

ACOSO SEXUAL EN MUJERES TRABAJADORAS EN LATINOAMÉRICA:
REFLEXIONES SOBRE LAS NORMATIVAS Y SU ABORDAJE INSTITUCIONAL

CLAUDIA YURLEY QUINTERO ROLON

CÓDIGO ESTUDIANTE: 25206151



SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

2024

ACOSO SEXUAL EN MUJERES TRABAJADORAS EN LATINOAMÉRICA: REFLEXIONES SOBRE LAS NORMATIVAS Y SU ABORDAJE INSTITUCIONAL

Tabla de contenido

ACOSO SEXUAL EN MUJERES TRABAJADORAS EN LATINOAMÉRICA: REFLEXIONES SOBRE LAS NORMATIVAS Y SU ABORDAJE INSTITUCIONAL.....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	3
Palabras clave / Keywords	4
3. Introducción.....	4
3.1. Planteamiento del problema.....	2
3.2. Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en países de América Latina y el Caribe, según la información disponible hasta abril de 2025:	5
3.3. Hallazgos del informe de USAID: “Las capas del techo de cristal: equidad de género en la Corte Constitucional”	6
Estos patrones evidencian cómo el acoso sexual laboral reproduce las desigualdades de poder entre géneros incluso en instituciones llamadas a garantizar la equidad y la justicia.	7
3.4. Estudio del Ministerio del Trabajo e Infométrika S.A.S.....	7
4. Justificación	8
5. Objetivos del ensayo	9
5.1. Pregunta orientadora e hipótesis	10
4. Enfoque metodológico.....	10
7. Marco teórico y normativo.....	11
7.1. Definición de acoso sexual laboral	11
7.2. Matriz comparativa: Definiciones de acoso sexual laboral en códigos penales de América Latina	12
7.3. Otras definiciones importantes en el análisis del acoso sexual laboral:.....	13
7.4. Seguridad jurídica, institucionalidad y derechos de las mujeres	15
7.5. Invisibilización institucional del acoso sexual: apuntes desde la CEPAL.....	16
7.7. Enfoques de prevención y reparación desde el derecho comparado	20
8. Análisis documental y comparativo	25
8.1. Colombia: legislación, mecanismos y vacíos	25
8.2. México: avances institucionales y barreras de implementación	26
8.3. Argentina: enfoque con perspectiva de género y efectividad normativa.....	26

8.4. Del análisis de los marcos legales latinoamericanos surgen cuatro patrones comunes:	27
9. Discusión de hallazgos	28
9.1. Comparación de normativas en Latinoamérica	28
9.2. Institucionalidad y su rol en la prevención y sanción	28
9.3. Costes del Acoso sexual.....	29
9.4. Retos comunes y propuestas de mejora	29
9.5. Recomendaciones para promover la erradicación del acoso sexual laboral en América Latina	30
10. Conclusiones.....	35
Bibliografía	36
Anexos	38
Anexo 1 MATRIZ DOCUMENTAL COMPARATIVA: ACOSO SEXUAL LABORAL EN LATINOAMÉRICA.....	38
Anexo 2 Matriz de Análisis Documental.....	41
Anexo 3: Herramientas y recursos para la prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo	43
Anexo 4 Póster académico	46

Resumen

El ensayo analiza el acoso sexual laboral hacia mujeres en América Latina desde una perspectiva crítica de derechos humanos, enfocándose en las normativas existentes y sus falencias en la implementación. Mediante un enfoque cualitativo y documental, se examinan leyes nacionales, estándares internacionales como el Convenio 190 de la OIT y estudios de caso en países como Colombia, México y Argentina. El texto identifica brechas normativas, revictimización institucional, baja denuncia y débil articulación intersectorial. Se propone una armonización legislativa con enfoque de género e interseccional, capacitación institucional, participación de la sociedad civil y fortalecimiento de los protocolos de atención para erradicar el acoso sexual como forma de violencia estructural.

Abstract

This essay critically examines workplace sexual harassment against women in Latin America through a human rights lens, focusing on existing regulations and their

shortcomings in practice. Using a qualitative, documentary approach, the study reviews national laws, international standards like ILO Convention 190, and case studies from Colombia, Mexico, and Argentina. It identifies legal gaps, institutional revictimization, low reporting rates, and weak intersectoral coordination. The paper recommends aligning national legislation with gender- and intersectionality-focused approaches, strengthening institutional training, promoting civil society participation, and improving response protocols to eliminate sexual harassment as a form of structural violence.

Palabras clave / Keywords

Acoso sexual laboral	Interseccionalidad
Violencia estructural	Salud laboral
Derechos de las mujeres	Igualdad de género
Normativa latinoamericana	Revictimización
Convenio 190 OIT	Prevención institucional

3. Introducción

En marzo de 2025, un fallo del Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Oralidad de Medellín Colombia, ordenó el reintegro de una trabajadora que fue despedida tras denunciar acoso sexual en su lugar de trabajo. La empresa Calco S. A. no solo desestimó su denuncia, sino que además finalizó su contrato sin activar protocolos de protección ni ofrecer garantías mínimas. Este caso, acompañado por el Grupo Élite de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y sustentado jurídicamente en la Ley 2365 de 2024, reveló una problemática estructural: la persistente negligencia empresarial frente a los mecanismos de prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral, y la revictimización que enfrentan quienes denuncian.

Este ensayo parte de la convicción de que el acoso sexual en el trabajo debe ser comprendido no solo como una conducta aislada o un problema disciplinario, sino como una forma de violencia estructural que vulnera derechos fundamentales, limita la autonomía de las mujeres y perpetúa desigualdades históricas. A través del análisis normativo y documental, se abordará cómo las legislaciones latinoamericanas,

especialmente en Colombia, tratan esta problemática y qué desafíos persisten para garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación. El objetivo es aportar a la comprensión crítica del marco normativo en seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva de derechos humanos, en sintonía con estándares internacionales como el Convenio 190 de la OIT.

3.1. Planteamiento del problema

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia estructural profundamente arraigada en los entornos laborales de América Latina. A pesar de los avances en normativas y protocolos que reconocen esta problemática, la región enfrenta serias dificultades para garantizar espacios laborales seguros para las mujeres. La persistencia del acoso sexual laboral se ve reflejada en los altos índices de impunidad, el subregistro de denuncias, la revictimización institucional y las barreras socioculturales que impiden a las víctimas acceder a la justicia. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) han advertido que, aunque más países han incorporado legislación sobre acoso, aún falta armonizar las leyes con estándares internacionales, incorporar un enfoque de género efectivo, y garantizar su cumplimiento.

A pesar de la existencia de normativas que buscan prevenir y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, su implementación y efectividad han sido limitadas. Este fenómeno no solo genera un ambiente de trabajo hostil e inseguro, sino que también impacta negativamente en la salud física y mental de las mujeres, su productividad y su desarrollo profesional.

En síntesis, si bien existen normas que reconocen el acoso sexual como un problema en el ámbito laboral, su implementación efectiva está plagada de barreras culturales, legales y estructurales. Esto impide que se garantice un entorno de trabajo seguro, digno y libre de violencias para las mujeres. El presente ensayo analiza cómo las normativas laborales abordan esta problemática en América Latina, con el objetivo de identificar vacíos legales, evaluar las buenas prácticas y proponer recomendaciones desde una perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad.

3.1.1. Cifras que muestran el problema del acoso sexual en América Latina

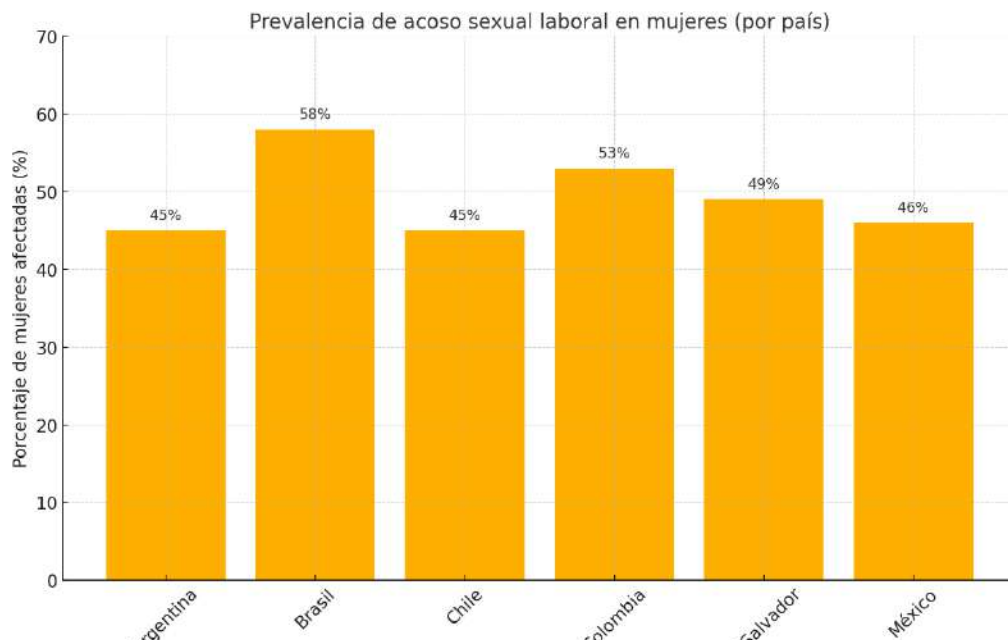


Figura 1: Prevalencia del acoso laboral en mujeres por país. Construcción propia

En países como Brasil, Chile, El Salvador, México, Colombia y Argentina, diversas encuestas revelan que entre el 45 % y el 58 % de las mujeres han experimentado acoso sexual en sus espacios de trabajo (ELSA-GenderLab, 2023; INEGI, 2021; CEM, 2019; Infometrika S.A.S., 2014). Sin embargo, en la mayoría de estos países, la normativa resulta limitada, con escaso alcance preventivo, sancionatorio o reparador. Esta situación afecta no solo la salud física y mental de las trabajadoras, sino también su productividad, estabilidad laboral y derecho a una vida digna.

