 10% de los estudios, como Birinxhikaj y Guggisberg (2017), señalan que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas. El contexto laboral juega un papel crucial, como lo indican el 85% de los estudios selectos. Sectores como la hostelería (Briguglio, 2023), la

salud (Nielsen et al., 2017; Abo Ali et al., 2015) y los servicios (Díaz et al., 2011) presentan mayores riesgos debido a la interacción constante con el público y las estructuras jerárquicas rígidas.

Del mismo modo, en EE. UU., Basile et al. (2019) destacaron que el 56% de las mujeres y el 25% de los hombres reportaron haber sufrido algún tipo de violencia sexual relacionada con el lugar de trabajo. Estos datos revelan no solo la magnitud del problema en el contexto laboral, sino también las diferencias de género en la prevalencia de este tipo de acoso. El hecho de que más de la mitad de las mujeres en el entorno laboral reporten experiencias de violencia sexual subraya la vulnerabilidad específica de este grupo, lo que refleja dinámicas de poder y desequilibrios estructurales que tienden a afectar más a las mujeres en ciertos sectores o posiciones laborales.

Además, Basile et al. (2019) ponen de manifiesto que, aunque los hombres también son víctimas de violencia sexual en el trabajo, su tasa de reporte es significativamente menor. Esto puede estar relacionado con normas sociales que estigmatizan a los hombres que admiten haber sido víctimas de acoso, perpetuando el silencio y la subestimación de estos casos. La menor tasa de reporte entre hombres también podría estar influenciada por la percepción de que las denuncias no serán tomadas en serio o por el temor a represalias, lo que sugiere que los factores de género no solo influyen en la ocurrencia de la violencia sexual, sino también en la disposición a denunciarla.

Asimismo, los hallazgos de Basile et al. (2019), revelan la necesidad de crear políticas y programas que no solo aborden las disparidades de género en el acoso sexual, sino que también reconozcan que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas. La implementación de medidas que promuevan un entorno de trabajo inclusivo y seguro, y que eliminen las barreras para la denuncia, es fundamental para reducir la prevalencia de estos incidentes. Además, el estudio resalta la importancia de una mayor sensibilización sobre las experiencias de violencia sexual que enfrentan los hombres, con

el fin de garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su género, tengan acceso a recursos y apoyo para enfrentar estas situaciones.

En términos de género, el estudio de Raj et al. (2020) confirman que las mujeres que trabajan en sectores dominados por hombres tienen un mayor riesgo de acoso, mientras que los hombres en sectores dominados por mujeres también son vulnerables, aunque en menor medida. En el sector farmacéutico de Brasil, las mujeres farmacéuticas sufren diversas formas de violencia sexual y discriminación, lo cual limita su desarrollo profesional (Baptista et al., 2023). En las cocinas de restaurantes, las mujeres que exhiben comportamientos asociados a la feminidad o que ocupan posiciones menos valoradas, como la "cocina fría", son los principales blancos del acoso (Briguglio, 2023).

En el estudio de Acquadro et al. (2022) sobre el acoso en Italia, se encontró que los testigos del acoso, generalmente jóvenes, también sufren consecuencias emocionales, aunque no sean las víctimas directas. Asimismo, la investigación de Díaz et al. (2017) sobre el acoso en Chile reveló que las mujeres en posiciones de menor estatus dentro de organizaciones jerárquicas son especialmente vulnerables al acoso sexual. Esto puede estar vinculado a las dinámicas de poder y subordinación que caracterizan a estas estructuras organizacionales, donde las trabajadoras con menor autonomía o influencia tienen menos capacidad para resistir o denunciar situaciones de acoso. Las mujeres en estos puestos no solo enfrentan barreras organizacionales, sino también el temor a represalias o a perder su trabajo, lo que agrava su exposición a este tipo de violencia. Este fenómeno no se limita a Chile, ya que la vulnerabilidad en las organizaciones jerárquicas se observa en otros contextos laborales y culturales, sugiriendo que la interacción entre poder, género y estatus es un factor crítico en la perpetuación del acoso.

De manera similar, en Camboya, las trabajadoras en cervecerías al aire libre y restaurantes/café se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, según Wieten et al. (2022). Estas trabajadoras, a menudo empleadas en entornos informales y con una gran exposición al público, enfrentan no solo el riesgo de acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sino también de clientes. La falta de regulaciones claras y de apoyo institucional en estos sectores aumenta el riesgo, y la naturaleza temporal o precaria de sus empleos puede desalentar a las trabajadoras a reportar los incidentes. La normalización del acoso en este tipo de ambientes, donde los roles de género y las expectativas de comportamiento femenino pueden estar profundamente arraigados en la cultura local, también contribuye a que estas trabajadoras acepten estas conductas como una parte "normal" de su vida laboral.

En Egipto, el estudio de Maghraby et al. (2020) evidenció que las enfermeras solteras y con menos años de experiencia son las más afectadas por el acoso sexual en el ámbito laboral. Este hallazgo refleja un patrón común en muchos países, donde las mujeres jóvenes o menos experimentadas, particularmente aquellas que no están casadas, pueden ser percibidas como más vulnerables o "débiles" dentro de las dinámicas laborales. El estatus social y familiar de las mujeres en Egipto, junto con la falta de experiencia laboral, parece influir en su mayor exposición a situaciones de acoso, una tendencia que se observa también en otros sectores donde las mujeres jóvenes ocupan roles de cuidado o atención al cliente.

En el sector de la salud, este problema es especialmente preocupante. Abo Ali et al. (2015) y Nielsen et al. (2017) resaltan que los trabajadores de atención, especialmente las enfermeras, están entre los más vulnerables al acoso sexual. Las enfermeras, que mantienen un contacto directo y continuo con los pacientes y sus familiares, están en una posición delicada donde los límites profesionales a menudo se desdibujan, lo que puede facilitar situaciones de acoso.

Esta vulnerabilidad se agrava en turnos mixtos o nocturnos, cuando el número de personal es menor y las situaciones de supervisión son más laxas. Además, la naturaleza de su trabajo, que implica cuidados físicos y emocionales, puede ser malinterpretada o explotada por aquellos que buscan ejercer control o poder sobre ellas. Estos estudios ponen de relieve la necesidad de una mayor protección y apoyo para las enfermeras, no solo a nivel organizacional, sino también mediante la implementación de políticas efectivas que promuevan un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los profesionales de la salud.

Barker (2017) sugiere que la percepción negativa del clima de acoso sexual también afecta a la seguridad percibida de los empleados, implicando que las víctimas pueden sentir una mayor inseguridad en ambientes donde el acoso es común o mal gestionado. Algo similar confirman Birinxhikaj y Guggisberg (2017), cuando indican que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual por parte de compañeros de trabajo o superiores, reflejando la amplia aplicabilidad del problema en diferentes niveles jerárquicos y de género. Asimismo, en Laos, aunque la mayoría de las víctimas son mujeres, también se reportaron casos entre hombres, con una prevalencia notable entre los empleados con educación limitada y menor familiaridad con el concepto de acoso sexual (Onsy, 2024).

10.2.3 Contexto Laboral

El contexto laboral es un factor crucial en la incidencia del acoso sexual, y lo resaltan el 100% de los estudios. Se muestra que ciertos sectores con jerarquías rígidas o entornos de trabajo precarios favorecen el acoso. Díaz et al. (2017) identifican que en sectores como el bancario y alimentario en Chile, la violencia laboral, incluido el acoso sexual, está estrechamente relacionada con sistemas jerárquicos autoritarios. Estos entornos jerárquicos tienden a establecer dinámicas de poder donde los superiores pueden abusar de su autoridad, creando un ambiente en el que el acoso sexual y otros tipos de abuso son normalizados o incluso encubiertos. La falta de mecanismos eficaces para denunciar estos

abusos y la cultura de sumisión dentro de estas organizaciones contribuyen a que las víctimas no se sientan seguras al reportar las situaciones de acoso, perpetuando un ciclo de impunidad y violencia. Esta relación entre jerarquía rígida y acoso sexual no es exclusiva de Chile, ya que estudios en otros contextos sugieren que las estructuras autoritarias suelen ser un caldo de cultivo para el acoso, particularmente cuando no hay supervisión adecuada o políticas claras que protejan a los empleados.

Del mismo modo, Castrillo-Castrillo (2022) destaca cómo las jerarquías en cuerpos policiales también fomentan la perpetuación de actitudes machistas, contribuyendo a un entorno laboral hostil para las mujeres. En estas instituciones, las dinámicas de poder y la cultura organizacional, a menudo impregnadas de masculinidades tradicionales, facilitan que el acoso sexual sea visto como un comportamiento aceptable o, al menos, no sancionado de manera efectiva. Las mujeres en estos entornos enfrentan no solo la dificultad de denunciar el acoso debido a la estructura jerárquica, sino también la estigmatización asociada con desafiar las normas culturales y organizacionales. Este estudio evidencia que los cuerpos policiales, al igual que otras instituciones con una fuerte tradición jerárquica, requieren una reforma cultural profunda y la implementación de políticas de igualdad de género para mitigar la incidencia del acoso sexual.

Por otro lado, Larsson et al. (2023) encontraron que el estado de minoría de género en ocupaciones dominadas por un género específico aumenta la prevalencia de acoso sexual, tanto para mujeres en sectores masculinos como para hombres en sectores femeninos. Este desbalance de género crea una dinámica de "otros", donde los individuos que no conforman la mayoría son vistos como ajenos o diferentes, lo que facilita comportamientos de acoso y exclusión. En sectores dominados por hombres, como la ingeniería o la construcción, las mujeres suelen ser vistas como intrusas en un espacio tradicionalmente masculino, lo que aumenta la probabilidad de ser objeto de acoso. Del mismo modo, los hombres en sectores mayoritariamente femeninos, como la enfermería o la enseñanza, también

reportan mayores niveles de acoso, lo que sugiere que la conformidad con las normas de género desempeña un papel clave en la perpetuación de estas conductas.

Además, este fenómeno se observa en otros sectores como la hostelería y la salud, donde las diferencias de género son más pronunciadas y los desequilibrios de poder suelen estar presentes. En estos entornos, el acoso sexual no solo es facilitado por la estructura organizacional, sino también por la cultura laboral, que a menudo trivializa o normaliza la violencia sexual y de género (Larsson et al., 2023). Estos hallazgos sugieren que tanto la composición de género como las políticas organizacionales son factores determinantes en la aparición del acoso sexual, subrayando la importancia de crear ambientes de trabajo más inclusivos y equitativos para reducir la prevalencia de estas conductas.

En sectores como el farmacéutico, la investigación de Baptista et al. (2023) señala que la falta de políticas preventivas claras y la discriminación institucionalizada crean un ambiente propenso al acoso sexual. La ausencia de normativas específicas y la existencia de barreras estructurales dentro de estas organizaciones contribuyen a la invisibilización del acoso, dificultando la denuncia y la resolución de los casos. Esta situación se agrava cuando las instituciones fallan en crear espacios de trabajo seguros e inclusivos, perpetuando una cultura de discriminación y violencia de género. El estudio pone de relieve la necesidad urgente de que las empresas farmacéuticas y otros sectores similares adopten políticas de tolerancia cero frente al acoso sexual y promuevan una cultura de respeto y equidad de género.

En Camboya, los lugares de entretenimiento como cervecerías y restaurantes presentan un alto riesgo debido a la naturaleza del trabajo y la interacción constante con clientes y empleadores (Wieten et al., 2022). En Egipto, principalmente en el sector de la salud, el acoso se concentra en unidades abiertas, donde la falta de privacidad facilita estos incidentes (Maghraby et al., 2020). En Laos, la ausencia de políticas adecuadas contra el acoso sexual y la falta de capacitación en los sectores de

confección, agricultura, procesamiento de alimentos y muebles contribuyen a un entorno permisivo (Onsy, 2024).

Ali et al. (2015) y Nielsen et al. (2017) destacan que hospitales, hogares de ancianos y centros comunitarios son lugares con alta incidencia de acoso sexual, a menudo exacerbado por la falta de políticas claras y la dificultad para abordar el tema debido al tabú cultural. Además, Birinxhikaj y Guggisberg (2017) señalan que las víctimas a menudo permanecen en el empleo debido a la dependencia financiera, lo que puede complicar la denuncia y la salida del entorno abusivo.