También en Brasil, el 58% de las mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo, según una encuesta de Datafolha realizada en 2018 (Datafolha, 2018). En Chile, el 45% de las mujeres trabajadoras reportaron haber sido víctimas de acoso sexual, según el Centro de Estudios de la Mujer (CEM, 2019). En El Salvador, un informe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social reveló que el 49% de las mujeres ha experimentado este tipo de violencia en su entorno laboral (Ministerio de Trabajo, 2017). En Colombia, un estudio de Infometrika S.A.S. (2014) indicó que el 53% de las mujeres ha sido víctima de acoso sexual en el ámbito laboral.

En México, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) señala que el 20.8% de las mujeres encuestadas ha experimentado acoso o insinuaciones sexuales no deseadas en espacios públicos o de trabajo, lo cual evidencia la falta de mecanismos de protección efectivos en dichos contextos. De manera preocupante, la mayoría de estos casos no son denunciados, por miedo a represalias o por desconfianza en el sistema de justicia (INEGI, 2021).

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos el acoso sexual y la discriminación basada en género, constituyen violaciones a los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades. El Convenio 190 y su Recomendación 206 ofrecen por primera vez un marco jurídico integral que reconoce el acoso sexual como una forma de violencia laboral, pero su ratificación y aplicación aún no son universales en la región (OIT, 2019).

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 2019, es el primer tratado internacional que reconoce explícitamente el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo el acoso por razón de género. Este convenio establece definiciones claras, obligaciones para los Estados y empleadores, y propone medidas preventivas, de protección, sanción y reparación. Su enfoque integral y de derechos humanos lo convierte en una herramienta clave para abordar el acoso sexual como un riesgo laboral y una forma de discriminación estructural que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. La no ratificación e implementación del Convenio 190 por parte de varios países latinoamericanos refleja una falta de compromiso institucional frente a una problemática ampliamente documentada y normalizada. Esta omisión impide la consolidación de marcos jurídicos eficaces que protejan a las trabajadoras, lo cual perpetúa ambientes laborales inseguros, impunidad para los agresores y altos índices de revictimización, afectando gravemente la salud, el desarrollo profesional y la autonomía económica de las mujeres.

3.2. Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en países de América Latina y el Caribe, según la información disponible hasta abril de 2025:

País	Estado de Ratificación	Fecha de Ratificación
Argentina	Ratificado	23 de febrero de 2021
Uruguay	Ratificado	12 de junio de 2020
Ecuador	Ratificado	19 de mayo de 2020
El Salvador	Ratificado	7 de junio de 2022
Perú	Ratificado	8 de junio de 2022
México	Ratificado	15 de marzo de 2022
Chile	Ratificado	29 de septiembre de 2023
Panamá	Ratificado	12 de enero de 2023
Antigua y Barbuda	Ratificado	11 de febrero de 2023
Barbados	Ratificado	4 de agosto de 2023
Bahamas	Ratificado	25 de septiembre de 2023
Brasil	No ratificado	—
Colombia	No ratificado	—
Costa Rica	No ratificado	—
Paraguay	No ratificado	—
Bolivia	No ratificado	—
Honduras	No ratificado	—
Guatemala	No ratificado	—

Nicaragua	No ratificado	—
República Dominicana	No ratificado	—

Tabla 1 Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Construcción propia

En el caso colombiano, la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral, ha sido ampliamente criticada por su limitación para abordar el acoso sexual desde un enfoque interseccional y preventivo. La falta de rutas claras de atención, la revictimización de las denunciantes y la impunidad generalizada en estos casos son factores que perpetúan la violencia. Casos emblemáticos como el de la periodista Vanessa Restrepo contra El Colombiano (Sentencia T-140 de 2021) muestran cómo incluso las instituciones con estructuras internas robustas pueden fallar en la protección de las mujeres trabajadoras.

3.3. Hallazgos del informe de USAID: “Las capas del techo de cristal: equidad de género en la Corte Constitucional”

El estudio adelantado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, 2020) en la Corte Constitucional de Colombia reveló datos alarmantes sobre prácticas de acoso sexual dentro de instituciones de alta jerarquía. A partir de una encuesta aplicada a 244 personas funcionarias y entrevistas a 14 trabajadores (8 mujeres y 6 hombres), se encontraron múltiples expresiones de violencia de género en el ámbito laboral.

Entre los hallazgos más relevantes destacan:

Un 4% del personal encuestado fue objeto de tratos humillantes y prácticas discriminatorias catalogadas como persecución laboral.

Cinco mujeres denunciaron haber sido presionadas para aceptar citas fuera del contexto profesional, en la mayoría de casos por superiores jerárquicos, mientras que ningún hombre reportó experiencias similares.

Solo mujeres afirmaron haber recibido ofertas de ascenso o mejora laboral a cambio de favores sexuales.

Diez personas señalaron haber sido víctimas de contacto físico no deseado, con una mayoría de casos dirigidos hacia mujeres por hombres con mayor jerarquía.

Doce trabajadores y trabajadoras indicaron haber recibido propuestas sexuales explícitas dentro del entorno laboral, en su mayoría por parte de compañeros o jefes.

Estos patrones evidencian cómo el acoso sexual laboral reproduce las desigualdades de poder entre géneros incluso en instituciones llamadas a garantizar la equidad y la justicia.

3.4. Estudio del Ministerio del Trabajo e Infométrika S.A.S

Un diagnóstico adicional, desarrollado por el Ministerio del Trabajo de Colombia junto con la firma Infométrika S.A.S (Bohórquez & Rodríguez, 2023), indagó sobre las percepciones de la población respecto al acoso sexual en espacios laborales. La investigación documentó la recurrencia de prácticas como presiones para mantener relaciones sexuales, tocamientos no consentidos, acoso digital mediante mensajería o correos, y contacto físico invasivo.

A pesar de lo anterior, el informe muestra un amplio desconocimiento social sobre qué comportamientos constituyen acoso sexual. Muchas de las personas entrevistadas no identificaron estas acciones como formas de violencia hasta que se les plantearon directamente los escenarios.

Entre los resultados resalta que la mayoría de los actos de acoso reportados ocurrieron entre personas del mismo nivel jerárquico, seguidos por casos con personas externas a la organización. Además, se identificó que solo el 10% de quienes se reconocieron como víctimas acudieron a instancias formales como empleadores o superiores, mientras que el 41% de las mujeres afectadas optó por manejar la situación por cuenta propia, temiendo represalias o afectaciones laborales. En cuanto a los testigos, solo un 2% informó al Comité de Convivencia Laboral, y apenas un 1% acudió a una autoridad externa, lo cual evidencia la baja capacidad de reacción y el déficit de formación en derechos laborales.

El informe también señala que los principales recursos consultados para obtener información sobre acoso sexual fueron la familia (33%), seguidos por entidades como

Fiscalía o Ministerio del Trabajo (24%), y los amigos (22%). Entre los medios de difusión, televisión y radio lideraron las preferencias, seguidos por internet.

Estos datos demuestran no solo la frecuencia con la que ocurre el acoso, sino la desconfianza generalizada en los canales institucionales, la baja capacidad de reacción y el déficit de formación en derechos laborales.

4. Justificación

Reflexionar sobre el acoso sexual en mujeres trabajadoras en América Latina desde una perspectiva normativa resulta pertinente para reconocer los avances y los desafíos que enfrentamos como sociedad y como profesionales de la seguridad y salud en el trabajo. A pesar de que los países latinoamericanos han promulgado normas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar esta forma de violencia en el entorno laboral, la persistencia del fenómeno evidencia fallas estructurales en su aplicación, comprensión y seguimiento. Este ensayo se justifica en la necesidad de examinar críticamente esas brechas, identificando cómo las normas, aunque existentes, muchas veces no logran incidir de forma efectiva en las prácticas cotidianas dentro de los espacios de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo no solo vulnera derechos fundamentales, sino que reproduce dinámicas de poder, desigualdad y exclusión, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. En este contexto, el presente ensayo se propone revisar el tratamiento normativo que se ha dado a esta problemática en Latinoamérica haciendo especial incidencia en países como Colombia, México y Argentina, prestando especial atención a los marcos legales existentes, su armonización con los estándares internacionales y los desafíos que persisten en su implementación real.

El acoso sexual en el trabajo no solo vulnera derechos fundamentales, sino que reproduce dinámicas de poder, desigualdad y exclusión, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Según el estudio de Bohórquez & Rodríguez (2023), se observa un amplio desconocimiento social sobre qué comportamientos constituyen acoso sexual, lo que dificulta su identificación y denuncia.

Este análisis cobra relevancia porque se sustenta en marcos internacionales que exigen a los Estados adoptar medidas legislativas, preventivas y reparatoras frente a estas violencias estructurales.

Al tratarse de un fenómeno complejo y transversal, esta reflexión permite también considerar la importancia de incorporar el enfoque de derechos de las mujeres en las políticas laborales, reconocer las relaciones de poder desiguales que subyacen al acoso sexual, y poner en evidencia la necesidad de construir entornos laborales donde el respeto y la dignidad sean pilares fundamentales. Así, este ensayo busca aportar al debate académico desde una postura crítica que no se limita a describir el marco legal, sino que indaga en su efectividad real, en sus silencios y omisiones, y en el impacto que tiene en la vida de miles de mujeres trabajadoras de la región.

5. Objetivos del ensayo

Objetivo general

Reflexionar críticamente sobre las normativas frente al acoso sexual laboral hacia mujeres en América Latina, mediante un análisis documental con enfoque comparativo y regional.

Objetivos específicos

Analizar datos y encuestas disponibles sobre el acoso sexual en Latinoamérica para comprender el panorama y la situación actual.

Evaluar las principales medidas institucionales orientadas a la prevención, sanción y reparación de esta forma de violencia.

Identificar barreras comunes que limitan la implementación efectiva de las normativas existentes.

Proponer recomendaciones para fortalecer el abordaje normativo e institucional del acoso sexual y promover entornos laborales libres de violencia y discriminación.

5.1. Pregunta orientadora e hipótesis

Pregunta de investigación

¿De qué manera abordan las normativas e instituciones de América Latina el acoso sexual laboral hacia mujeres y cuáles son los principales desafíos que enfrentan para su implementación efectiva?

Hipótesis

Aunque América Latina ha avanzado en el reconocimiento legal del acoso sexual laboral, persisten grandes desafíos en su abordaje institucional debido a vacíos normativos, débil aplicación de las leyes, falta de mecanismos de seguimiento y ausencia de enfoque de los derechos de las mujeres en muchas de sus políticas públicas.

4. Enfoque metodológico

Este ensayo se enmarca en una metodología cualitativa, documental y crítica, centrada en el análisis de contenido de fuentes jurídicas, doctrinarias e institucionales relativas al acoso sexual en el trabajo, particularmente en América Latina. El enfoque cualitativo permite explorar el fenómeno desde una comprensión profunda, interpretativa y contextualizada de los marcos normativos, su implementación y sus implicaciones para los derechos de las mujeres (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La estrategia metodológica se basa en la revisión sistemática de literatura científica, normas nacionales e internacionales, sentencias, informes oficiales y pronunciamientos de organismos multilaterales, así como documentos de organizaciones feministas y de derechos humanos. Este tipo de revisión posibilita una aproximación crítica a los discursos jurídicos y políticos que configuran las respuestas institucionales frente al acoso sexual laboral (Bautista, 2017).

Se emplea como técnica principal el análisis documental, entendido como un proceso que permite examinar textos legales y administrativos, a partir de categorías previamente definidas, para identificar patrones, omisiones, avances y tensiones normativas (Mendoza & Restrepo, 2018). Para sistematizar la información, se construyó una matriz de análisis basada en cinco ejes: medidas preventivas, sanciones, canales de denuncia, enfoque de género y mecanismos de reparación. Las

matrices comparativas son especialmente útiles para los estudios jurídicos al facilitar el contraste entre normas e identificar vacíos o inconsistencias (Aguirre & Ramos, 2019).

Además, se incorporan fuentes de datos abiertos provenientes de entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ministerios de trabajo, defensorías del pueblo, fiscalías generales y altas cortes, cuyos informes y estadísticas permiten triangular los hallazgos normativos con evidencia empírica sobre la magnitud y tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral. Esta triangulación busca garantizar la validez y profundidad del análisis, situando el ensayo dentro de una perspectiva crítica y transformadora.

Finalmente, el análisis adopta una perspectiva interseccional, que considera la forma en que el género, la clase, la edad, la etnia y otras variables estructuran la experiencia de las mujeres en el trabajo y su exposición a violencia y discriminación (Crenshaw, 1991; Galeano & Correa, 2020). Este enfoque permite examinar no solo la letra de la ley, sino también su capacidad real para transformar prácticas y proteger derechos en contextos marcados por profundas desigualdades estructurales.

7. Marco teórico y normativo

7.1. Definición de acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral se manifiesta de diversas formas y afecta significativamente a las personas en su entorno de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), incluye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En el contexto latinoamericano, esta problemática se agrava y se entiende como una forma de violencia de género que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Las conductas no deseadas de carácter sexual interfieren no solo con el desempeño laboral, sino también con la estabilidad emocional de las víctimas, tal como lo establece la Ley 2365 de 2024 del Congreso de Colombia.

Jiménez Castañeda y Navarro Guardo (2005) profundizan en esta cuestión, señalando que el acoso sexual en el ámbito laboral se refiere a cualquier acto de naturaleza

sexual no deseado que afecte directa o indirectamente las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Esta perspectiva es especialmente relevante para América Latina, donde las dinámicas laborales y sociales pueden intensificar la vulnerabilidad de las mujeres.

En este contexto, la Aseguradora de Riesgos Laborales Suramericana ARL SURA (2023) añade que el acoso sexual laboral comprende acciones de connotación sexual que no son consentidas y que generan un impacto negativo en el entorno laboral, afectando la dignidad, la igualdad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Estos análisis y definiciones proporcionan un marco integral para comprender la magnitud y las implicaciones del acoso sexual en el trabajo, subrayando la necesidad de políticas efectivas y de una aplicación rigurosa de las leyes para proteger a las personas trabajadoras.

7.2. Matriz comparativa: Definiciones de acoso sexual laboral en códigos penales de América Latina

País	Norma o artículo	Definición legal del acoso sexual laboral
Colombia	Código Penal, Art. 210-A, Ley 1257 de 2008	“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder [...] acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”
México	Código Penal Federal, Art. 259 Bis	“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación.”
Chile	Código Penal, Art. 494 ter y Código del Trabajo	Se considera infracción grave “realizar actos de acoso sexual” definidos como conductas de connotación sexual no consentidas que afecten la

		dignidad de la persona, generando un ambiente hostil o intimidatorio.
Argentina	Ley 26.485 y normativa complementaria	No existe una figura penal específica, pero la ley define la violencia laboral como “aquella que incluye el hostigamiento psicológico o físico dirigido a la trabajadora para excluirla del ámbito laboral.”
Perú	Ley N.º 27942 y Código Penal, Art. 176-A	Define el acoso sexual como “cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada” que “afecta la dignidad” o “crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo en el trabajo.”
Uruguay	Ley 18.561, Código Penal Art. 311 modificado	Considera acoso sexual “toda conducta de naturaleza sexual no deseada, realizada por una persona con poder jerárquico, que cause perjuicio o afecte la situación laboral, educativa o social de otra persona.”
Ecuador	Código Integral Penal, Art. 166	El acoso sexual se configura cuando “una persona solicita favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, valiéndose de su posición de autoridad o jerarquía, generando intimidación, hostilidad, degradación o humillación.”

Tabla 2 Definiciones de acoso sexual laboral en códigos penales de América Latina
construcción propia

7.3. Otras definiciones importantes en el análisis del acoso sexual laboral:

Violencia y Acoso Basados en Género: La violencia y el acoso basados en género incluyen acciones que resultan en daño físico, psicológico, sexual o económico a las personas debido a su género. Estas conductas son una manifestación de la

discriminación de género y pueden ocurrir en el entorno laboral, afectando principalmente a mujeres y personas de comunidades vulnerables (OIT, 2022).

Entorno Laboral Hostil: Se refiere a una atmósfera en el lugar de trabajo donde los comportamientos sexuales no deseados se han vuelto tan frecuentes o severos que crean un ambiente intimidante, hostil o abusivo. Este entorno afecta la capacidad de la persona para realizar su trabajo de manera efectiva (ONU Mujeres, 2018).

Discriminación por Razón de Género: La discriminación por razón de género se manifiesta en la exclusión, restricción o preferencia basada en el género que limita el acceso a oportunidades laborales, promoción y condiciones de trabajo justas. El acoso sexual es una forma de discriminación de género que perpetúa las desigualdades en el lugar de trabajo (ONU Mujeres, 2021).

Riesgos Psicosociales: Los riesgos psicosociales son factores del entorno laboral que afectan la salud mental y física de los empleados. Estos incluyen el acoso sexual, que genera estrés, ansiedad y problemas de salud física y mental. La prevención de estos riesgos es esencial para garantizar la seguridad y salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Políticas de Prevención: Las políticas de prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo incluyen la implementación de medidas educativas, formación continua y creación de mecanismos de denuncia confidenciales y seguros. Estas políticas buscan fomentar un ambiente laboral seguro y equitativo (ONU Mujeres, 2021).

Mecanismos de Denuncia: Se refiere a los procedimientos establecidos por una organización para que los empleados puedan reportar incidentes de acoso sexual de manera segura y confidencial. Un mecanismo de denuncia efectivo es clave para la protección de las víctimas y para la sanción de los perpetradores (OIT, 2022).

Capacitación y Sensibilización: La capacitación y sensibilización en temas de acoso sexual son programas formativos dirigidos a todos los empleados, con el objetivo de educar sobre el reconocimiento y prevención de estas conductas. Estas iniciativas son fundamentales para prevenir la ocurrencia del acoso en el entorno laboral (OIT, 2022).

Cultura Organizacional: La cultura organizacional se refiere a las creencias, valores y normas compartidas dentro de una organización. Un clima organizacional permisivo hacia el acoso sexual facilita su ocurrencia, mientras que una cultura de tolerancia cero lo previene y lo sanciona adecuadamente (ONU Mujeres, 2018).

Legislación Laboral: Conjunto de normas y políticas implementadas a nivel nacional o internacional para proteger a los trabajadores de conductas abusivas, incluidas el acoso y la violencia sexual. Ejemplos incluyen el Convenio 190 de la OIT y la Ley 1010 de 2006 en Colombia, que integran la prevención del acoso como parte de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2019).