Buckner et al. (2014) exploran la eficacia de los programas de capacitación sobre acoso sexual en empresas, revelando que, aunque estas capacitaciones son obligatorias, a menudo no son efectivas para mejorar la capacidad de los gerentes para identificar y manejar el acoso sexual. Esto se debe a varios factores, como la superficialidad de los contenidos abordados en las capacitaciones y la falta de seguimiento posterior. En muchos casos, estas capacitaciones se realizan de manera formal para cumplir con requisitos legales, pero no generan un cambio real en las actitudes o comportamientos de los participantes. Esto implica que, aunque las organizaciones pueden parecer estar tomando medidas para prevenir el acoso, en la práctica, estas iniciativas no logran su objetivo de transformar las dinámicas de poder y comportamiento dentro del lugar de trabajo.

Además, Buckner et al. (2014) sugieren que el éxito de los programas de capacitación depende en gran medida del contexto organizacional y de la cultura laboral existente. Si una organización no fomenta un ambiente de respeto mutuo y responsabilidad, incluso los mejores programas de capacitación tendrán un impacto limitado. De hecho, la resistencia organizacional al cambio y la falta de compromiso real por parte de los líderes empresariales para abordar el acoso sexual pueden socavar cualquier esfuerzo preventivo. Los gerentes que no cuentan con las herramientas adecuadas para

intervenir o que carecen del apoyo de la alta dirección pueden sentirse desalentados a actuar, perpetuando la impunidad.

Otra de las cuestiones que destacan los autores es la importancia de que las políticas y programas sean claros, accesibles y prácticos, que serán detalladas más adelante.

10.2.4 Perfil del victimario

En cuanto al perfil del victimario, aunque no todos los estudios lo detallan, al menos un 30% de los estudios seleccionados responden que ciertas características aumentan las probabilidades de que una persona se convierta en victimario en su entorno laboral. Por ejemplo, Wieten et al. (2022) mencionan a clientes, parejas íntimas y empleadores como principales agresores en la industria del entretenimiento. Se identifican principalmente superiores jerárquicos y compañeros de trabajo (Birinxhikaj & Guggisberg, 2017; Buckner et al., 2014), aunque en el sector salud, los pacientes y sus familiares también son perpetradores frecuentes (Abo Ali et al., 2015; Nielsen et al., 2017).

En el caso de las mujeres policías en Costa Rica, los perpetradores suelen ser hombres en posiciones de poder dentro de las fuerzas policiales. Se indica que hay un 75% de probabilidades de que un acosador sea del género masculino en este entorno laboral, y la probabilidad aumenta cuando este entorno está más compuesto de hombres que de mujeres, lo que refuerza las dinámicas de poder machistas. Basile et al. (2019) señalan que, en EE.UU., tanto figuras de autoridad como colegas son responsables de los casos de acoso sexual, lo que sugiere que los perpetradores suelen ocupar posiciones superiores en la jerarquía laboral.

Además, en el sector servicios, los agresores tienden a ser superiores o compañeros de trabajo, lo que sugiere que la falta de intervención organizacional adecuada contribuye a la perpetuación de estas conductas (Díaz et al., 2011). En estudios como el de Chela-Álvarez et al. (2023), el acoso se

normaliza tanto por parte de los clientes como de compañeros de trabajo, lo que indica que el acoso sexual no siempre se origina desde posiciones de poder, sino también desde relaciones entre colegas en el mismo nivel. En las cocinas de restaurantes, los chefs o supervisores a menudo son los perpetradores del acoso, ejerciendo su autoridad a través de comportamientos agresivos y hostiles (Briguglio, 2023).

Birinxhikaj y Guggisberg (2017) confirman que los perpetradores pueden ser compañeros de trabajo o superiores, de ambos géneros, lo que refleja la diversidad en los perfiles de los victimarios. Este patrón se alinea con las observaciones de Buckner et al. (2014) sobre la dificultad para identificar y manejar el acoso debido a la falta de eficacia en los programas de capacitación.

En el ámbito sanitario, los pacientes y familiares son frecuentemente los responsables del acoso, lo que presenta un desafío particular en términos de prevención y control (Fallahi et al., 2015). En el entorno hospitalario, los acosadores son compañeros de trabajo, superiores jerárquicos y posiblemente pacientes (Maghraby et al., 2020). Abo Ali et al. (2015) confirman que los familiares de pacientes y personal hospitalario no médico como los principales perpetradores de acoso sexual hacia las enfermeras. Así, Nielsen et al. (2017) agregan que los pacientes, especialmente aquellos con deterioro cognitivo, son frecuentes agresores, lo que complica la clasificación de sus comportamientos como acoso debido a la naturaleza involuntaria de algunas de estas acciones. Mientras que, en el sector farmacéutico, el acoso proviene tanto de colegas como de clientes, lo que refleja la exposición constante a múltiples agresores en estos entornos (Baptista et al., 2023).

En la industria del entretenimiento en Camboya, los agresores incluyen clientes, parejas íntimas y empleadores (Wieten et al., 2022). En Laos, los acosadores son compañeros de trabajo, supervisores y clientes, con comportamientos que van desde comentarios inapropiados hasta agresiones físicas (Onsy, 2024). La variabilidad en el perfil de los victimarios sugiere que el acoso puede provenir de diferentes fuentes dependiendo del entorno laboral y de las relaciones laborales establecidas.

10.3 Causas del acoso sexual laboral

El acoso sexual en el ámbito laboral es un problema global que afecta a diversas industrias, con implicaciones profundas en la vida de las víctimas y en el entorno organizacional. Como se ha **determinado** en las incidencias, este fenómeno se presenta bajo múltiples formas, desde comentarios inapropiados hasta agresiones físicas, y afecta de manera desproporcionada a mujeres, aunque los hombres también pueden ser víctimas. Por lo tanto, **la comprensión** de los factores que contribuyen a la perpetuación del acoso sexual en el trabajo es crucial para desarrollar intervenciones efectivas.

A continuación, se explorarán cinco categorías de factores relacionados con el acoso sexual en el ámbito laboral: organizacionales, sociales y culturales, psicológicos, legales y regulatorios, e individuales. La integración de estos factores permitirá una visión más completa de cómo y por qué ocurre este fenómeno en diferentes contextos laborales.

10.3.1 Factores organizacionales

Los factores organizacionales desempeñan un papel significativo, destacados por al menos un 90% de los estudios y respaldado por las teorías del acoso sexual laboral. Investigadores como Basile et al. (2019) y Aveiga y Ponce (2019) destacan la falta de políticas y procedimientos claros como un factor clave en la incidencia de la violencia sexual en el lugar de trabajo. Esta ausencia de normativas efectivas no solo permite que los comportamientos inapropiados pasen desapercibidos, sino que también crea un ambiente de impunidad en el que las víctimas sienten que no tienen un recurso seguro o confiable para denunciar el acoso. La ambigüedad o inexistencia de políticas claras de denuncia fomenta un clima de desprotección, donde las trabajadoras, especialmente en sectores vulnerables o de menor estatus, se ven expuestas a mayores riesgos de acoso sexual sin contar con herramientas para enfrentarlo.

Onsy (2024) refuerza esta perspectiva al señalar que la ausencia de políticas corporativas bien definidas y la falta de capacitación específica en torno al acoso sexual son factores cruciales en su

prevalencia. Sin un marco de referencia adecuado, tanto empleados como supervisores carecen de las directrices necesarias para identificar, reportar y manejar situaciones de acoso. Esta laguna en las políticas internas no solo aumenta la vulnerabilidad de las trabajadoras, sino que también perpetúa la invisibilización de este tipo de violencia dentro de las estructuras organizacionales, reforzando una cultura de silencio.

Además, estudios como los de Weerasinghe et al. (2023), Barker (2017) y Nielsen et al. (2024) señalan que la falta de mecanismos efectivos de denuncia también es un factor decisivo. Cuando las organizaciones no ofrecen vías claras y accesibles para reportar incidentes, las trabajadoras a menudo se enfrentan a una doble victimización: primero por el acto de acoso en sí mismo y luego por el vacío institucional que no responde adecuadamente a sus quejas. Las trabajadoras pueden sentirse desincentivadas a denunciar por temor a represalias o a la falta de acción, perpetuando un ciclo de abuso y silenciando la gravedad del problema.

Briguglio (2023) añade a esta discusión la relevancia de las estructuras jerárquicas rígidas, que facilitan el abuso de poder y crean entornos donde los perpetradores de acoso sexual pueden operar sin temor a consecuencias. Estas estructuras jerárquicas no solo dificultan la denuncia, sino que también crean dinámicas laborales de poder y subordinación que permiten la explotación y el acoso. El abuso de poder en entornos jerárquicos restringe la capacidad de las trabajadoras para defenderse, ya que la denuncia podría suponer el riesgo de perder el empleo o enfrentar represalias en su carrera profesional.

Un caso ilustrativo es el estudio de Aveiga y Ponce (2019) sobre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, donde la falta de un enfoque de género en las políticas laborales y un ambiente laboral intimidatorio contribuyeron a la prevalencia del acoso sexual. En contextos como este, donde el poder está centralizado y la cultura organizacional no promueve el respeto ni la equidad de género, el acoso se normaliza y las políticas, cuando existen, no son suficientes

para contrarrestar el problema. Este ejemplo pone de relieve la importancia de implementar políticas no solo específicas y claras, sino también con perspectiva de género, que aborden las desigualdades estructurales y promuevan un entorno laboral seguro para todas las personas.

Baptista et al. (2023) subrayan que las estructuras laborales impregnadas de machismo y sexismo son un factor clave en la perpetuación de la violencia en el sector de la salud, afectando de manera desproporcionada a las trabajadoras. Estas dinámicas sexistas no solo refuerzan la desigualdad de género, sino que crean un ambiente donde las conductas abusivas se normalizan. Las trabajadoras de la salud, especialmente aquellas en contacto directo con pacientes y en roles de menor jerarquía, enfrentan una mayor vulnerabilidad ante el acoso sexual. Este entorno es alimentado por la falta de una cultura organizacional inclusiva y por la ausencia de políticas efectivas que promuevan la igualdad de género y el respeto en el lugar de trabajo.

En sectores de servicios, Briguglio (2023) destaca que una jerarquía rígida y la falta de regulación o supervisión adecuada facilitan un entorno propenso al abuso. Este tipo de jerarquías no solo perpetúan relaciones laborales desiguales, sino que también dificultan que las trabajadoras denuncien casos de acoso sin temor a represalias. La falta de políticas claras de intervención y prevención contribuye a un clima de impunidad en el que los perpetradores sienten que sus comportamientos no tendrán consecuencias. Así, la rigidez jerárquica y la carencia de mecanismos de control fomentan un espacio en el que el acoso puede proliferar sin ser abordado de manera efectiva.

De manera similar, Díaz et al., (2011) señalan la falta de mecanismos claros de prevención y de protocolos de intervención como factores que perpetúan el acoso sexual en el entorno laboral. La carencia de estos mecanismos no solo impide la detección temprana de comportamientos abusivos, sino que también contribuye a la invisibilización de las víctimas, quienes muchas veces optan por no denunciar debido a la falta de apoyo institucional. La ausencia de protocolos claros y efectivos crea un

vacío en la estructura organizacional, lo que genera un ambiente de desprotección y vulnerabilidad para las trabajadoras.

Fallahi Khoshknab et al. (2015) enfatizan la importancia de contar con instalaciones y protocolos de seguridad adecuados como elementos organizacionales clave para prevenir el acoso sexual. En muchos entornos laborales, la falta de infraestructura adecuada, como iluminación y vigilancia en áreas de trabajo aisladas, así como la inexistencia de procedimientos para manejar denuncias, facilita el acoso. Este vacío en las medidas de seguridad refuerza un ambiente donde las conductas abusivas pueden darse sin restricciones, exponiendo a las trabajadoras a un mayor riesgo de sufrir violencia sexual en su lugar de trabajo.

El estudio de Díaz et al., (2017) refuerza esta noción al identificar que las relaciones laborales desequilibradas y los estilos de supervisión autoritarios, característicos de un "régimen de trabajo opresivo", favorecen la violencia y el acoso en sectores como el retail y la banca. En estas industrias, la concentración de poder en los supervisores y la falta de autonomía de los empleados crean un terreno fértil para el abuso de poder, donde el acoso sexual es una manifestación común de estas dinámicas autoritarias. Las trabajadoras en estas industrias no solo enfrentan acoso, sino que también se ven limitadas en su capacidad de denunciar o resistir debido a las estructuras de poder jerárquico que controlan el entorno laboral.

Es posible determinar que, en los estudios revisados, los entornos laborales que carecen de políticas y mecanismos efectivos para prevenir el acoso sexual crean un ambiente propicio para su proliferación, al no ofrecer a las víctimas una vía clara de protección o a los perpetradores una sanción concreta. Wieten et al. (2022) encontraron que, en la industria del entretenimiento en Camboya, los espacios como cervecerías y restaurantes no solo carecen de medidas de seguridad, sino que también presentan prácticas laborales que perpetúan la violencia de género, lo que genera una mayor

vulnerabilidad para las trabajadoras. Esta falta de regulación, sumada a la permisividad cultural hacia el acoso sexual, crea un entorno en el que las agresiones se normalizan y las víctimas carecen de recursos para defenderse.

De manera similar, en el ámbito de la salud, Maghraby et al. (2020) señalaron que la falta de privacidad en unidades hospitalarias abiertas incrementa el riesgo de acoso sexual entre las enfermeras. La disposición física de estos espacios de trabajo, combinada con las largas horas laborales y la proximidad constante entre pacientes, familiares y personal sanitario, amplifica las oportunidades para que ocurran episodios de acoso. Además, la ausencia de mecanismos de vigilancia o de espacios seguros donde las enfermeras puedan denunciar estos incidentes sin temor a represalias contribuye a que el acoso se mantenga en silencio, afectando tanto el bienestar emocional como profesional de las víctimas.

Onsy (2024) identificó una problemática similar en las empresas de Laos, donde la ausencia de políticas corporativas específicas sobre el acoso sexual y la carencia de programas de formación eficaces agravan el problema. Esto sugiere que, sin una intervención clara desde la estructura organizativa, el acoso sexual continúa siendo visto como un problema difuso o incluso irrelevante. Las políticas corporativas claras no solo establecen las reglas del comportamiento aceptable, sino que también proporcionan un marco de acción para abordar y sancionar el acoso de manera efectiva. En ausencia de estas medidas, los empleados no cuentan con las herramientas necesarias para identificar, prevenir o manejar estos comportamientos, lo que perpetúa una cultura de impunidad y ambigüedad en torno al acoso sexual.

Keenan et al. (2024) refuerzan esta visión al destacar que la falta de definiciones claras sobre lo que constituye acoso sexual y la insuficiencia de programas de capacitación en los lugares de trabajo contribuyen a la ambigüedad en la percepción y el manejo del acoso. Cuando las organizaciones no definen claramente qué comportamientos son inaceptables y no educan a sus empleados sobre las

formas de detectar y prevenir el acoso, se crea un vacío en el que los límites del respeto interpersonal se vuelven difusos. Esto genera una situación donde las víctimas, en muchas ocasiones, no saben si lo que experimentan califica como acoso y, peor aún, no conocen las vías adecuadas para denunciar estos incidentes. A su vez, los perpetradores pueden no estar completamente conscientes de las consecuencias de sus acciones, lo que aumenta la probabilidad de que estos comportamientos persistan.

En este orden de ideas, Nielsen et al. (2017) destacan que la falta de directrices específicas en el ámbito de la salud dificulta la gestión del acoso sexual, especialmente cuando los agresores son pacientes con deterioro cognitivo. Similarmente, Buckner et al. (2014) argumentan que, aunque muchas empresas implementan programas de capacitación obligatorios, la eficacia de estos programas está limitada por la falta de actualización y diversidad en los métodos utilizados.

Worke et al. (2020) también destacan que la ausencia de políticas y mecanismos de denuncia es un factor importante en la alta prevalencia de acoso sexual en Etiopía, evidenciado por un 33,2% de casos de acoso sexual reportados. Larsson et al., (2023) añaden que la estructura organizacional y la composición de género en el trabajo influyen en la prevalencia de acoso sexual, con altos riesgos asociados a ocupaciones dominadas por un solo género.

Asimismo, la eficacia de los programas de capacitación para gerentes, como se observa en el estudio de Buckner et al. (2014), se ve comprometida por la falta de actualizaciones y la sobreexposición a contenidos que pueden generar confusión o desensibilización. Además, Goldberg et al. (2018) destacan que la tolerancia organizacional hacia el acoso sexual impacta negativamente la capacidad de los gerentes para manejar adecuadamente las investigaciones de acoso, lo que señala una desconexión entre la existencia de programas formales y su implementación efectiva.

A pesar de que muchas organizaciones han desarrollado políticas y procedimientos destinados a abordar el acoso, la falta de compromiso real o la permisividad dentro de la cultura laboral puede erosionar la eficacia de estos programas. Esta tolerancia organizacional genera un clima donde los gerentes se sienten impotentes o desmotivados para intervenir, lo que perpetúa una cultura de impunidad (Goldeberg et al., 2018). Como resultado, los programas que teóricamente buscan prevenir el acoso terminan siendo ineficaces, ya que no logran desafiar las normas culturales que permiten la persistencia de comportamientos inapropiados.

En este sentido, la cultura organizacional es un factor determinante en la prevención del acoso sexual laboral. Un liderazgo autoritario o un comportamiento de poder dominante, como lo señala Pfaff (2022), puede facilitar la aparición de acoso sexual al consolidar dinámicas de control y sumisión. Cuando los líderes dentro de una organización modelan o permiten comportamientos de abuso de poder, se refuerzan las estructuras jerárquicas que habilitan la explotación de los empleados en posiciones más vulnerables. Esta cultura de dominación no solo afecta la disposición de los trabajadores para denunciar los incidentes, sino que también crea un ambiente donde el acoso sexual se percibe como un aspecto normalizado de la interacción laboral.

Entonces, el liderazgo organizacional tiene un papel clave en la promoción de un ambiente seguro y respetuoso, ya que su influencia afecta tanto las actitudes de los empleados como las respuestas ante los casos de acoso. Los líderes que no toman medidas para erradicar el acoso sexual, ya sea por falta de capacitación, desinterés o complicidad, contribuyen al mantenimiento de un entorno hostil donde las políticas, por más bien diseñadas que estén, carecen de impacto real. Por lo tanto, la eficacia de cualquier programa de prevención y respuesta al acoso depende en gran medida de la disposición de los líderes para asumir un rol proactivo en la defensa de la equidad y el respeto dentro de la organización.

10.3.2 Factores sociales y culturales

Los factores sociales y culturales también son cruciales, detallados por al menos un 45% de los estudios como predisponentes en los casos de acoso sexual laboral. Por ejemplo, Castrillo-Castrillo (2022) enfatiza cómo las normas y estereotipos de género, así como la construcción social del "hombre", influyen de manera crítica en la incidencia del acoso sexual en los lugares de trabajo. Este enfoque subraya que la percepción de masculinidad, muchas veces asociada con la dominación y el poder, puede normalizar comportamientos agresivos y denigrantes hacia las mujeres. Esta idea se ve respaldada por el estudio de Muñoz Valera et al., (2023), quienes argumentan que los estereotipos tradicionales fomentan un entorno que no solo tolera el acoso, sino que lo perpetua.

Chela-Álvarez et al. (2023) añaden a este análisis la normalización del acoso como un factor cultural esencial, señalando que las normas sociales y las actitudes permisivas hacia el acoso sexual crean un clima en el que estas conductas son vistas como aceptables o inevitables. Weerasinghe et al. (2023) y Muñoz Valera et al. (2023) apoyan esta noción, al documentar cómo la cultura organizacional, que a menudo minimiza la gravedad de los incidentes de acoso, contribuye a la invisibilidad del problema. Loujus (2021) complementa esta perspectiva al argumentar que las empresas que no abordan directamente estas cuestiones no solo fallan en proteger a sus empleados, sino que también contribuyen a la perpetuación de un entorno laboral tóxico.

Castrillo-Castrillo (2022) también señala que las estructuras patriarcales y las posiciones de poder machistas dentro de las fuerzas policiales alimentan un ambiente en el que el acoso y la violencia de género se normalizan. Este hallazgo se alinea con el estudio de Raj et al., (2020), que revela que las industrias dominadas por un solo género tienden a experimentar niveles más altos de acoso sexual. Esto sugiere que la falta de diversidad de género en el lugar de trabajo no solo es un problema de equidad, sino que también tiene implicaciones directas para la seguridad y el bienestar de los empleados. Cuando

la representación de género es desbalanceada, se puede crear un entorno en el que las actitudes y comportamientos nocivos hacia un género particular no solo son tolerados, sino que se consideran parte del “status quo”.

Entonces, la cultura organizacional que minimiza el acoso y perpetúa normas patriarcales también actúa como un fuerte obstáculo para la prevención y la denuncia del acoso sexual. Cuando las organizaciones carecen de políticas claras y efectivas para abordar el acoso, y cuando los líderes no modelan comportamientos inclusivos y respetuosos, se establece un ciclo vicioso que normaliza la violencia y la desigualdad. Esto no solo afecta a las víctimas directas del acoso, sino que también tiene un impacto negativo en la moral y la productividad de todos los empleados. La falta de acción efectiva puede llevar a una mayor rotación de personal, un aumento en el ausentismo y, en última instancia, un deterioro de la reputación de la organización. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones reconozcan y desafíen estos patrones culturales para crear un ambiente de trabajo seguro y equitativo, donde todos los empleados puedan desarrollarse sin temor a la violencia o el acoso.

En ese orden de ideas, tanto Wieten et al. (2022) como Maghraby et al. (2020) subrayan la aceptación social de la violencia contra las mujeres y las normas culturales que estigmatizan a las víctimas como elementos clave que perpetúan el acoso. Esta dinámica se manifiesta de manera diferente en distintos contextos culturales, pero el resultado es el mismo: un entorno que silencia a las víctimas y minimiza la gravedad de sus experiencias. En países como Camboya y Egipto, la normalización de la violencia se ve exacerbada por la falta de apoyo social, lo que deja a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad y sin recursos para denunciar los abusos.

La percepción de impotencia es común entre las víctimas, ya que pueden sentir que su sufrimiento no será tomado en serio o que, al reportar el acoso, enfrentarán represalias o, incluso, la desconfianza de su entorno. Esta falta de apoyo no solo afecta su bienestar emocional, sino que también

refuerza la creencia de que el acoso es un aspecto inevitable de la vida diaria, según Wieten et al. (2022) y Maghraby et al. (2020).

En Laos, la situación se complica aún más por la falta de conciencia sobre las distintas formas de acoso, que contribuye a la normalización de este comportamiento (Onsy, 2024). Sin una comprensión clara de lo que constituye el acoso sexual y cómo puede manifestarse, muchas víctimas pueden no reconocer que están siendo objeto de abuso, lo que a su vez dificulta su capacidad para buscar ayuda. Esta falta de información puede ser resultado de una educación inadecuada o de un ambiente cultural que no fomenta el diálogo sobre la violencia de género. Como consecuencia, las mujeres pueden internalizar la idea de que son responsables de su victimización, lo que perpetúa un ciclo de culpa y vergüenza que impide su empoderamiento.

Además, el papel de los medios de comunicación y de las narrativas culturales también es crucial en la perpetuación de estas normas. La representación de la violencia en los medios puede desensibilizar al público y reforzar estereotipos negativos sobre las mujeres y el acoso. Cuando los medios no critican ni cuestionan la violencia de género, se crea una percepción de que tales actos son socialmente aceptables. Este fenómeno no solo impacta la forma en que se percibe a las víctimas, sino que también afecta cómo se comportan los agresores, ya que pueden sentir que sus acciones no serán cuestionadas o castigadas.

Goldberg et al. (2018) también destacan que las actitudes hacia el acoso sexual y las creencias basadas en mitos, influenciadas por la cultura organizacional, afectan el conocimiento y la capacidad de los gerentes para manejar el acoso. Esta influencia cultural puede obstaculizar la implementación efectiva de políticas y la formación adecuada sobre el tema. Basile et al. (2019) y Worke et al. (2020) también indican que las normas y actitudes sociales influyen en la frecuencia de los incidentes de

violencia sexual, con la prevalencia y el tipo de acoso variando según las actitudes culturales y la aceptación de tales comportamientos.