7.4. Seguridad jurídica, institucionalidad y derechos de las mujeres

La existencia de normas jurídicas no garantiza por sí sola el acceso a la justicia ni la protección efectiva de los derechos fundamentales. En el contexto del acoso sexual, la falta de aplicación efectiva de las leyes, la inexistencia o debilidad de rutas institucionales claras, y la ausencia de mecanismos de reparación adecuados perpetúan escenarios de impunidad y revictimización para las mujeres. La seguridad jurídica, entendida como la garantía de que los derechos puedan ser reconocidos, protegidos y exigibles a través de procedimientos accesibles y eficaces, debe considerar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en su vida laboral y social (Calero, 2022; Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 2001).

En este sentido, la Corte Constitucional de Colombia ha advertido que la seguridad jurídica no puede limitarse a la promulgación de normas, sino que requiere condiciones institucionales para su implementación efectiva, especialmente cuando se trata de violencias basadas en género. La sentencia T-140 de 2021 señala que la ausencia de protocolos, el desconocimiento del enfoque de género y la revictimización institucional generan una negación real de justicia y afectan directamente el derecho de las mujeres a un entorno libre de violencias (Corte Constitucional, 2021).

Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha subrayado que garantizar un entorno laboral seguro y saludable para las mujeres implica no solo la adopción de marcos normativos como el Convenio 190 y la

Recomendación 206, sino también su apropiación institucional mediante políticas preventivas, canales de denuncia accesibles y mecanismos de protección frente a represalias (OIT, 2021).

Asimismo, organismos como Naciones Unidas han indicado que la justicia con perspectiva de género debe asegurar que las mujeres —especialmente aquellas en condiciones de vulnerabilidad como migrantes, trabajadoras informales, jóvenes o con discapacidad— puedan acceder a mecanismos claros, rápidos y efectivos para la protección de sus derechos sin enfrentar nuevas formas de violencia institucional (Naciones Unidas, 2019).

La inclusión del enfoque de género en los sistemas de justicia y en la institucionalidad laboral no es un asunto meramente formal, sino una condición para garantizar la efectividad de los derechos. Esto requiere reconocer que la supuesta neutralidad legal puede invisibilizar las desigualdades estructurales que colocan a las mujeres en mayor riesgo de sufrir acoso y otras formas de violencia, lo cual exige un tratamiento diferenciado, interseccional y proactivo por parte del Estado y de los empleadores (Calero, 2022; OIT, 2021; ONU Mujeres, 2019).

La teoría feminista también aporta un marco crucial para entender el acoso sexual en el trabajo. Según esta perspectiva, el acoso sexual es una manifestación de las desigualdades estructurales de género que se perpetúan en las relaciones de poder dentro del entorno laboral. Esta perspectiva sostiene que el acoso sexual no es solo un problema individual, sino un síntoma de las dinámicas de poder desiguales que caracterizan a muchos lugares de trabajo (ONU Mujeres, 2021).

7.5. Invisibilización institucional del acoso sexual: apuntes desde la CEPAL

La Nota para la Igualdad N.º 21 elaborada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) constituye un documento clave para comprender cómo la institucionalidad actual sigue fallando en la protección de las mujeres frente al acoso sexual en espacios laborales y educativos. En esta publicación, se señala que, pese a los avances normativos en varios países de la región, el acoso sexual continúa siendo una forma de violencia estructural profundamente invisibilizada, subestimada y

normalizada, especialmente cuando afecta a mujeres jóvenes, estudiantes o trabajadoras con menor poder jerárquico (CEPAL, 2016).

La CEPAL resalta que esta forma de violencia se mantiene encubierta por la tolerancia social y por el silencio institucional, lo cual alimenta un ciclo de impunidad. La naturalización del acoso, sumada a la inexistencia o ineficacia de protocolos de atención, deja a las víctimas expuestas a la revictimización, el estigma y la pérdida de oportunidades laborales o educativas. La mayoría de las veces, la salida más común no es la denuncia, sino el retiro del espacio donde ocurrió la agresión.

Uno de los elementos más preocupantes destacados en la nota es que, incluso en países donde el acoso sexual ha sido tipificado penalmente, hay una ausencia generalizada de sistemas de información, seguimiento y evaluación sobre la incidencia de estos hechos. En consecuencia, no solo se subestima su impacto, sino que se carece de herramientas para construir políticas públicas eficaces y con enfoque de género. Así, el documento llama la atención sobre la necesidad de institucionalizar estrategias de prevención, sanción y reparación, basadas en principios de igualdad, dignidad y acceso efectivo a la justicia.

La Nota N.º 21 también hace un llamado a los Estados para que fortalezcan la recopilación de datos, el diseño de protocolos con enfoque interseccional y la creación de entornos laborales y educativos libres de violencia. Esta demanda resulta especialmente relevante en contextos donde la informalidad laboral, el autoritarismo jerárquico o la ausencia de rutas claras hacen que el acoso sexual no sea solo un hecho aislado, sino una práctica sistémica que socava los derechos humanos de las mujeres.

7.6. Ordenamiento jurídico internacional sobre el acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual ha sido reconocido por los sistemas internacionales de protección de derechos humanos como una manifestación de violencia basada en género que vulnera la dignidad, la integridad física y psicológica, y el derecho a condiciones laborales seguras. Diversos instrumentos internacionales —tanto universales como regionales— han establecido estándares jurídicos vinculantes y directrices normativas

que exigen a los Estados adoptar medidas preventivas, sancionatorias y reparatoras frente a este fenómeno estructural.

Uno de los precedentes más significativos en el ámbito interamericano es la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Paola Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador* (2020), donde se reconoció el acoso sexual escolar como una forma de violencia institucional basada en género. En esta decisión, la Corte estableció que los Estados tienen el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar todas las formas de violencia contra las mujeres, especialmente cuando son cometidas por personas en posición de poder, como docentes o superiores jerárquicos (Corte IDH, 2020).

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)

Adoptada mediante la Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, esta declaración reconoce que la violencia contra la mujer, incluida la violencia sexual y el acoso, constituye una violación de los derechos humanos. En sus artículos 2 y 4 se establece que el acoso sexual en el trabajo, en instituciones educativas y en otros espacios debe ser prevenido, sancionado y reparado mediante sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, además de medidas jurídicas, políticas y culturales con enfoque preventivo (Naciones Unidas, 1993).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979)

La CEDAW, junto con su Recomendación General N° 19 (1992), fue pionera en incluir el acoso sexual como una forma de violencia por razón de género. Dicha recomendación define el acoso sexual como cualquier conducta de connotación sexual no deseada que cree un entorno de trabajo hostil y afecte el acceso, permanencia o ascenso de las mujeres en el empleo (CEDAW, 1992). Esta conceptualización fue ampliada posteriormente por la Recomendación General N° 35, que establece que la violencia de género incluye daños físicos, sexuales, psicológicos y económicos (CEDAW, 2017).

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)

Este instrumento estratégico reafirma el compromiso global con la erradicación del acoso sexual, señalando que constituye una forma de discriminación contra la mujer que debe ser abordada por los gobiernos, empleadores y sindicatos mediante políticas claras, legislación efectiva y mecanismos de queja confidenciales y accesibles (Naciones Unidas, 1995, párr. 178).

Convenio 111 y Convenio 169 de la OIT

El Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación obliga a los Estados a adoptar políticas para eliminar toda forma de discriminación, incluidas aquellas basadas en el sexo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha confirmado que el acoso sexual constituye una forma de discriminación por razón de género (OIT, 2012). Por su parte, el Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales también prohíbe expresamente el acoso en contextos laborales, reconociendo la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres indígenas (OIT, 1989).

Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

Adoptado en 2019, el Convenio 190 de la OIT representa el más avanzado desarrollo normativo en la materia. Define la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo expresamente el acoso sexual (OIT, 2019). Este convenio establece la obligación de los Estados y empleadores de prevenir, atender y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo, promoviendo la adopción de protocolos, mecanismos de queja, medidas de protección para las denunciantes y servicios de apoyo con perspectiva de género.

Además, la Recomendación 206 del mismo año sugiere medidas específicas como campañas de sensibilización, programas de formación obligatorios y la incorporación de cláusulas de prevención en los contratos colectivos y códigos internos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará (1994)

Este instrumento regional tiene un gran valor normativo en América Latina. Establece que la violencia contra la mujer incluye el acoso sexual en el ámbito laboral, educativo o cualquier otro espacio, y compromete a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar tales conductas (OEA, 1994, arts. 1 y 2).

7.7. Enfoques de prevención y reparación desde el derecho comparado

La protección frente al acoso sexual laboral ha sido objeto de diversas formulaciones normativas a nivel global, dando lugar a estrategias diferenciadas según el contexto jurídico, político y cultural de cada país. Desde el derecho comparado, es posible identificar una evolución progresiva en el reconocimiento del acoso sexual como una forma de violencia estructural de género, así como un riesgo laboral que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. La presente sección analiza las disposiciones normativas adoptadas en países de América Latina, Europa y Norteamérica, destacando los avances en materia de prevención, sanción y reparación, así como los principales desafíos que persisten para una implementación efectiva.

El análisis se estructura a partir de la Ley 18.561 de Uruguay, la Ley 26.485 de Argentina, la Ley 27942 de Perú, la Ley 20.005 de Chile, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México, la Ley 7476 de Costa Rica, la Ley Orgánica 3/2007 de España, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de Estados Unidos, la Directiva 2006/54/CE de la Unión Europea y el Código Laboral Canadiense. Esta revisión permite observar tanto la existencia de normas específicas —como en Perú o Uruguay— como marcos más generales que abordan el acoso en contextos amplios de discriminación y violencia —como en México o Argentina—. En todos los casos, las leyes reconocen el carácter estructural del problema y su impacto en los derechos fundamentales de las trabajadoras.

País	Número o nombre de la ley	Descripción de la ley	Retos o dificultades
------	---------------------------	-----------------------	----------------------

Uruguay	Ley N.º 18.561 (2009) y Decreto 256/017 (2017)	Establece mecanismos para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Permite la denuncia en la empresa o ante la Inspección General del Trabajo. Obliga a indemnización de seis salarios y medidas de protección.	Falta de implementación efectiva en pequeñas empresas. Dificultades para proteger testigos y víctimas por falta de formación en derechos laborales.
Argentina	Ley 26.485 (2009)	Reconoce el hostigamiento psicológico como una forma de violencia laboral. Aunque no hay ley nacional específica sobre acoso sexual, se abordan casos como violencia institucional.	Ausencia de una normativa específica y homogénea a nivel federal. La legislación varía según las provincias.

Perú	Ley N.º 27942 y Ley N.º 28983	Regula y sanciona el hostigamiento sexual. Define con claridad conductas y establece medidas en el ámbito público y privado. La Ley 28983 garantiza igualdad de oportunidades laborales.	Persisten barreras para denunciar, especialmente en zonas rurales. Baja implementación de protocolos institucionales.
Chile	Ley 20.005 (2005) y leyes complementarias (Ley 20.536, Ley 21.197)	Tipifica y sanciona el acoso sexual, especialmente en ámbitos laborales, escolares y deportivos. Obliga a establecer protocolos institucionales.	Falta de formación para quienes deben implementar los protocolos. Desigualdad en aplicación según región o institución.
México	Ley General de Acceso de las Mujeres a una	Establece principios para prevenir y sancionar la violencia contra	Falta de armonización con leyes estatales. Baja efectividad en contextos con

	Vida Libre de Violencia (2007)	las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Coordina acciones entre niveles de gobierno.	alta informalidad laboral.
Costa Rica	Ley N.º 7476 (1995)	Prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en ámbitos laborales y educativos. Establece obligaciones a empleadores y procedimientos internos.	Poca capacitación a funcionarios y dificultad en el acceso a la justicia por parte de mujeres rurales.
España	Ley Orgánica 3/2007	Define el acoso sexual como comportamiento que atente contra la dignidad. Obliga a las empresas a establecer planes de igualdad y protocolos.	Dificultades en empresas pequeñas. Desconocimiento de recursos legales por parte de las víctimas.

Estados Unidos	Título VII de la Ley de Derechos Civiles (1964), regulado por la EEOC	El acoso sexual es considerado una forma de discriminación por sexo. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) supervisa su aplicación.	Baja denuncia por miedo a represalias. Casos de encubrimiento corporativo. Jurisprudencia compleja.
Unión Europea	Directiva 2006/54/CE	Obliga a los Estados miembros a prevenir y sancionar el acoso sexual en el empleo. Reconoce la igualdad de trato entre hombres y mujeres.	Lentitud en la transposición a legislaciones nacionales. Desigualdad en medidas de implementación.
Canadá	Código Laboral Canadiense (arts. 247.1 a 247.4)	Prohíbe el acoso sexual laboral. Establece procedimientos de denuncia, mediación y protección inmediata. Aplica	Menor cobertura en empleos provinciales. Dificultad en acceso para mujeres

		a sectores federales.	indígenas y migrantes.
--	--	--------------------------	---------------------------

Tabla 3 derecho comparado Fuente: ponencia proyecto de ley no. 332 de 2022 Cámara

8. Análisis documental y comparativo

8.1. Colombia: legislación, mecanismos y vacíos

En Colombia, el acoso sexual laboral ha sido tipificado en el artículo 210-A del Código Penal mediante la Ley 1257 de 2008, y se ha abordado normativamente de forma colateral a través de la Ley 1010 de 2006 (sobre acoso laboral), así como con disposiciones complementarias como el Decreto 4463 de 2011, que lo reconoce como un riesgo profesional. No obstante, la configuración del acoso sexual en la legislación colombiana presenta limitaciones importantes.

Por un lado, la Ley 1010 de 2006 no contempla el acoso sexual como una categoría independiente, sino dentro del acoso laboral general, lo cual impide que se reconozcan sus particularidades de género y su carácter de violencia sexual. Además, su exigencia de “conducta persistente” contrasta con los estándares internacionales, como el Convenio 190 de la OIT, que reconoce que un solo acto puede constituir acoso.

Las sentencias de la Corte Constitucional (T-265 de 2016, T-140 de 2021) y de la Corte Suprema (SL648-2018, SP931-2020) han reiterado que el acoso sexual es una forma de discriminación de género que requiere intervención estatal desde el principio de debida diligencia. A pesar de ello, persiste una débil articulación institucional en la protección de las víctimas, una ausencia de protocolos obligatorios para todas las empresas, y una revictimización constante en las rutas de denuncia (Bohórquez & Rodríguez, 2023).

La reciente Ley 2365 de 2024, que establece fuero de estabilidad para denunciantes, representa un avance significativo, pero su implementación práctica aún es incipiente. La falta de un enfoque interseccional deja fuera a pasantes, trabajadoras informales o contratistas, quienes no son amparadas plenamente por la normatividad vigente.

8.2. México: avances institucionales y barreras de implementación

México ha avanzado en el desarrollo de un marco legal robusto con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), la cual reconoce el acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral. Esta ley establece la obligación de las autoridades para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los niveles de gobierno.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo regula el acoso sexual en términos de hostigamiento y violencia laboral, exigiendo la implementación de políticas de prevención y protocolos de atención en empresas. Además, instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) han promovido campañas y acciones para visibilizar la problemática.

No obstante, la falta de armonización normativa entre entidades federativas, la alta informalidad laboral (que ronda el 55% según datos del INEGI, 2022), y la débil aplicación de los protocolos en pequeñas y medianas empresas constituyen barreras críticas para la implementación efectiva de las medidas.

Además, persisten limitaciones en el acceso a la justicia, especialmente para mujeres indígenas, migrantes y trabajadoras del hogar, quienes enfrentan estigmatización, miedo a represalias y desconocimiento de sus derechos. Según la ENDIREH (2021), solo un pequeño porcentaje de mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo se atreve a denunciarlo formalmente.

8.3. Argentina: enfoque con perspectiva de género y efectividad normativa

Argentina ha consolidado un enfoque normativo con perspectiva de género a través de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2009). Esta ley reconoce el acoso como una forma de violencia institucional y laboral, y ha sido complementada por protocolos internos en instituciones públicas y privadas.

Si bien el país no cuenta con una ley nacional específica sobre acoso sexual laboral, la inclusión del tema en la Ley 26.485 ha permitido su tratamiento como parte de una

estrategia más amplia de prevención de violencia de género. A través del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, se han promovido políticas públicas, capacitaciones obligatorias (Ley Micaela) y campañas para la erradicación del acoso en espacios de trabajo.

Sin embargo, el reto de la heterogeneidad legislativa entre provincias, la falta de mecanismos homogéneos de seguimiento, y la resistencia cultural en ciertos sectores laborales limitan el impacto de las políticas adoptadas. Estudios del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) muestran que, pese a los avances, persiste una alta subestimación del acoso como delito, lo que genera impunidad y repetición de las conductas.

Aun así, Argentina representa uno de los países latinoamericanos que más ha integrado un enfoque feminista en su política pública, lo cual constituye una base sólida para avanzar hacia la incorporación del Convenio 190 de la OIT y consolidar una política de Estado transversal en materia de derechos laborales de las mujeres.

8.4. Del análisis de los marcos legales latinoamericanos surgen cuatro patrones comunes:



Figura: Análisis de patrones en los marcos legales. Construcción propia

9. Discusión de hallazgos

9.1. Comparación de normativas en Latinoamérica

El análisis comparativo de las legislaciones en América Latina revela que, aunque ha habido un avance significativo en el reconocimiento legal del acoso sexual como una forma de violencia y discriminación de género en el trabajo, persisten grandes desigualdades normativas y de implementación. Países como Perú, Uruguay y Chile han promulgado leyes específicas que definen con claridad el acoso sexual, establecen obligaciones para los empleadores y crean procedimientos de denuncia interna (OIT, 2021; CEPAL & ONU Mujeres, 2023).

Sin embargo, en países como Argentina o México, aunque existen leyes de violencia de género que abordan el acoso sexual de manera indirecta, la ausencia de una normativa laboral específica limita su aplicación efectiva en entornos laborales, especialmente en el sector informal. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 sigue siendo insuficiente para abordar de manera integral el acoso sexual, al tratarlo como una forma de acoso laboral sin considerar su dimensión de violencia de género (Mintrabajo, 2025; Bohórquez & Rodríguez, 2023).

La mayoría de las legislaciones carecen de un enfoque interseccional robusto y no abordan adecuadamente las situaciones de mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes o trabajadoras del hogar. Esta omisión perpetúa las desigualdades estructurales y limita la capacidad de los marcos legales para proteger a todas las mujeres por igual (OIT, 2004; Declaración de Principios de la OIT, 2021).

9.2. Institucionalidad y su rol en la prevención y sanción

Las instituciones juegan un rol crucial en la implementación de normas y en la atención de las víctimas. Sin embargo, el análisis evidencia que muchos países enfrentan una débil capacidad institucional para prevenir, investigar y sancionar los casos de acoso sexual. Esto se debe, entre otras razones, a la falta de recursos, de formación del personal, de canales eficaces de denuncia, y a la impunidad sistemática.