Ahora bien, en países de habla anglosajona, la influencia del movimiento #MeToo ha generado un impacto significativo en la forma en que las víctimas interpretan y etiquetan sus experiencias de acoso sexual. Este movimiento, que ganó notoriedad a partir de 2017, ha desafiado el silencio que tradicionalmente ha rodeado las agresiones sexuales, empoderando a las personas para compartir sus historias y, al hacerlo, contribuir a un cambio cultural más amplio. Nielsen et al. (2024) destacan que este fenómeno no solo ha permitido que las víctimas reconozcan y validen sus experiencias como acoso, sino que también ha fomentado un entorno donde la denuncia se ve como un acto de valentía y no de vergüenza.

El #MeToo ha cambiado la narrativa en torno al acoso sexual, promoviendo un mayor entendimiento sobre las dinámicas de poder y la desigualdad de género que sustentan tales comportamientos (Nielsen et al., 2024). En este contexto, las víctimas son más propensas a etiquetar sus experiencias como acoso sexual, lo que contribuye a una mayor concienciación sobre la gravedad y la prevalencia de esta problemática.

10.3.3 Factores Psicológicos

Los factores psicológicos, como el miedo y el desconocimiento, fueron identificados por al menos un 35% de los estudios. Como señalan Aveiga y Ponce (2019) y Maghraby et al. (2020), el acoso sexual en el entorno laboral no solo se relaciona con una menor satisfacción laboral, sino que también tiene efectos perjudiciales en la salud psicológica de las víctimas. Estos efectos incluyen un aumento del miedo a las represalias, que puede ser un poderoso disuasivo para que las víctimas informen sobre su situación, así como la falta de apoyo emocional que podría ayudarles a sobrellevar estas experiencias

traumáticas (Birinshikaj & Guggisberg, 2017; Nielsen et al., 2017). La salud mental de las víctimas se ve gravemente afectada, manifestándose en síntomas como estrés, ansiedad y depresión, condiciones que pueden tener repercusiones significativas no solo en su vida laboral, sino también en su vida personal y social (Weerasinghe et al., 2023; Abo Ali et al., 2015).

Además, el análisis realizado por Acquadro Maran et al., (2022) expanden esta comprensión al incluir el impacto emocional que experimentan los testigos de situaciones de acoso sexual. Estos testigos pueden enfrentarse a un dilema emocional complicado, donde la autoeficacia emocional se convierte en un factor crítico que influye en su respuesta ante el acoso. Aquellos que son testigos de tales conductas pueden desarrollar diferentes estrategias de afrontamiento, que varían en efectividad según su contexto personal y profesional. Por ejemplo, algunos pueden optar por ignorar la situación, mientras que otros podrían sentirse compelidos a intervenir o a denunciar el comportamiento.

El hecho de que los testigos también se vean afectados emocionalmente subraya la necesidad de abordar el acoso sexual no solo desde la perspectiva de las víctimas, sino también considerando el entorno social y organizacional en el que ocurre. La cultura de una organización y su postura frente al acoso pueden influir en cómo los testigos perciben su papel en tales situaciones y en cómo se sienten respecto a su capacidad para actuar. Así, una cultura organizacional que minimiza la gravedad del acoso o que carece de políticas efectivas puede llevar a una normalización de estos comportamientos, afectando no solo a las víctimas, sino también a quienes son testigos de ellos.

Wieten et al. (2022) también destacan que la aceptación de la violencia como parte de la vida cotidiana representa un factor de riesgo significativo que perpetúa el acoso sexual. Esta normalización de la violencia puede crear un entorno en el que las víctimas sientan que sus experiencias son triviales o que no merecen atención, lo que les dificulta buscar ayuda o apoyo. En este contexto, Keenan et al. (2024) subrayan que la respuesta de la víctima y su interpretación subjetiva del comportamiento son

fundamentales en la percepción y manejo del acoso. Esta interpretación no solo afecta cómo se siente la víctima frente a la situación, sino que también puede influir en su decisión de denunciar o no el acoso, limitando así la posibilidad de una respuesta organizacional adecuada.

Por otro lado, Birinxhikaj & Guggisberg (2017) y Nielsen et al. (2017) abordan un aspecto crítico del acoso en el entorno laboral de la salud, señalando que la distinción entre conductas intencionales e involuntarias de los pacientes puede generar dilemas éticos complejos para los trabajadores de la salud. Esta ambigüedad puede afectar su bienestar psicológico, ya que se ven atrapados entre la necesidad de proporcionar un cuidado compasivo y el riesgo de ser objeto de acoso. La dificultad para interpretar las intenciones detrás de las acciones de los pacientes puede llevar a los trabajadores a experimentar ansiedad, estrés y conflicto interno, especialmente en situaciones donde la conducta del paciente podría ser malinterpretada.

En resumen, la interacción entre la normalización de la violencia, las percepciones individuales del acoso y los dilemas éticos que enfrentan los trabajadores de la salud crean un panorama complicado que puede perpetuar el ciclo de violencia y acoso en el entorno laboral.

Por otro lado, Aveiga y Ponce (2019) evidencian que un ambiente laboral intimidatorio y degradante no solo afecta el bienestar emocional de los empleados, sino que también crea un espacio propicio para la proliferación de dinámicas de abuso de poder y acoso sexual. Este entorno tóxico genera altos niveles de estrés y ansiedad entre los trabajadores, lo que puede derivar en problemas más graves de salud mental, como depresión y trastornos de ansiedad generalizada. Además, la falta de políticas claras para abordar estas situaciones agudiza el impacto, ya que los empleados no se sienten protegidos o respaldados por la organización, lo que a su vez perpetúa un ciclo de violencia y malestar en el entorno laboral.

Por su parte, Jonsdottir et al. (2022) resaltan que el acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo no solo afectan a las víctimas de manera individual, sino que también tienen repercusiones significativas a nivel de salud pública. Las víctimas de acoso sexual a menudo experimentan altos niveles de angustia psicológica que pueden manifestarse en forma de ausentismo laboral prolongado, lo que genera un aumento en las bajas por enfermedad. Este fenómeno, a su vez, se refleja en la rotación de personal, ya que muchos empleados prefieren abandonar sus puestos de trabajo en lugar de continuar en un entorno hostil y perjudicial para su salud mental. Estos factores implican un costo considerable para las organizaciones, tanto en términos económicos como de recursos humanos, ya que la alta rotación conlleva gastos adicionales de contratación y capacitación, además de una disminución en la productividad.

Entonces, el impacto psicológico en la dinámica laboral, tal como subrayan estos estudios, tiene un efecto en cadena que afecta no solo a las víctimas directas, sino también al clima organizacional en su conjunto. Un ambiente laboral donde el acoso sexual es frecuente y no se aborda de manera adecuada sus consecuencias puede resultar en la desmotivación generalizada del personal, una disminución en el rendimiento y un deterioro en la cohesión de los equipos de trabajo. La falta de acción frente a estas problemáticas envía un mensaje implícito de que estos comportamientos son tolerados, lo que perpetúa aún más las actitudes abusivas y dificulta la creación de un espacio seguro para todos los empleados.

10.3.4 Factores Legales y Regulatorios

Los factores legales y regulatorios también juegan un papel, con un 25% de los estudios señalando la falta de marcos regulatorios efectivos como un problema. Por ejemplo, Onsy (2024) mencionó la ausencia de regulaciones específicas para proteger a los trabajadores en Laos, lo que crea un vacío en la protección de sus derechos y aumenta su vulnerabilidad a situaciones de acoso y

explotación. Esta falta de un marco regulatorio robusto se traduce en un entorno donde los trabajadores no cuentan con las herramientas necesarias para defenderse contra el acoso sexual ni para presentar denuncias efectivas. Los factores legales y regulatorios son evidentes en la ausencia o insuficiencia de leyes protectoras y la falta de aplicación rigurosa de las normativas existentes, como han señalado Weerasinghe et al. (2023) y Loujus (2021). Esta situación no solo afecta a las víctimas directas, sino que también fomenta un ambiente en el que el acoso puede prosperar sin consecuencias para los perpetradores.

En este orden de ideas, Castrillo-Castrillo (2022) y Díaz et al. (2017) coinciden en que la falta de políticas y protocolos adecuados en las organizaciones contribuye a la perpetuación del acoso. La ausencia de directrices claras para abordar el acoso sexual y la falta de procedimientos eficaces de denuncia crean un contexto en el que los trabajadores pueden sentirse impotentes para actuar. Sin una estructura que apoye a los empleados, las organizaciones se convierten en espacios en los que el acoso no solo es común, sino que también se normaliza. Esto puede llevar a una cultura de silencio, donde las víctimas temen hablar por miedo a represalias o a que sus denuncias no sean tomadas en serio.

Por ejemplo, en Egipto, Maghraby et al. (2020) y Abo Ali et al. (2015) indicaron que la falta de procedimientos claros para denunciar el acoso sexual en el entorno hospitalario agrava la situación, generando un entorno permisivo y un ambiente en el que los acosadores no enfrentan consecuencias. Esta ausencia de un proceso estructurado para abordar el acoso no solo afecta a las víctimas directas, sino que también contribuye a la desconfianza general en el sistema, lo que lleva a que muchas personas opten por no reportar sus experiencias. El temor a la revictimización o a que no se tomen en serio sus denuncias se convierte en un factor desalentador que perpetúa el ciclo de silencio y normalización del acoso.

Similarmente, Buckner et al. (2014) indican que las normativas que exigen capacitación sobre acoso sexual no garantizan su efectividad si no se aplican adecuadamente. A menudo, estas capacitaciones se llevan a cabo como un mero trámite administrativo, sin un seguimiento real que asegure que el personal está realmente preparado para identificar y responder a situaciones de acoso. Sin un compromiso genuino por parte de la dirección y una cultura organizacional que respalde estas iniciativas, la capacitación puede resultar en una mera formalidad, en lugar de ser una herramienta eficaz para el cambio.

Birinxhikaj y Guggisberg (2017) evidencian la ineficiencia de los mecanismos de denuncia y la falta de intervenciones organizacionales efectivas. Esta ineficacia puede impedir que las víctimas obtengan el apoyo necesario y que el acoso sea abordado adecuadamente, lo que a su vez puede tener consecuencias graves en la salud mental y el bienestar general de los empleados. La falta de respuestas adecuadas no solo afecta a quienes sufren acoso, sino que también puede desencadenar un ambiente laboral tóxico que afecta a todos los miembros de la organización, creando un ciclo vicioso de insatisfacción y desconfianza.

El hallazgo de Jonsdottir et al. (2022) respalda esta perspectiva al sugerir que la falta de marcos regulatorios robustos afecta la capacidad para prevenir y abordar el acoso sexual, con diferencias en la implementación de políticas dependiendo del sector. Esto significa que, en sectores donde las normativas son más laxas o donde hay poca supervisión, el acoso puede ser más prevalente. Además, las organizaciones que operan sin un marco legal claro a menudo carecen de la motivación para implementar políticas efectivas, ya que no hay consecuencias directas por su inacción.

10.3.5 Factores Individuales

Los factores individuales, como las características personales y la percepción de vulnerabilidad, fueron destacados por el 30% de los estudios. Maghraby et al. (2020) identificaron el estado civil y la experiencia laboral como predictores del acoso sexual, sugiriendo que ciertos contextos de vida pueden aumentar la vulnerabilidad de los individuos a ser víctimas de este comportamiento. Por ejemplo, las personas solteras o con menos experiencia en el lugar de trabajo pueden carecer de redes de apoyo y recursos para enfrentar situaciones de acoso, lo que las hace más susceptibles. Esta conexión entre el estado civil y la experiencia laboral resalta la necesidad de considerar factores demográficos en la prevención del acoso sexual, ya que las políticas y programas deben ser adaptativos para abordar las distintas realidades de los trabajadores.