Por ejemplo, el caso reciente de Calco S.A. en Medellín (Mintrabajo, 2025), donde una trabajadora fue despedida tras denunciar acoso sexual, evidencia que, aunque existen

normas de protección (Ley 2365/2024), muchas empresas no activan protocolos de atención ni respetan los fueros laborales. Las entidades responsables —como las inspecciones del trabajo, las fiscalías y los comités de convivencia— frecuentemente carecen de protocolos con enfoque de género, lo cual favorece la revictimización y la impunidad (OIT, 2021; CEPAL, 2023).

Asimismo, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han señalado la necesidad de combinar marcos legales sólidos con instituciones eficientes, bien financiadas y con voluntad política para prevenir y erradicar el acoso sexual en el trabajo (OIT, 2004; Declaración de Principios, 2021).

9.3. Costes del Acoso sexual

COSTE DEL ACOSO SEXUAL PARA

VÍCTIMAS	EMPLEADORES	SOCIEDAD
Sufrimiento Psicológico, como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima;	Disminución de la productividad de la empresa, debido a: - juicio injusto - peligro del trabajo en equipo - absentismo	Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas;
Cambio de comportamiento, deterioro de las relaciones sociales;	No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual;	Beneficios para el bienestar del desempleado y jubilados;
Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, como abuso de drogas y alcohol;	El progreso y la innovación en el seno de la empresa se ven afectados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo;	Costes por invalidez para los discapacitados;
Victimas antes de conceptualizar el acoso sexual como problema profesional, abandono del empleo informal;		Gastos en procesos legales y penales;
		Denegado el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel en sectores tradicionalmente dominados por los hombres;

Figura: costes del acoso sexual tomada de Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

9.4. Retos comunes y propuestas de mejora

Entre los principales retos identificados en la región se encuentran:

Baja tasa de denuncia: el miedo a represalias, la revictimización institucional y la normalización del acoso sexual en ciertos sectores impiden que muchas mujeres denuncien (CEPAL 2023; OIT, 2021).

Informalidad laboral: en América Latina, más del 50% de las mujeres trabajan en el sector informal, donde no existen garantías legales efectivas ni estructuras para tramitar denuncias (OIT, 2021; ELSA-GenderLab, 2023).

Ausencia de seguimiento y evaluación: muchas leyes carecen de mecanismos de evaluación de impacto o monitoreo continuo, lo que limita su mejora progresiva (Guía de la OIT y la UE, 2023).

Desigualdad en la aplicación territorial: en zonas rurales o en empresas pequeñas no se cumplen las obligaciones legales ni se socializan los protocolos (Declaración de Principios, 2021).

9.5. Recomendaciones para promover la erradicación del acoso sexual laboral en América Latina

La erradicación del acoso sexual en el ámbito laboral en América Latina requiere una estrategia integral que aborde el problema desde lo jurídico, lo institucional y lo sociocultural. A continuación, se proponen cuatro líneas de acción concretas orientadas a armonizar las normativas nacionales con los estándares internacionales, fortalecer la formación con enfoque de género, incorporar la perspectiva interseccional en las políticas públicas y promover la participación activa de actores sociales en la implementación y vigilancia de protocolos contra el acoso. Estas recomendaciones se basan en el Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, así como en informes regionales y literatura académica reciente, para garantizar un sustento técnico y normativo sólido.

Armonización legislativa con el Convenio 190 de la OIT

El primer paso para promover la erradicación del acoso sexual laboral es armonizar la legislación nacional con el Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este convenio, adoptado en 2019, es el primer tratado internacional vinculante dedicado a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incorporando un claro enfoque de género

En virtud del artículo 7 del Convenio 190, los Estados deben adoptar leyes que definan y prohíban la violencia y el acoso en el ámbito laboral, *incluyendo la violencia y el acoso por razón de género*

Esto implica introducir en las normativas internas definiciones claras de acoso sexual y otras formas de violencia laboral, alineadas con la definición amplia que da el convenio: un conjunto de comportamientos inaceptables (físicos, psicológicos, sexuales o

económicos) que ocurren una vez o de forma repetida y causan o pueden causar daño, *incluyendo el acoso por razón de género*

De esta manera, el acoso sexual es reconocido explícitamente como una forma de violencia de género en el trabajo, lo cual eleva su gravedad jurídica y demanda respuestas integrales.

La armonización legislativa no solo abarca definiciones, sino también la incorporación de medidas preventivas, reparadoras y sancionatorias acordes con el Convenio 190. Este instrumento internacional marca un cambio de paradigma al enfatizar enfoques preventivos y de protección, superando la visión meramente punitiva que predomina en muchas legislaciones nacionales

Así, las leyes deben obligar a los empleadores a prevenir el acoso sexual (por ejemplo, mediante políticas internas y evaluaciones de riesgo) y establecer mecanismos de denuncia y remedio efectivos. El Convenio 190 exige garantizar un fácil acceso de las víctimas a vías de denuncia, mecanismos de solución de conflictos y reparación, asegurando la confidencialidad y la protección contra represalias. Igualmente, se deben prever sanciones proporcionales para los responsables de acoso, de modo que la impunidad no sea una opción

En conjunto, al *armonizar la legislación con el Convenio 190*, los países de la región reforzarían su marco normativo con estándares internacionales que *sitúan la dignidad humana y la igualdad de género en el centro de la respuesta al acoso*

Capacitación institucional y empresarial con perspectiva de género

Paralelamente a la reforma legal, es crucial fortalecer la formación tanto en instituciones públicas como en empresas privadas con enfoque de género. La capacitación continua y la sensibilización son medidas preventivas esenciales para cambiar las culturas organizacionales que toleran o naturalizan el acoso sexual

En línea con las obligaciones del Convenio 190, los Estados deben garantizar que se proporcionen *orientaciones, recursos y formación* sobre violencia y acoso en el trabajo –incluyendo el acoso sexual– a empleadores, trabajadores y sus organizaciones

Esto implica desarrollar programas educativos sólidos que aborden las causas estructurales del acoso, vinculadas a la desigualdad de género y los estereotipos, y que doten a directivos y personal de herramientas para prevenir, detectar y manejar casos de acoso de manera adecuada.

Un programa integral de formación con perspectiva de género debe incluir contenidos sobre derechos de las víctimas, rutas de atención y protocolos de denuncia. Es fundamental que en cada centro de trabajo existan rutas efectivas de atención: procedimientos claros y confidenciales para que las personas afectadas denuncien el acoso sin temor a represalias, y para que reciban apoyo psicológico y jurídico oportuno. Las instituciones públicas, como inspectorías de trabajo y comisiones de derechos humanos, también necesitan capacitar a su personal para atender con sensibilidad de género estos casos y acompañar a las víctimas en el proceso de búsqueda de justicia. Estudios regionales señalan que la falta de capacitación adecuada contribuye a la *subestimación y escasa denuncia* del acoso sexual laboral. Por ello, fortalecer las capacidades institucionales –mediante cursos, talleres y campañas de sensibilización– resulta indispensable para crear entornos laborales seguros. Una cultura organizacional informada y consciente de la igualdad puede reconocer tempranamente las conductas de acoso y activar los protocolos de respuesta antes de que el daño escale, garantizando así la protección de las víctimas y disuadiendo a potenciales agresores.

Perspectiva interseccional en las políticas públicas

Toda política pública contra el acoso sexual laboral en América Latina debe incorporar una perspectiva interseccional, reconociendo que las trabajadoras no son un grupo homogéneo y que muchas enfrentan *múltiples formas de vulnerabilidad simultáneamente*. Diversos análisis han mostrado que la violencia y el acoso en el trabajo toman formas específicas y a menudo más graves cuando las víctimas pertenecen a grupos históricamente discriminados, como mujeres indígenas, afrodescendientes, personas LGBTI+, mujeres con discapacidad, migrantes o trabajadoras precarias. Desde una óptica interseccional, el acoso sexual profundiza la discriminación preexistente: por ejemplo, una trabajadora indígena puede ser blanco de agresiones que mezclan contenidos racistas y sexistas, o una mujer transgénero puede

sufrir acoso con connotaciones transfóbicas que agravan la violencia de género. Ignorar estas intersecciones conduciría a respuestas parciales e ineficaces.

En la práctica, incorporar la perspectiva interseccional significa que las políticas públicas y programas de erradicación del acoso deben *diseñarse considerando la diversidad de las mujeres trabajadoras* y las distintas barreras que enfrentan. Esto conlleva acciones como: recopilar datos desagregados sobre acoso sexual laboral (atendiendo a variables de etnia, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.), adaptar las campañas de sensibilización para llegar a poblaciones vulnerabilizadas y asegurar que los mecanismos de denuncia sean accesibles para todas (por ejemplo, con intérpretes para personas con discapacidad auditiva, o con presencia de personal femenino y hablantes de lenguas indígenas en las oficinas receptoras de quejas). La discriminación interseccional implica que las protecciones legales deben aplicarse con especial atención a quienes sufren varias capas de desigualdad.

En suma, una política interseccional reconoce que *no todas las mujeres viven el acoso de la misma manera* y que, para erradicarlo, las soluciones deben abarcar esa complejidad. Las instituciones internacionales han subrayado que cuando la violencia de género coincide con factores como raza, pobreza o migración, sus efectos se agravan, de modo que solo una respuesta sensible a estas diferencias podrá garantizar entornos laborales verdaderamente libres de acoso para todas las trabajadoras.