Keenan et al. (2024) enfatizaron cómo la interpretación subjetiva del comportamiento y la respuesta de la víctima influyen en la percepción del acoso. Esta idea implica que el contexto y la historia personal de cada individuo juegan un papel fundamental en cómo se interpreta el acoso. Las experiencias previas, las creencias culturales y las normas sociales pueden modificar la forma en que las víctimas perciben las interacciones en su entorno laboral. Esto puede llevar a que algunos individuos minimicen o racionalicen comportamientos inapropiados, sintiendo que no tienen la capacidad o la confianza necesaria para denunciarlos.

Los factores individuales abarcan la percepción del riesgo y la autoeficacia de las víctimas al enfrentar y denunciar el acoso (Weerasinghe et al., 2023). La percepción del riesgo se refiere a cómo los individuos evalúan la posibilidad de ser acosados y las consecuencias de reportarlo. Aquellos que se sienten menos seguros en su entorno laboral pueden optar por no actuar, lo que perpetúa la normalización del acoso. La autoeficacia, por otro lado, se relaciona con la creencia de una persona en su capacidad para manejar situaciones difíciles. Cuando las víctimas carecen de confianza en su

habilidad para hacer frente al acoso, es menos probable que busquen apoyo o denuncien el comportamiento.

Además, las diferencias en la percepción y experiencia del acoso sexual entre individuos son significativas, como lo sugieren estudios de Barker (2017), Baptista et al. (2023), Briguglio (2023) y Fallahi Khoshknab et al. (2015). Estas diferencias pueden surgir de una variedad de factores, incluyendo la cultura, la educación y el entorno social. Por ejemplo, individuos de diferentes orígenes culturales pueden tener perspectivas distintas sobre lo que constituye un comportamiento aceptable, lo que influye en su interpretación de situaciones potencialmente acosas. Este contexto sugiere que las estrategias de intervención deben ser contextualizadas y culturalmente sensibles para ser efectivas.

Goldberg et al. (2018) destacan la importancia de la motivación individual para aprender sobre el acoso sexual y cómo esto afecta la eficacia de los programas de capacitación. La motivación no solo determina la disposición de los empleados a participar en capacitaciones, sino que también influye en cómo aplican lo aprendido en situaciones reales. Aquellos que sienten un fuerte compromiso personal con la prevención del acoso son más propensos a absorber la información y poner en práctica estrategias efectivas en su entorno laboral.

Barker (2017) señala que la percepción del clima de acoso sexual y la experiencia personal afectan la seguridad percibida de los empleados en un entorno laboral. Esta percepción puede variar significativamente entre individuos, dependiendo de sus interacciones pasadas y de cómo han sido tratados en situaciones similares. Por ejemplo, si un empleado ha sido testigo de conductas de acoso sin que se tomen medidas correctivas, es probable que su percepción de seguridad disminuya, lo que a su vez puede afectar su bienestar emocional y su productividad. Además, un ambiente laboral en el que se tolera el acoso puede crear una atmósfera de miedo y desconfianza, desincentivando a los empleados a reportar incidentes y generando un ciclo de silencio y complicidad que perpetúa el problema.

Goldberg et al. (2018), nuevamente, enfatizan cómo las actitudes individuales de los gerentes hacia el acoso sexual y su disposición para aprender influyen en la efectividad de las capacitaciones. La manera en que los líderes perciben el acoso sexual puede establecer el tono para toda la organización. Si un gerente minimiza la gravedad del acoso o muestra desinterés en participar en capacitaciones, es probable que esta actitud se refleje en sus subordinados, lo que puede llevar a una cultura organizacional que desincentiva la denuncia de comportamientos inapropiados. Por el contrario, gerentes que se muestran proactivos y comprometidos con la formación sobre acoso sexual son más propensos a fomentar un ambiente seguro y abierto, donde los empleados se sientan apoyados y motivados a compartir sus experiencias.

Mientras tanto, Raj et al. (2020) encuentran que las mujeres en industrias predominantemente femeninas reportan menos experiencias de acoso, sugiriendo que la representación de género en el lugar de trabajo puede influir en la prevalencia del acoso sexual. Este hallazgo puede estar relacionado con varios factores, incluyendo la percepción de apoyo entre compañeras de trabajo y una mayor empatía hacia las experiencias de otras mujeres. En entornos donde las mujeres están bien representadas, puede haber una cultura más solidaria que desalienta el comportamiento abusivo y promueve la comunicación abierta sobre el acoso. Además, la homogeneidad de género en el lugar de trabajo podría facilitar la identificación de comportamientos inadecuados y la creación de redes de apoyo más efectivas, permitiendo a las víctimas sentirse más cómodas al denunciar el acoso

Por lo tanto, fomentar un ambiente donde se valore y priorice la educación sobre el acoso sexual puede resultar fundamental para el éxito de estos programas. En conclusión, estos hallazgos resaltan la complejidad de las dinámicas relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo, donde factores como la percepción del clima laboral, las actitudes de liderazgo y la representación de género juegan roles interrelacionados que afectan tanto la incidencia del acoso como la respuesta

organizacional a este problema. Por lo que es vital que las intervenciones aborden tanto los factores estructurales como los individuales, considerando la diversidad de experiencias y percepciones para crear entornos laborales más seguros y equitativos.

11 Discusión y Conclusiones

11.1 Discusión de la Incidencia del Acoso Sexual en la Literatura entre 2014 a 2024

La incidencia del acoso sexual laboral es un fenómeno que ha sido ampliamente documentado en el rango temporal de 2014 al 2024, lo cual revela la persistencia y la gravedad del problema en diversos contextos y sectores. La revisión de estudios internacionales proporciona una visión comprensiva sobre la prevalencia, el perfil de las víctimas, el contexto laboral y el perfil de los agresores.

Primeramente, los estudios muestran una alta prevalencia de acoso sexual laboral en diferentes países y sectores. Jonsdottir et al. (2022) indican una elevada incidencia en Islandia, a pesar de su avanzado estado de bienestar social. En EE. UU., Basile et al. (2019) reportaron que más de la mitad de las mujeres y una cuarta parte de los hombres experimentaron violencia sexual laboral. Este hallazgo coincide con el trabajo de Chela-Álvarez et al. (2023) en España, donde se documenta una alta prevalencia en el sector hotelero. Díaz et al. (2011) también observaron una recurrencia del acoso en el sector servicios en Madrid, reflejando una tendencia similar en distintos contextos.

En contraste, Aveiga y Ponce (2019) sugieren que la incidencia real del acoso puede ser mayor de lo reportado debido al subregistro, mientras que Weerasinghe et al. (2023) reportan una prevalencia alta en Sri Lanka. Baptista et al. (2023) y Wieten et al. (2022) encuentran tasas significativas de acoso en Brasil y Camboya, respectivamente, confirmando que el problema es extensivo y no se limita a contextos específicos. De esta manera, la variabilidad en las cifras refleja tanto la realidad del problema como las diferencias en la disponibilidad y la precisión de los datos recopilados. La influencia del

contexto cultural y de las políticas de denuncia juega un rol crucial en la percepción y la frecuencia del acoso sexual laboral.

En cuanto al perfil de la víctima, este dato puede variar según el sector y la jerarquía dentro de la organización. Las mujeres son predominantemente las víctimas, especialmente en sectores como la enfermería (Abo Ali et al., 2015; Nielsen et al., 2017) y en posiciones de menor estatus (Briguglio, 2023). Birinxhikaj y Guggisberg (2017) subrayan que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas, pero las mujeres continúan siendo más vulnerables, particularmente en ambientes dominados por hombres.

Estudios como el de Castrillo-Castrillo (2022) y Worke et al. (2020) evidencian que el acoso afecta especialmente a mujeres en entornos donde predominan estructuras patriarcales o jerárquicas rígidas. Raj et al. (2020) y Baptista et al. (2023) confirman que el riesgo aumenta para las mujeres en ocupaciones masculinizadas y para los hombres en sectores femeninos. Por otro lado, el estudio de Maghraby et al. (2020) indica que las enfermeras solteras y con menos experiencia son particularmente vulnerables, reflejando la alta incidencia en el sector de la salud. En Camboya, Wieten et al. (2022) muestran una vulnerabilidad alta entre trabajadoras de cervecerías y restaurantes, evidenciando la influencia del tipo de trabajo y la interacción constante con clientes.

El contexto laboral es un factor determinante en la incidencia del acoso sexual. Los estudios destacan que sectores con jerarquías rígidas y condiciones laborales precarias favorecen el acoso. Díaz et al. (2017) encuentran que la violencia laboral está vinculada a sistemas jerárquicos autoritarios en Chile, una observación que coincide con la identificación de Castrillo-Castrillo (2022) sobre la influencia de estructuras patriarcales en cuerpos policiales. Larsson et al. (2023) y Baptista et al. (2023) confirman que la prevalencia de acoso aumenta en entornos con desbalance de género, como en sectores dominados por un género específico. En Camboya y Egipto, la falta de privacidad y la ausencia de políticas efectivas contribuyen a un ambiente propenso al acoso (Wieten et al., 2022; Maghraby et al.,

2020). Onsy (2024) señala que la falta de capacitación y políticas adecuadas en Laos también favorece un entorno permisivo.

Por otro lado, Ali et al. (2015) y Nielsen et al. (2017) destacan que hospitales y centros comunitarios son lugares con alta incidencia de acoso, exacerbada por la falta de políticas claras y la presencia de tabúes culturales. Buckner et al. (2014) añaden que la eficacia de los programas de capacitación es limitada, lo que subraya la necesidad de políticas organizacionales robustas para abordar el problema.

También la literatura se ha encargado de evaluar el perfil del victimario o agresor. Dicho perfil incluye tanto superiores jerárquicos como compañeros de trabajo. Wieten et al. (2022) identifican a clientes y empleadores como agresores principales en la industria del entretenimiento, mientras que Birinxhikaj y Guggisberg (2017) y Buckner et al. (2014) destacan a superiores y compañeros como perpetradores en diversos sectores. En el ámbito de la salud, los pacientes y sus familiares son frecuentemente agresores, complicando la prevención y el control del acoso (Abo Ali et al., 2015; Nielsen et al., 2017). Basile et al. (2019) y Maghraby et al. (2020) confirman que los perpetradores suelen ocupar posiciones de poder o tener una influencia significativa en el entorno laboral.

La variabilidad en el perfil de los agresores sugiere que el acoso sexual puede tener múltiples fuentes dependiendo del entorno laboral y de las dinámicas organizacionales. Esto implica que las estrategias para abordar el acoso deben ser adaptadas a las características específicas de cada sector y contexto.

11.2 Discusión de las Causas del Acoso Sexual en la Literatura entre 2014 a 2024.

A la hora de analizar la categoría de causas del acoso sexual, es fundamental examinar cómo los diferentes factores contribuyen a la prevalencia y perpetuación de este fenómeno. Los estudios

revisados en el período de 2014 a 2024 revelan una compleja interrelación entre factores organizacionales, sociales y culturales, psicológicos, legales y regulatorios, e individuales que influyen en la ocurrencia y manejo del acoso sexual en el entorno laboral.

Primeramente, los estudios destacan que la falta de políticas claras y mecanismos de denuncia efectivos es un factor organizacional crítico en la perpetuación del acoso sexual. Basile et al., (2019), Aveiga y Ponce (2019), y Onsy (2024) coinciden en que la ausencia de políticas corporativas y capacitación sobre acoso sexual contribuye significativamente a la prevalencia de este problema. La investigación de Weerasinghe et al. (2023) y Barker (2017) refuerza esta perspectiva al señalar que las estructuras jerárquicas rígidas y la falta de directrices claras crean un ambiente propenso al abuso de poder. Estos hallazgos se alinean con los resultados de Díaz et al., (2011) y Fallahi Khoshknab et al. (2015), que identifican la falta de protocolos y el ambiente laboral opresivo como factores clave en la perpetuación del acoso.

En cuanto a los factores sociales y culturales, los estudios revelan que las normas y estereotipos de género desempeñan un papel crucial en la normalización y perpetuación del acoso sexual. Castrillo-Castrillo (2022) y Muñoz Valera et al., (2023) destacan cómo las actitudes permisivas hacia el comportamiento sexual inapropiado y la cultura patriarcal dominante contribuyen significativamente a la prevalencia del acoso sexual en diversos contextos laborales. Estas actitudes permisivas, profundamente enraizadas en las normas de género tradicionales, tienden a trivializar el acoso y a perpetuar un entorno en el que tales comportamientos son minimizados o incluso aceptados como normales.