Participación de sindicatos y organizaciones civiles en los protocolos

Finalmente, se recomienda promover la participación activa de sindicatos, colectivos feministas y organizaciones de derechos humanos en la construcción, implementación y vigilancia de los protocolos contra el acoso sexual laboral. La erradicación efectiva del acoso requiere un enfoque de *gobernanza colaborativa*: no basta con leyes y políticas desde arriba, sino que los propios actores del mundo laboral y la sociedad civil deben ser coprotagonistas en la creación de ambientes seguros. El Convenio 190 de la OIT refuerza esta idea al establecer que las medidas para enfrentar la violencia y el acoso deben adoptarse en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Los sindicatos, en particular, desempeñan un rol clave: pueden negociar cláusulas contra el acoso en la negociación colectiva, monitorear el

cumplimiento de los protocolos en los centros de trabajo y brindar acompañamiento a las víctimas durante el proceso de denuncia. De hecho, la movilización de mujeres trabajadoras y sindicalistas latinoamericanas ha sido crucial para impulsar la ratificación del Convenio 190 en numerosos países de la región, lo que evidencia su capacidad de agencia para promover cambios normativos y culturales.

Por su parte, los colectivos feministas y organizaciones de derechos humanos aportan experticia en materia de violencia de género y una perspectiva centrada en las víctimas. Su involucramiento en la elaboración de protocolos garantiza que estos incorporen las mejores prácticas internacionales y estándares de derechos humanos (por ejemplo, enfoque victimocéntrico, debida diligencia en la investigación, confidencialidad y no revictimización). Además, pueden actuar como veedores externos que supervisen la correcta aplicación de los procedimientos y denuncien eventuales incumplimientos o encubrimientos dentro de las instituciones. En varios países se ha institucionalizado ya la obligación de contar con protocolos internos contra el acoso: por ejemplo, en Chile cada empresa debe tener un *protocolo de prevención y procedimientos* para casos de acoso sexual, laboral y violencia, incluyendo las medidas de protección para involucrados y las sanciones aplicables. Dicho protocolo requiere, entre otros elementos, la identificación de riesgos con perspectiva de género en el lugar de trabajo. Para que normas como esta se traduzcan en cambios reales, es indispensable que sindicatos y organizaciones civiles participen tanto en su difusión como en su vigilancia activa. Ello asegura un control social sobre las medidas adoptadas: los sindicatos pueden verificar su ejecución en las empresas, y los colectivos de mujeres pueden aportar confianza a las trabajadoras para denunciar, sabiendo que hay redes de apoyo externas. En síntesis, la alianza entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil fortalece la eficacia de los protocolos, crea una cultura de tolerancia cero al acoso sexual laboral y legitima los esfuerzos de erradicación al reflejar un consenso amplio de la comunidad en favor de lugares de trabajo seguros y dignos para todas las personas

10. Conclusiones

El análisis comparativo de las normativas sobre acoso sexual laboral en América Latina revela que, a pesar de los avances legislativos, persisten profundas brechas entre la norma escrita y su aplicación efectiva. En países como Colombia, México y Argentina, existen leyes que reconocen el acoso como una forma de violencia laboral y discriminación de género, pero su implementación sigue siendo desigual, limitada y, en muchos casos, revictimizante.

Uno de los principales hallazgos es que la legislación, en su mayoría, no incorpora una perspectiva interseccional que permita reconocer cómo se agravan las violencias hacia mujeres indígenas, migrantes, racializadas, con discapacidad o en situación de informalidad laboral. Además, en varios países aún no se ha ratificado ni armonizado el Convenio 190 de la OIT, lo que impide adoptar estándares internacionales integrales que protejan los derechos de las trabajadoras (OIT, 2019).

El acoso sexual laboral afecta no solo la salud física y mental de las mujeres, sino también su estabilidad, dignidad y desarrollo profesional. La ausencia de protocolos adecuados, la falta de formación de los comités de convivencia y el temor a las represalias refuerzan un sistema que protege al agresor y castiga a la víctima (CEPAL & OIT, 2020; OIT, 2021).

Desde la salud en el trabajo, las políticas sobre violencia y acoso laboral con enfoque de género evidencian una clara necesidad de integrar la prevención como parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Este modelo reconoce que la violencia y el acoso pueden causar daños físicos, psicológicos, sexuales y económicos, lo cual exige que las empresas adopten evaluaciones de riesgo periódicas, medidas de control y protocolos de intervención. Tales estrategias deben alinearse con los principios del Convenio 190 de la OIT, que promueve entornos laborales seguros y libres de violencia. Sin embargo, aún persiste una brecha entre la normatividad propuesta y su implementación efectiva en muchos contextos de América Latina, donde no se incorporan indicadores de salud mental ni protocolos de vigilancia epidemiológica frente al acoso laboral como factor de riesgo psicosocial, generando una omisión estructural que compromete el bienestar de las y los trabajadores.

Desde la psicología del trabajo, el abordaje del acoso sexual requiere una comprensión más profunda de las dinámicas interpersonales, los sistemas de poder y las consecuencias subjetivas en las víctimas. El documento destaca la necesidad de formaciones que aborden los sesgos inconscientes, las normas sociales y la capacitación de testigos como herramientas para generar entornos seguros. Este enfoque es consistente con teorías como la del aprendizaje social de Bandura y la psicodinámica del trabajo de Dejours, que explican cómo los contextos organizacionales pueden reforzar comportamientos violentos o inhibir su denuncia. La falta de capacitación emocional, espacios de escucha activa y atención psicológica inmediata dentro de las empresas impide una respuesta adecuada frente al trauma que experimentan las víctimas. Por tanto, los programas de intervención deben ser integrales, sensibles al trauma y centrados en la reparación del daño, no solo en la sanción al agresor.

Finalmente, se evidencia que las normativas actuales carecen de medidas eficaces de reparación y acompañamiento psicosocial y jurídico, lo cual profundiza las desigualdades de género en los espacios laborales.

Bibliografía

Aesthesis Psicólogos. (2017, noviembre 10). Acoso sexual en el trabajo. Factores y consecuencias. Madrid: Aesthesis Psicólogos Madrid. Recuperado en abril de 2025, de <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/acoso-sexual-en-el-trabajo-factores-y-consecuencias/>

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2020). Las capas del techo de cristal: equidad de género en la Corte Constitucional. Recuperado en abril de 2025, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Investigaci%C3%B3n-final-Corte-Constitucional-USAID-JSP-5-de-mayo-de-2020.pdf>

Aguirre, M., & Ramos, S. (2019). Análisis comparado de normativas laborales desde una perspectiva de género. Editorial Jurídica Latinoamericana.

Aguirre, D., & Ramos, A. (2019). Matrices comparativas en el análisis normativo: herramientas para el estudio crítico del derecho. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 149(2), 255-273. <https://doi.org/10.15517/rcj.v149i2.38490>

ARL SURA. (2023). Guía de orientación para el desarrollo del protocolo de prevención y atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Bautista, V. (2017). *Metodologías críticas para la investigación jurídica en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.

Bohórquez, A., & Rodríguez, P. (2023). Impacto y percepción del acoso sexual laboral en mujeres trabajadoras de América Latina. Editorial Universidad de los Andes.

Centro de Estudios de la Mujer. (2019). *Acoso sexual en el trabajo: Perspectivas y retos en América Latina*. CEM.

CEPAL & OIT. (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Desigualdades de género y mercados de trabajo en América Latina*. Recuperado en abril de 2025, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45611>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.

Dejours, C. (1998). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.

Galeano, L., & Correa, L. (2020). Epistemologías feministas latinoamericanas: aportes para una investigación transformadora. *Revista Colombiana de Sociología*, 43(1), 33-49.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Recuperado en abril de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

Infometrika S.A.S. (2014). Estudio sobre el acoso sexual laboral en Colombia. Infometrika S.A.S.

Mendoza, G., & Restrepo, J. (2018). Análisis documental cualitativo: una herramienta crítica para el estudio del derecho. *Revista Estudios Sociojurídicos*, 20(1), 145-168.

OIT. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado en abril de 2025, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711571.pdf

OIT. (2021). Convivencias sanas y libres de violencia y acoso: Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe. Recuperado en abril de 2025, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_794865.pdf

ONU Mujeres. (2023). La igualdad de género en el mundo del trabajo: Avances y desafíos. Recuperado en abril de 2025, de <https://www.unwomen.org>

Organización Internacional del Trabajo & ONU Mujeres. (s.f.). Modelo de política sobre violencia y acoso por motivos de género. Recuperado en febrero de 2025 de <https://www.ilo.org>

Anexos

Anexo 1 MATRIZ DOCUMENTAL COMPARATIVA: ACOSO SEXUAL LABORAL EN LATINOAMÉRICA

Países	¿Cuenta con legislación específica	¿Incluye medidas preventivas como	¿Existen canales efectivos y	¿Se establecen sanciones claras	¿Se han realizado estudios o infor	¿Protege a los denunciante s contra	¿Incluye perspectiva de género o en	¿Existe un ente regulador que super	¿Se han identificado barreras en la implem	¿Hay datos estadísticos sobre denu
--------	------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	------------------------------------

	sobre acoso sexual laboral?	capacitaciones y sensibilización?	seguros para que las víctimas denuncien?	para los agresores?	medidas sobre la efectividad de estas normativas?	represalias?	la normativa?	visos de cumplimiento?	entendimiento de estas normativas?	denuncias y sanciones?
Colombia	Ley 1257 de 2008 . Código Sustantivo del Trabajo, arts. 57, 59 y 60. Ley 1010 de 2006 .	Sí, la Ley 1257 exige campañas de prevención.	Sí. A través de comités de convivencia laboral y denuncias ante la Fiscalía.	Sí. Sanciones disciplinarias, civiles y penales.	Sí, por parte del Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Ministerio del Trabajo.	Parcialmente. La Ley 1010 menciona protección, pero su aplicación es limitada.	Sí, en la Ley 1257 y en la sentencia T-140/13 de la Corte Constitucional.	Sí. Ministerio del Trabajo y comités internos en empresas.	Falta de capacitación, miedo a represalias, baja sensibilización institucional.	Sí. Encuestas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística y reportes del Ministerio de Trabajo.
México	Ley General de Acceso de	Sí. Norma Oficial Mexicana	Sí. Línea 800 de atención	Sí. Desde multas hasta	Sí. Estudios del Consejo	Sí. Está prohibida toda forma	Sí. Desde 2019, se incorporó	Sí. Consejo Nacional para	Baja denuncia, desconocimiento,	Sí. Instituto Nacional de