Chela-Álvarez et al. (2023) y Weerasinghe et al. (2023) amplían esta perspectiva al destacar que la aceptación social de la violencia y las normas culturales que estigmatizan a las víctimas juegan un papel fundamental en la perpetuación del problema. La estigmatización de las víctimas, a menudo exacerbada por la cultura organizacional y social, crea barreras adicionales para que las personas

afectadas denuncien el acoso, perpetuando así un ciclo de impunidad. La cultura que minimiza la seriedad del acoso sexual y perpetúa la creencia de que las víctimas son en parte responsables por lo sucedido contribuye a un entorno en el que el acoso puede prosperar sin consecuencias significativas para los agresores.

Estos hallazgos están respaldados por el estudio de Raj et al. (2020), que señala que las industrias dominadas por un solo género tienden a experimentar niveles más altos de acoso sexual. La ausencia de diversidad de género en el lugar de trabajo puede generar un desequilibrio de poder y una falta de representación que exacerba la prevalencia de comportamientos de acoso. En contextos donde la representación de género es desequilibrada, las dinámicas de poder y la falta de equidad pueden crear un ambiente más propenso al acoso, al tiempo que refuerzan la cultura patriarcal que perpetúa estos comportamientos.

Además, la influencia de las normas culturales y estereotipos de género en la forma en que se percibe y responde al acoso sexual también puede afectar la implementación y eficacia de las políticas de prevención y respuesta. La falta de comprensión y sensibilidad hacia las cuestiones de género en la formulación de políticas puede resultar en medidas inadecuadas que no aborden las raíces culturales del problema. La combinación de estas normas y estereotipos con la falta de políticas efectivas crea un entorno donde el acoso sexual puede ser no solo tolerado sino también sistemáticamente ignorado, perpetuando así su prevalencia y afectando negativamente a las víctimas.

Los factores psicológicos juegan un papel crucial en la dinámica del acoso sexual laboral, influyendo tanto en la incidencia como en el impacto de este fenómeno. Según Aveiga y Ponce (2019) y Maghraby et al. (2020), el miedo a las represalias y la falta de apoyo emocional son factores que exacerban significativamente el impacto del acoso sexual en el entorno laboral. Este miedo puede impedir que las víctimas denuncien el acoso, temiendo que sus quejas puedan resultar en sanciones, despidos o represalias por parte de sus agresores o de la organización en general. La ausencia de una

red de apoyo emocional adecuada también agrava la situación, ya que las víctimas pueden sentirse solas y desprotegidas, lo que contribuye a un mayor sufrimiento psicológico.

Weerasinghe et al. (2023) y Abo Ali et al. (2015) identifican que el impacto negativo del acoso sexual en la salud mental de las víctimas puede manifestarse en forma de estrés, ansiedad y otros trastornos psicológicos. Estos estudios sugieren que el acoso sexual no solo afecta el bienestar emocional inmediato de las víctimas, sino que también puede tener efectos duraderos, incluyendo problemas de salud mental crónicos que pueden afectar la calidad de vida y la capacidad para realizar tareas laborales de manera efectiva.

Wieten et al. (2022) destacan que la normalización de la violencia como parte de la vida cotidiana es un factor de riesgo importante. Esta normalización puede llevar a que tanto los agresores como los observadores consideren el acoso sexual como un comportamiento aceptable o inevitable, lo que perpetúa la cultura del acoso y dificulta la intervención efectiva. En este contexto, las víctimas pueden internalizar la violencia como algo normal, lo que minimiza la percepción de la gravedad del acoso y reduce la probabilidad de buscar ayuda.

Por otro lado, Keenan et al. (2024) subrayan que la interpretación subjetiva del comportamiento influye en cómo se percibe y maneja el acoso. Las diferencias en la percepción del comportamiento de acoso entre las víctimas y los agresores pueden llevar a malentendidos y disputas sobre lo que constituye una conducta inapropiada. La subjetividad en la interpretación puede complicar la resolución de conflictos y la implementación de políticas efectivas, ya que lo que una persona considera acoso puede no ser percibido de la misma manera por otra.

En el ámbito legal y regulatorio, la falta de marcos regulatorios efectivos y la insuficiencia de leyes protectoras se presentan como problemas significativos que perpetúan el acoso sexual en el lugar

de trabajo. Onsy (2024) y Weerasinghe et al. (2023) coinciden en que la ausencia de regulaciones específicas sobre acoso sexual y la falta de aplicación rigurosa de las normativas existentes son factores críticos que contribuyen a la persistencia del problema. La falta de marcos legales claros y bien definidos no solo impide que las víctimas obtengan justicia, sino que también permite que los agresores actúen con impunidad, sabiendo que las consecuencias por sus acciones son inciertas o inadecuadamente aplicadas.

Castrillo-Castrillo (2022) y Díaz et al. (2017) subrayan que la falta de políticas adecuadas dentro de las organizaciones también juega un papel fundamental en la perpetuación del acoso sexual. La ausencia de directrices y protocolos específicos que aborden el acoso sexual dentro de las políticas laborales contribuye a la creación de un ambiente en el que tales comportamientos pueden florecer sin restricciones. Las organizaciones que carecen de políticas efectivas para prevenir y gestionar el acoso sexual a menudo no ofrecen la protección necesaria a sus empleados, lo que perpetúa una cultura de impunidad.

Maghraby et al. (2020) y Abo Ali et al. (2015) observan que la falta de procedimientos claros para denunciar el acoso en el entorno hospitalario agrava la situación. En contextos hospitalarios, donde el poder y la vulnerabilidad pueden estar desbalanceados, la ausencia de un proceso de denuncia transparente y accesible puede disuadir a las víctimas de reportar el acoso. Esto refuerza el hallazgo de Buckner et al. (2014), quienes destacaron que, aunque las normativas para combatir el acoso sexual pueden estar en vigor, su eficacia queda comprometida si no se implementan de manera adecuada. La falta de procedimientos claros y de una cultura de denuncia efectiva limita la capacidad de las víctimas para buscar justicia y de las organizaciones para abordar el problema de manera efectiva.

En este contexto, también es relevante considerar que la efectividad de las políticas y leyes no solo depende de su existencia, sino también de su aplicación y de la formación que reciben los

empleados sobre cómo utilizarlas. La ausencia de un enfoque integral que combine legislación efectiva con prácticas organizacionales adecuadas puede dejar a las víctimas sin recursos suficientes para enfrentar el acoso, permitiendo así que este persista y continúe afectando negativamente la vida laboral y emocional de los individuos afectados.

Finalmente, los factores individuales, como las características personales y la percepción de vulnerabilidad, juegan un papel importante en la ocurrencia del acoso sexual y en cómo las víctimas experimentan y responden a estos incidentes. Maghraby et al. (2020) y Keenan et al. (2024) identifican el estado civil y la experiencia laboral como predictores significativos del acoso sexual, sugiriendo que ciertos perfiles personales pueden estar más expuestos a estos comportamientos. Por ejemplo, las personas con menos experiencia laboral o aquellas que ocupan posiciones más vulnerables pueden ser más susceptibles al acoso debido a una falta de apoyo institucional y a una menor capacidad para enfrentar situaciones de abuso.

Barker (2017) y Goldberg et al. (2018) destacan la influencia de la percepción del clima de acoso y la motivación individual en la eficacia de los programas de capacitación. La percepción de un entorno laboral como hostil o permisivo hacia el acoso sexual puede afectar cómo los empleados y empleadores responden a las formaciones sobre el tema. Una motivación insuficiente para participar en la capacitación o para abordar el acoso de manera proactiva puede disminuir la efectividad de los programas diseñados para prevenir y manejar estas situaciones. Además, la percepción del clima organizacional puede influir en la disposición de los individuos a denunciar el acoso, especialmente si perciben que sus denuncias no serán tomadas en serio o que enfrentan riesgos personales al hacerlo.

Raj et al. (2020) encuentran que la representación de género en el lugar de trabajo puede tener un impacto significativo en la prevalencia del acoso sexual. En contextos donde existe una representación de género desbalanceada, puede haber una concentración de poder que facilita el acoso

sexual. La ausencia de una representación equitativa de género puede contribuir a la perpetuación de dinámicas de poder desiguales y estereotipos de género que favorecen el acoso. Por otro lado, un equilibrio de género en el lugar de trabajo podría contribuir a una mayor equidad y a una cultura más inclusiva, lo que podría reducir la incidencia de comportamientos de acoso.

Además, la percepción de vulnerabilidad y las características individuales, como el estado civil, pueden influir en cómo los individuos se enfrentan al acoso y en la forma en que el entorno laboral responde a estos incidentes. Las personas que perciben una alta vulnerabilidad o que enfrentan estigmatización por su estado civil pueden estar menos dispuestas a denunciar el acoso debido al miedo a las represalias o al aislamiento social. En resumen, los factores individuales no solo afectan la susceptibilidad al acoso sexual, sino también la manera en que se manejan y abordan los incidentes en el ámbito laboral. La comprensión de estos factores es crucial para desarrollar estrategias más efectivas para prevenir y responder al acoso sexual en diferentes contextos laborales.

11.3 Conclusiones

La revisión de la literatura entre 2014 y 2024 revela que el acoso sexual laboral hacia las mujeres sigue siendo un problema persistente y generalizado, con una incidencia alarmantemente alta en diversos contextos laborales y geográficos (Jonsdottir et al., 2022; Basile et al., 2019; Chela-Álvarez et al., 2023). Esta prevalencia se mantiene a pesar de los avances en la concienciación y las políticas implementadas durante la última década, lo que subraya la complejidad y arraigo del fenómeno (Aveiga & Ponce, 2019; Weerasinghe et al., 2023).

Desde un punto de vista psicológico, esta persistencia sugiere que las intervenciones y políticas actuales, aunque necesarias, pueden no estar abordando de manera efectiva los factores subyacentes que perpetúan el acoso sexual. El hecho de que la incidencia del acoso sexual siga siendo alta a pesar de

los esfuerzos de concienciación y las reformas legislativas indica que estos esfuerzos deben ser complementados con una comprensión más profunda de las dinámicas psicológicas y sociales que contribuyen al problema.

Una de las posibles razones de la persistencia del acoso sexual puede estar relacionada con la resistencia al cambio en las actitudes y normas sociales profundamente arraigadas. La cultura patriarcal y los estereotipos de género que toleran o minimizan el acoso pueden seguir influyendo en la forma en que se perciben y se manejan estos comportamientos, a pesar de las políticas formales. La internalización de estos estereotipos puede llevar a que tanto los perpetradores como las víctimas normalicen el acoso, perpetuando un ciclo de abuso y silenciando las denuncias.

Además, la falta de mecanismos efectivos de denuncia y la insuficiente aplicación de las normativas pueden contribuir a que el acoso sexual continúe sin ser abordado adecuadamente. La experiencia de ser víctima de acoso puede llevar a una serie de efectos psicológicos adversos, como estrés, ansiedad, y desconfianza, que a su vez pueden influir en la disposición de las víctimas a denunciar el acoso o buscar apoyo (Chela-Álvarez et al., 2023). La percepción de que las denuncias no serán tomadas en serio o que enfrentará consecuencias negativas puede desincentivar a las víctimas a actuar, perpetuando la impunidad para los acosadores.

Es fundamental que las políticas y programas de prevención del acoso sexual se complementen con estrategias que aborden las actitudes culturales y psicológicas que permiten que el acoso persista. Esto podría incluir la implementación de programas de formación más profundos que no solo eduquen sobre el comportamiento inapropiado, sino que también desafíen y cambien las normas culturales y actitudes que perpetúan el acoso. Además, se requiere un enfoque integral que incluya apoyo psicológico para las víctimas, mecanismos claros y seguros para la denuncia, y una aplicación rigurosa y consistente de las políticas.

Los estudios analizados demuestran que las causas del acoso sexual laboral son multifacéticas y están profundamente entrelazadas con factores organizacionales, socioculturales, psicológicos, legales y personales. Esta complejidad resalta la necesidad de un enfoque integral para abordar el problema de manera efectiva.

Desde un punto de vista psicológico, los factores organizacionales que facilitan el acoso sexual incluyen la falta de políticas claras, mecanismos de denuncia efectivos y estructuras jerárquicas rígidas. Estas características organizacionales pueden contribuir a un ambiente donde el acoso es más probable, al reducir las oportunidades de denuncia y al mantener un entorno en el que el comportamiento inapropiado puede ser minimizado o ignorado (Basile et al., 2019; Onsy, 2024; Barker, 2017). La rigidez en la estructura jerárquica puede crear barreras adicionales para que las víctimas se sientan seguras al denunciar, especialmente si el acosador ocupa una posición de mayor autoridad. La ausencia de políticas claras y procedimientos de denuncia efectivos también puede llevar a una falta de confianza en el sistema de apoyo, exacerbando el sentimiento de impotencia y desesperanza entre las víctimas.

La cultura organizacional que normaliza o minimiza el acoso sexual juega un papel crítico en la perpetuación de estos comportamientos. Las culturas laborales que desestiman o trivializan el acoso sexual crean un ambiente donde estos comportamientos se vuelven aceptables o incluso esperados, y las víctimas pueden sentirse culpables o temerosas de reportar el acoso (Díaz et al., 2011; Fallahi Khoshknab et al., 2015). La normalización del acoso puede ser alimentada por una cultura de silencio y complicidad, donde las actitudes permisivas hacia el comportamiento inapropiado se convierten en la norma en lugar de la excepción.

En el ámbito sociocultural, los estereotipos de género y las normas patriarcales profundamente arraigadas desempeñan un papel crucial en la perpetuación del acoso sexual. Castrillo-Castrillo (2022) y Muñoz Valera et al. (2023) destacan cómo las actitudes permisivas hacia el comportamiento sexual

inapropiado, a menudo enraizadas en una cultura patriarcal dominante, contribuyen significativamente a la prevalencia del acoso sexual. Estas actitudes no solo afectan cómo se perciben y se manejan los comportamientos de acoso, sino que también influyen en la forma en que las víctimas experimentan y responden a estos comportamientos. La percepción de que el acoso es parte del entorno laboral "normal" puede desincentivar a las víctimas a buscar ayuda y a reportar el acoso.

Además, Chela-Álvarez et al. (2023) y Weerasinghe et al. (2023) amplían esta perspectiva al señalar que la aceptación social de la violencia y las normas culturales que estigmatizan a las víctimas son factores fundamentales. La estigmatización de las víctimas no solo perpetúa el silencio en torno al acoso, sino que también puede tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de las víctimas. La internalización de la culpa y la vergüenza asociadas con el acoso puede llevar a efectos psicológicos adversos, como el estrés, la ansiedad y la depresión, que a su vez pueden afectar la capacidad de las víctimas para buscar apoyo y denunciar el acoso.

Desde un punto de vista psicológico, el miedo a las represalias, la falta de apoyo emocional y la normalización de la violencia se erigen como barreras significativas para la denuncia y la búsqueda de ayuda. Estos factores no solo afectan la disposición de las víctimas a reportar el acoso, sino que también inciden profundamente en su bienestar emocional y psicológico. Aveiga y Ponce (2019) y Maghraby et al. (2020) destacan cómo el temor a represalias por parte de los perpetradores o incluso de los superiores puede desincentivar a las víctimas a denunciar, creando un ciclo de silencio y complicidad que perpetúa el acoso. Además, la falta de apoyo emocional dentro del entorno laboral puede agravar la situación, ya que las víctimas no encuentran los recursos necesarios para enfrentar el trauma o para obtener ayuda profesional. La normalización de la violencia en ciertos contextos organizacionales y culturales también contribuye a que las víctimas minimicen su experiencia o no la consideren lo suficientemente grave como para reportarla, afectando así su disposición a buscar ayuda.

El impacto negativo del acoso sexual en la salud mental de las víctimas es una consecuencia significativa y preocupante. Weerasinghe et al. (2023) y Abo Ali et al. (2015) documentan que el acoso sexual puede llevar a una serie de trastornos psicológicos, incluyendo estrés crónico, ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático. Estos trastornos pueden tener efectos debilitantes en la vida diaria de las víctimas, afectando su capacidad para desempeñarse en el trabajo, mantener relaciones saludables y disfrutar de una calidad de vida adecuada. La experiencia de acoso sexual puede llevar a una percepción distorsionada de la propia valía y del entorno laboral, generando un estado constante de alerta y vulnerabilidad emocional.

En el ámbito legal y regulatorio, la insuficiencia de marcos normativos efectivos y la falta de aplicación rigurosa de las leyes existentes perpetúan un ambiente de impunidad que dificulta la erradicación del acoso sexual. Onsy (2024) y Weerasinghe et al. (2023) señalan que la falta de regulaciones específicas y de mecanismos de implementación y vigilancia adecuados contribuye a la persistencia del problema, al crear un entorno donde los perpetradores pueden actuar sin temor a consecuencias. La ausencia de una legislación robusta y de medidas de protección efectivas para las víctimas no solo perpetúa la violencia, sino que también refuerza la percepción de que el acoso sexual es un comportamiento tolerable o incluso inevitable.

A nivel individual, los factores como la experiencia laboral, el estado civil y la percepción de vulnerabilidad influyen en la susceptibilidad al acoso y en la capacidad de respuesta de las víctimas. Maghraby et al. (2020) y Keenan et al. (2024) identifican que las personas con menos experiencia en el entorno laboral o en situaciones de poder pueden ser más vulnerables al acoso, debido a una menor capacidad para defenderse o a una percepción de menor control sobre su entorno. Asimismo, el estado civil y las circunstancias personales pueden influir en cómo se experimenta y se maneja el acoso, afectando la disposición de la víctima a buscar apoyo y denunciar el comportamiento. Raj et al. (2020)

también encuentran que la representación de género en el lugar de trabajo puede tener un impacto significativo en la prevalencia del acoso sexual, sugiriendo que un equilibrio de género podría reducir la frecuencia de estos incidentes al promover un ambiente más equitativo y menos propenso a comportamientos de acoso.

En conclusión, la persistencia del acoso sexual laboral hacia las mujeres, a pesar de una década de investigación y esfuerzos de prevención, apunta a la necesidad de un enfoque holístico y multidimensional para abordar el problema. Este enfoque debe incluir:

- Reformas organizacionales que incluyan políticas claras, capacitación efectiva y mecanismos de denuncia accesibles (Basile et al., 2019; Onsy, 2024).
- Cambios culturales profundos que desafíen las normas de género perjudiciales y promuevan la igualdad (Castrillo-Castrillo, 2022; Muñoz Valera et al., 2023).
- Apoyo psicológico integral para las víctimas y programas de sensibilización para todos los empleados (Aveiga & Ponce, 2019; Maghraby et al., 2020).
- Fortalecimiento y aplicación rigurosa de marcos legales y regulatorios (Onsy, 2024; Weerasinghe et al., 2023).
- Estrategias personalizadas que consideren los factores individuales y contextuales en la prevención y respuesta al acoso (Raj et al., 2020; Keenan et al., 2024).

11.4 Recomendaciones

Con base a los resultados y conclusiones, esta investigación plantea las siguientes recomendaciones:

Para estudiantes y futuros investigadores:

- Profundizar en estudios interseccionales: Investigar cómo factores como la raza, la clase social, la orientación sexual y la discapacidad interactúan con el género en el contexto del acoso sexual laboral (Raj et al., 2020).

- Explorar metodologías innovadoras: Desarrollar y utilizar nuevos métodos de investigación que permitan capturar datos más precisos sobre la incidencia del acoso, considerando las barreras para la denuncia identificadas por Aveiga y Ponce (2019).
- Estudiar la eficacia de las intervenciones: Evaluar rigurosamente la efectividad de diferentes estrategias de prevención y respuesta al acoso sexual, siguiendo la línea de investigación iniciada por Buckner et al. (2014).
- Investigar el impacto a largo plazo: Realizar estudios longitudinales para comprender mejor las consecuencias a largo plazo del acoso sexual en la carrera y la salud mental de las víctimas, expandiendo los hallazgos de Weerasinghe et al. (2023).
- Examinar el papel de la tecnología: Investigar cómo las nuevas tecnologías y el trabajo remoto afectan la incidencia y las formas de acoso sexual laboral.

Para la Uniminuto y otras universidades:

- Integrar el tema en los currículos: Incorporar el estudio del acoso sexual laboral en programas relevantes como Psicología y Estudios de Género.
- Fomentar la investigación interdisciplinaria: Promover colaboraciones entre diferentes departamentos para abordar la complejidad multifacética del acoso sexual, como sugieren los hallazgos de Castrillo-Castrillo (2022) y Muñoz Valera et al. (2023).
- Colaborar con organizaciones externas: Establecer asociaciones con empresas y organizaciones para facilitar investigaciones aplicadas y la implementación de mejores prácticas.

Para los diferentes contextos laborales:

- Desarrollar políticas integrales y mejorar los mecanismos de denuncia: Implementar políticas claras y exhaustivas contra el acoso sexual, asegurando que sean conocidas y comprendidas por todos los empleados (Basile et al., 2019; Onsy, 2024). Asimismo,

establecer canales seguros y confidenciales para la denuncia de acoso, abordando las barreras identificadas por Maghraby et al. (2020).

- Proporcionar capacitación regular que fomente la cultura del respeto: Ofrecer formación continua sobre prevención del acoso sexual, adaptada a diferentes roles y niveles dentro de la organización (Barker, 2017). De esta manera, promover activamente una cultura organizacional que no tolere el acoso y que valore la igualdad de género (Chela-Álvarez et al., 2023).
- Implementar programas de apoyo, evaluarlos y ajustar los mecanismos periódicamente: Establecer programas de apoyo psicológico y profesional para las víctimas de acoso sexual (Abo Ali et al., 2015). Por lo tanto, se requiere realizar auditorías periódicas sobre la incidencia de acoso sexual y la efectividad de las políticas implementadas, ajustándolas según sea necesario.
- Abordar el acoso por parte de terceros: Desarrollar estrategias específicas para prevenir y manejar el acoso sexual por parte de clientes, proveedores u otros agentes externos (Wieten et al., 2022).
- Fomentar la responsabilidad colectiva: Promover una cultura donde todos los empleados se sientan responsables de prevenir y reportar el acoso sexual, no solo las potenciales víctimas.

12 Referencias bibliográficas

- Acquadro Maran, D., Varetto, A., & Civilotti, C. (2022). Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non-Witnesses. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 12(9), 326. <https://doi.org/10.3390/bs12090326>
- Ardila, R. (2000). Deontología y código de ética del psicólogo colombiano. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(2), 381-386.