	las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), Ley Federal del Trabajo, art. 3 bis.	035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y campañas institucionales de prevención.	ción, comités internos, y Ministerio Público.	despido y sanciones penales.	Nacional para Prevenir la Discriminación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.	de represalia por denuncia.	ora lenguaje no sexista y análisis de género.	Prevenir la Discriminación y Secretaría del Trabajo.	miedo a perder el empleo.	Estadística y Geografía y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación publican cifras anuales.
Argentina	Ley 26.485 (2009), Ley de Contrato de Trabajo, art. 81, y Ley 27.580 que ratific	Sí. Protocolo obligatorio en organismos públicos y programas de capacitación.	Sí. Canales internos, línea 144, y oficinas de violencia laboral.	Sí. Sanciones laborales y penales.	Sí. Instituto Nacional de Estadística y Censos, Ministerio de Trabajo y sindicatos.	Sí. Se exige confidencialidad y protección al denunciante.	Sí. Ley 26.485 incorpora claramente perspectiva de género.	Sí. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.	Falta de aplicación en el sector privado, burocracia, miedo a represalias.	Sí. Informes anuales del Instituto Nacional de Estadística y Censos y observatorios

	a el Conv enio 190 de la Orga nizac ión Inter nacio nal del Trab ajo.									femini stas.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------

Anexo 2 Matriz de Análisis Documental

#	Autor(e s)	Año	Tipo de fuente	Enfoqu e metodo lógico	Context o geográf ico	Objetiv o del docum ento	Hallazg os principal es	Relació n con la investig ación	Limitacio nes
1	Organi zación Intern acional del Trabaj o (OIT)	20 22	Informe instituci onal	Encues ta mundia l sobre violenci a y acoso laboral	Global	Evalua r la preval encia de la violenc ia y el acoso en el mundo del trabajo	Más del 40% de las mujeres han sido víctimas de violenci a y acoso en el trabajo.	Funda menta el análisis de riesgos psicoso ciales en el entorno laboral.	No desagre ga informaci ón por sector laboral.
2	ONU Mujere s	20 21	Informe instituci onal	Análisi s de normati vas y estudio	Latinoa mérica	Exami nar la violenc ia y el acoso	Las barreras estructu rales dificulta	Apoya el marco teórico sobre	Falta de datos específic os sobre denuncia

				s de caso		contra las mujeres en el ámbito laboral	n la denuncia del acoso laboral.	violencia de género en el trabajo.	s procesadas.
3	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)	2021	Encuesta nacional	Encuesta nacional sobre violencia en el hogar y el trabajo	México	Cuantificar la incidencia de violencia de género en el entorno laboral	Los datos muestran que la violencia y el acoso son prevalentes en múltiples sectores.	Proporciona datos empíricos sobre la magnitud del problema en México.	No distingue entre violencia psicológica y acoso sexual.
4	Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	2019	Encuesta especializada	Estudio estadístico sobre acoso en el trabajo	Chile	Analizar la percepción de acoso laboral en mujeres chilenas	El 45% de las mujeres en Chile han experimentado acoso en el trabajo.	Complementa la discusión sobre la percepción de acoso en distintos países.	Limitado a una sola población de estudio (Chile).
5	Ministerio de Trabajo y	2017	Encuesta nacional	Estudio basado en encuestas	El Salvador	Evaluar la magnitud del	El 49% de las mujeres han	Sustenta el argumento	Datos pueden estar desactualizados.

	Previsión Social (El Salvador)			tas laborales		acoso sexual en mujeres trabajadoras	reportado o acoso sexual en sus espacios laborales.	sobre la necesidad de normativas más eficaces.	lizados debido a cambios normativos.
--	--------------------------------	--	--	---------------	--	--------------------------------------	---	--	--------------------------------------

Anexo 3: Herramientas y recursos para la prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo
GUÍAS Y DOCUMENTOS

Nombre del recurso	Descripción	Entidad responsable y enlace
ELSA – Espacios Laborales sin Acoso	Herramienta digital de diagnóstico e intervención para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral. Promueve una cultura de prevención y espacios seguros.	BID. https://bidlab.org/es/projects/elsa-espacios-laborales-sin-acoso
Violencia y acoso en el trabajo. Guía práctica para empresas	Consejos prácticos para desarrollar políticas y sistemas para gestionar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.	OIT. https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_751832/lang-es/index.htm
Cómo pueden las empresas abordar la violencia de	Kit de herramientas con cinco pasos de	ONU Mujeres. https://www.weps.org/sites/default/files/2021-01/Taking_Action_on_Gender_Based_Violence_SPA.pdf

género en el mundo del trabajo	acción, diagnóstico y casos de estudio.	
Modelo de política sobre violencia de género y acoso en el trabajo	Plantilla para desarrollar políticas frente a riesgos de acoso y violencia en empresas signatarias de los WEP.	ONU Mujeres. https://www.weps.org/resource/model-policy-gender-based-violence-and-harassment
Modelo de política sobre violencia doméstica	Plantilla de actuación frente a violencia intrafamiliar dentro del entorno laboral.	ONU Mujeres. https://www.weps.org/resource/model-policy-and-template-procedure-address-domestic-violence
Pequeños pasos, grandes diferencias	Informe de buenas prácticas del FTSE 100 sobre igualdad y no violencia (solo en inglés).	ONU Mujeres / HeForShe. https://www.heforshe.org/en/impact/pequeños-pasos-grandes-diferencias
Caja de herramientas sobre violencia doméstica y abuso en el trabajo	Herramientas basadas en el modelo Reconocer – Responder – Derivar. (Disponible solo en inglés).	Fundación Vodafone. https://www.vodafone.com/about-vodafone/who-we-are/our-impact/safety-and-wellbeing/domestic-violence-toolkit
PreViKit	Caja de herramientas para enfrentar la violencia contra mujeres desde lo empresarial.	GIZ y Ministerio de Justicia de Bolivia. https://www.justicia.gob.bo/previkit

ALIANZAS Y COMUNIDADES

Nombre de la iniciativa	Descripción	Entidad responsable y enlace
-------------------------	-------------	------------------------------

Iniciativa Spotlight	Campaña conjunta ONU - UE para eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas.	ONU Mujeres y UE. https://spotlightinitiative.org/es
Campaña del Lazo Blanco (White Ribbon)	Movimiento global liderado por hombres contra la violencia de género. Iniciado en Canadá en 1991.	White Ribbon. https://www.whiteribbon.ca/
Iniciativa de Investigación sobre Violencia Sexual	Red global de investigadores, activistas y tomadores de decisión sobre violencia contra mujeres y niñas.	SVRI. https://www.svri.org/

Anexo 4 Póster académico

Póster Académico – Ensayo

TÍTULO DEL PROYECTO	ACOSO SEXUAL EN MUJERES TRABAJADORAS EN LATINOAMÉRICA: REFLEXIONES SOBRE LAS NORMATIVAS Y SU ABORDAJE INSTITUCIONAL
AUTORA	Claudia Yurley Quintero Rolón Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria Unitec – 2025
INTRODUCCIÓN	El acoso sexual laboral es una forma de violencia estructural que vulnera derechos fundamentales de las mujeres en América Latina. Aunque existen normativas para su prevención y sanción, persisten barreras en su implementación. Este ensayo analiza los marcos legales en países latinoamericanos desde un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando sus limitaciones y oportunidades.
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	¿Cómo abordan las normativas e instituciones de América Latina el acoso sexual laboral hacia mujeres y cuáles son los principales desafíos que enfrentan para su implementación efectiva?
OBJETIVO GENERAL	Analizar las normativas sobre acoso sexual laboral en América Latina desde un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, identificando avances, barreras y propuestas para su implementación efectiva.
METODOLOGÍA	Enfoque cualitativo, documental y crítico. Uso de análisis documental y revisión de literatura científica, normativa nacional e internacional. Se aplicó una matriz comparativa basada en las categorías de prevención, sanción, mecanismos de denuncia y enfoque de género. Fuentes: OIT, CEPAL, ministerios de trabajo, defensorías del pueblo, informes jurídicos y académicos.
RESULTADOS	- Varios países carecen de leyes específicas sobre acoso sexual laboral. - Existen avances en Chile, Perú y Uruguay, pero falta aplicación efectiva. - La ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT es limitada. - Escasa perspectiva interseccional en las leyes vigentes.
CONCLUSIONES	La región muestra importantes avances normativos, pero aún existen vacíos en prevención, protección a las víctimas y sanción efectiva. Se requieren acciones integrales con enfoque de género y derechos humanos, así como <u>participación activa</u> de organizaciones feministas y sindicatos.
RECOMENDACIONES	1. Armonizar las leyes nacionales con el Convenio 190 de la OIT. 2. Fortalecer la formación en derechos laborales con enfoque de género. 3. Incorporar perspectiva interseccional en las políticas públicas. 4. Promover la vigilancia social por parte de organizaciones de mujeres y defensorías.
PALABRAS CLAVE	Acoso sexual laboral – normativas – seguridad y salud en el trabajo – género – OIT – América Latina – derechos laborales – mujeres trabajadoras