- Aveiga Macay, V. I., & Ponce Figueroa, J. P. F. (2019). UNA PROBLEMÁTICA DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL: ACOSO SEXUAL LABORAL. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(2), 117–126. Recuperado a partir de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584>
- Ballesteros, A. (2024) El acoso sexual en el entorno laboral: consecuencias psicológicas, trastornos derivados y tratamientos. Universidad Católica de Valencia.
- Baptista, E. C. C., Oliveira, I. V., De Assis Vieira, Á. S., De Assis Santos, A. S., & Nascimento, M. M. G. D. (2023). As múltiplas violências vivenciadas por farmacêuticas no ambiente laboral. *Trabalho Educação E Saúde*, 21. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2154>
- Barker, Kenneth C., "Sexual Harassment Experience, Psychological Climate, and Sex Effect on Perception of Safety" (2017). *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 3276. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3276>
- Basile KC, D'Inverno AS, Wang J. National Prevalence of Sexual Violence by a Workplace-Related Perpetrator. *Am J Prev Med*. 2020 Feb;58(2):216-223. doi: 10.1016/j.amepre.2019.09.011. Epub 2019 Dec 10. PMID: 31831292; PMCID: PMC7092813.
- Birinxhikaj, M., & Guggisberg, M. (2017). The wide ranging impact of sexual harassment in the workplace: An Australian pilot study. *International journal of employment studies*, 25, 6.
- Bonilla, C., & Rodríguez, L. (2005). La investigación cualitativa. Editorial XYZ. (como se citó en Guerrero Bejarano, 2016).
- Briguglio, B. (2023). Trabalho, gênero e assédio em cozinhas profissionais. *Revista Estudos Feministas*, 31(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182140>

- Bronner G, Peretz C, Ehrenfeld M. Sexual harassment of nurses and nursing students. *J Adv Nurs*. 2003 Jun;42(6):637-44. doi: 10.1046/j.1365-2648.2003.02667.x. PMID: 12787237.
- Buckner, Grant & Hindman, Hugh & Huelsman, Timothy & Bergman, Jacqueline. (2014). Managing Workplace Sexual Harassment: The Role of Manager Training. Employee Responsibilities and Rights Journal. 26. 10.1007/s10672-014-9248-z.
- Castañeda J. y Navarro G. (2005) *Acoso sexual : una revisión conceptual y metodológica* /. <https://hdl.handle.net/20.500.12585/3262>
- Castrillo-Castrillo, J. (2019). Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. *Revista UNED, Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, UNED Costa Rica*, 21(44), 100–125. <https://doi.org/10.1234/revistauned.2019.44>
- Castrillo-Castrillo, Sarah. (2022). Voces femeninas: manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. *Revista Espiga*, 21(44), 100-125. <https://dx.doi.org/10.22458/re.v21i44.4410>
- Castrillo-Castrillo, Sarah. (2022). Voces femeninas: manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. *Revista Espiga*, 21(44), 100-125. <https://dx.doi.org/10.22458/re.v21i44.4410>
- Chela-Alvarez X, Bulilete O, García-Buades ME, Ferrer-Perez VA, Llobera J. Workplace bullying and sexual harassment at work among hotel housekeepers in the Balearic Islands (Spain). *Front Psychol*. 2024 Jan 9;14:1241255. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1241255. PMID: 38264421; PMCID: PMC10803624.

Congreso de Colombia. (2006). Código deontológico 2006.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Corona, R. (2018). Métodos cualitativos en la investigación. Editorial ABC.

Cuenca-Piqueras, C. (2014) Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. UAEM; 66, 125-149.

Díaz Berr Ximena, Mauro Cardarelli Amalia, Ansoleaga Moreno Elisa, Toro Cifuentes Juan Pablo.

Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. Cienc Trab.

[Internet]. 2017 Abr [citado 2024 Sep 16] ; 19(58): 42-48. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042&lng=es.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>.

Díaz G, L., Moreno J, B., Garrosa H, E., & H, J. S. (2011). El incivismo y el acoso sexual en el trabajo: impacto en la salud ocupacional. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 474-483.

El Ministerio de Protección Social. (2004). Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Asma Ocupacional.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/gatiso-asma.pdf>

El Periódico (2017, 19 septiembre). UGT: Sólo 49 acosadores sexuales laborales fueron condenados de 2.484 casos. *www.elperiodico.com*. <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20170919/ugt-49-acosadores-sexuales-laborales-6295379>

Expósito, F., & Morales, M. C. M. (2005). *Sexismo y aceptación de la violencia de género en las relaciones íntimas*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2552906>

Fallahi Khoshknab M, Oskouie F, Ghazanfari N, Najafi F, Tamizi Z, Afshani S, Azadi G. The Frequency, Contributing and Preventive Factors of Harassment towards Health Professionals in Iran. Int J

- Community Based Nurs Midwifery. 2015 Jul;3(3):156-64. PMID: 26171404; PMCID: PMC4495323.
- Farías, I. (2022). Acoso sexual laboral desde la violencia de género. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 7(2), 1-13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7731423>
- Fernández Bernal, C., & otros. (2005). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/17b791a0-e628-4bd9-8235-e25429d20f47/content>
- GIFMM, Protection Cluster, R4V (2022). Colombia: Situación de la Violencia Basada en Género (VBG), Comparativo 2020 - 2021 (abril 2022) ReliefWeb. <https://reliefweb.int/report/colombia/colombia-situacion-de-la-violencia-basada-en-genero-vbg-comparativo-2020-2021-abril#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20Observatorio%20de%20Medicina,34.042%20de%20violencia%20de%20pareja>.
- Goldberg, Caren & Rawski, Shannon & Perry, Elissa. (2018). The direct and indirect effects of organizational tolerance for sexual harassment on the effectiveness of sexual harassment investigation training for HR managers. *Human Resource Development Quarterly*. 30. 10.1002/hrdq.21329.
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, N., & de la Espriella, R. (2018). Dilemas éticos en las publicaciones científicas. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 47(1), 56-63.
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

Hirigoyen, M.F. (2006) Mujeres Maltratadas.

INS (2024) 75,6% de los casos registrados por violencia de género en 2024 son contra mujeres.

<https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/75,6-de-los-casos-registrados-por-violencia-de-g%C3%A9nero-en-2024-son-contra-mujeres.aspx#:~:text=De%20los%20datos%20registrados%20hasta,los%2018%20y%2028%20a%C3%B1os.>

Jonsdottir SD, Hauksdottir A, Aspelund T, Jakobsdottir J, Runarsdottir H, Gudmundsdottir B, Tomasson G, Valdimarsdottir UA, Halldorsdottir T, Thordardottir EB. Risk factors for workplace sexual harassment and violence among a national cohort of women in Iceland: a cross-sectional study. *Lancet Public Health*. 2022 Sep;7(9):e763-e774. doi: 10.1016/S2468-2667(22)00201-8. PMID: 36057275; PMCID: PMC9449977.

Keenan, Charlotte & von Hippel, Courtney & Neall, Annabelle & Barlow, Fiona. (2024). Blurred Ideas: How Perpetrator Behavior, Target Response, and Observer Gender Can Influence Perceptions of Workplace Sexual Harassment. *Journal of interpersonal violence*. 8862605241271368. 10.1177/08862605241271368.

Lamas, M. (2018). Acoso: ¿Denuncia legítima o victimización? Ed. Fondo de Cultura Económica

Larsson, N & Craven, L & Madsen, Ida E. H.. (2023). The role of gender composition in workplace sexual harassment. *European Journal of Public Health*. 33. 10.1093/eurpub/ckad160.1327.

Ley 1010 en 2006

Ley 1090 de 2006

Ley 1257 de 2008

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo.

López Marroquín, S. (2019). Acoso sexual en las sociedades contemporáneas. Continuando con los debates feministas. *Cuicuilco Revista De Ciencias Antropológicas*, 25(72), 205–211. Recuperado a partir de <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/article/view/13181>

López, E. (2004). Consideraciones sobre el muestreo en investigación. Editorial DEF.

López, E. (2006). Aspectos metodológicos en la investigación. Editorial DEF.

Luojus, A. (2021). *Workplace Sexual Harassment in Finland and in the United Kingdom - A Comparative Research*. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112421477>

Maghraby RA, Elgibaly O, El-Gazzar AF. Workplace sexual harassment among nurses of a university hospital in Egypt. *Sex Reprod Healthc*. 2020 Oct;25:100519. doi: 10.1016/j.srhc.2020.100519. Epub 2020 May 6. PMID: 32413730.

Marroquín, S. L. (2018). Acoso sexual en las sociedades contemporáneas. Continuando con los debates feministas. *Cuicuilco Revista de Ciencias Antropológicas*, 72, 1–15.

Ministerio de la Protección Social. (2004). *Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo: Colombia 2004*. Medellín: Ministerio de la Protección Social y Universidad de Antioquia.

Montagud Rubio, C. (2024). **Acoso sexual en el trabajo: Qué es, ejemplos, y qué hacer ante él. Psicología y Mente.** <https://psicologiymente.com/forense/acoso-sexual-trabajo>

- Muñoz Valera, M. T., Pereira Iglesias, A., & Alonso Martínez, B. (2023). Percepción social del acoso sexual laboral en el ámbito sanitario [Social perception of workplace sexual harassment in the healthcare system.]. *Revista española de salud pública*, 97, e202303023.
- Navarro Abal, F., & otros. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 546–548.
- NAveiga Macay, I., & Ponce Figueroa, J. (2019). Una problemática del trabajador social: acoso sexual laboral. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(2), 117–126.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584/815>
- Nielsen MBD, Kjær S, Aldrich PT, Madsen IEH, Friborg MK, Rugulies R, Folker AP. Sexual harassment in care work - Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *Int J Nurs Stud*. 2017 May;70:122-130. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2017.02.018. Epub 2017 Feb 24. PMID: 28260613.
- Nielsen, M. B. D., Skov, S. S., Grundtvig, G., Folker, A. P., Rugulies, R., Tybjerg Aldrich, P., ... Madsen, I. E. H. (2024). Workplace sexual harassment: a qualitative study of the self-labelling process among employees in Denmark. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 19(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2024.2324990>
- OIT. (2000). Acoso laboral hacia las mujeres. http://search.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Onsy, Salika. (2024). workplace sexual harassment in businesses in Lao PDR.
- Pachés, J. (2007). The impact of harassment in the workplace. Editorial GHI.
- Pachés, J., & ONU. (1945). Report on harassment. Editorial GHI.

Papreen Nahar, Miranda van Reeuwijk & Ria Reis (2013) Contextualising sexual harassment of adolescent girls in Bangladesh, *Reproductive Health Matters*, 21:41, 78-86, DOI: 10.1016/S0968-8080(13)41696-8

Pérez Aldrete, J. C., & otros. (2019). Características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención. *Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco, Guadalajara, México, Número 1*, 34–37.

Piqueras, Cristina. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*. 77. 525-554.

Quiñones Zamora, M. (2019). Formalización del trabajo doméstico: Análisis del progreso en el cumplimiento de las garantías laborales de las empleadas domésticas afro en Colombia de acuerdo con la ley 1595 de 2012. [Trabajo de grado, Universidad del Valle].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/dfe729c2-e671-405d-a12e-e7f91c2e8153/content>

Raj A, Johns NE, Jose R. Gender Parity at Work and Its Association With Workplace Sexual Harassment. *Workplace Health Saf.* 2020 Jun;68(6):279-292. doi: 10.1177/2165079919900793. Epub 2020 Mar 17. PMID: 32183607.

Romero, A. (2007). Discriminación racial en Latinoamérica: Análisis de los efectos de la raza sobre el empleo. [Trabajo de grado, Universidad EAFIT].
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/99ac45ea-c53d-4b76-8190-222ec80274ea/content>

Segovia, Olga (2017) "Desigualdades y violencia de género en el espacio público de la ciudad", en: Galia Cozzi y Pilar Velázquez (coords.), *Desigualdad de género y configuraciones espaciales*, México, UNAM/Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Silva Segovia, J. L., Ramírez-Aguilar, F., & Zapata-Sepúlveda, P. (2018). Experiencias laborales de mujeres migrantes afrocolombianas en Chile. *Interciencia*, 43, 544–551.

Stradling, L. (2001). *Workplace harassment: A global perspective*. Editorial JKL.

UNICEF (2024) *Más de 370 millones de niñas y mujeres en todo el mundo se ven sometidas a violaciones y abusos sexuales en la infancia*. <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/mas-370-millones-ninas-mujeres-mundo-sometidas-violaciones-abusos-sexuales-infancia>

Villegas, M. (2006). *Métodos de búsqueda de información*. Editorial MNO.

Weerasinghe, Dhanushka & Wijesiri, U & Wimalarathne, D. (2023). A STUDY ON SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN IN THE WORKPLACE (With special reference to Katunayake investment zone).

Wieten CW, Chhoun P, Tuot S, Brody C, Yi S. Gender-Based Violence and Factors Associated with Victimization among Female Entertainment Workers in Cambodia: A Cross-Sectional Study. *J Interpers Violence*. 2022 Mar;37(5-6):NP3427-NP3448. doi: 10.1177/0886260520948145. Epub 2020 Aug 17. PMID: 32799728.

Wooten, L., & Branch, J. (2012). *Addressing workplace harassment: Strategies and solutions*. Editorial PQR. (como se citó en Quiñones Zamora, 2019, p. 41)

Worke MD, Koricha ZB, Debelew GT. Prevalence of sexual violence in Ethiopian workplaces: systematic review and meta-analysis. *Reprod Health*. 2020 Dec 9;17(1):195. doi: 10.1186/s12978-020-01050-2. PMID: 33298107; PMCID: PMC7724841.

Zacharias Lorenz, J. (1963). Observations on workplace harassment. [Como se citó en Aveiga y Ponce, 2019]. Revista Mikarimin, 5, 120.