

Acoso laboral por género: una revisión de los factores asociados¹

Workplace gender harassment: a review of associated factors

Fatsi Stalin Cedeño Roldán

Universidad de Córdoba, Córdoba, España
Universidad San Gregorio de Portoviejo, Portoviejo, Ecuador
fscedeno@sangregorio.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>

Ignacio Loor²

Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador
ignacio.loor@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-4806-1032>

Recibido: 2 de febrero de 2025 / Aceptado: 10 de mayo 2025

<https://doi.org/10.17081/just.30.48.8196>

Resumen

Objetivo: examinar factores que inciden en el acoso laboral por razones de género, sus efectos individuales y organizacionales, e identificar medidas de intervención en la literatura, con el fin de proponer un modelo conceptual que estructure el fenómeno. **Método:** se analizó de manera sistemática la literatura relevante disponible en Scopus. La búsqueda, con los términos [*mobbing* OR “workplace harassment” AND gender], arrojó 245 publicaciones. Se establecieron criterios específicos para incorporar o descartar estudios, priorizando aquellos cuyo resumen tratara directamente el acoso laboral vinculado al género. Mediante una fórmula en Excel se identificaron y conservaron 66 artículos con términos clave como “gender-based harassment” o “sexual harassment”. El análisis se organizó por mapeo temático en tres categorías: factores que configuran el acoso, consecuencias individuales y organizacionales, e intervenciones documentadas.

Resultados: el acoso laboral por género emerge como una forma de violencia que afecta la salud psicosocial y debilita la dinámica organizacional. Se identificaron como factores clave la cultura permisiva, jerarquías rígidas, percepción de impunidad y falta de políticas de igualdad. Las consecuencias incluyen desgaste emocional, rotación de personal y daño reputacional. Se propone un modelo conceptual que organiza estas variables y orienta investigaciones futuras. **Conclusiones:** el acoso laboral por razones de género es un fenómeno complejo vinculado a desigualdades estructurales. El análisis resalta la importancia de desarrollar estudios que consideren los contextos culturales específicos, especialmente del Sur Global, y de fortalecer políticas organizacionales que promuevan entornos laborales seguros, inclusivos y con igualdad sustantiva.

Palabras clave: acoso sexual, cultura organizacional, políticas, violencia de género.

Como citar:

Cedeño Roldán, F., & Loor, I. (2025). Acoso laboral por género: una revisión de los factores asociados. *Justicia*, 30(48), 1-29. <https://doi.org/10.17081/just.30.48.8196>

¹ La investigación presentada en este artículo se enmarca en el proyecto doctoral titulado “El acoso laboral por razón de género: Una perspectiva comparada entre Ecuador y España”.

Abstract

Objective: to examine factors influencing gender-based workplace harassment, its individual and organizational effects, and to identify intervention measures in the literature, in order to propose a conceptual model that structures the phenomenon. **Method:** the relevant literature available in Scopus was systematically analyzed. The search, using the terms [mobbing OR “workplace harassment” AND gender], yielded 245 publications. Specific criteria were established to incorporate or discard studies, prioritizing those whose abstracts directly addressed gender-related workplace harassment. Using an Excel formula, 66 articles were identified and retained with key terms such as “gender-based harassment” or “sexual harassment.” The analysis was organized by thematic mapping into three categories: factors that shape harassment, individual and organizational consequences, and documented interventions. **Results:** gender-based workplace harassment emerges as a form of violence that affects psychosocial health and weakens organizational dynamics. Key factors identified were a permissive culture, rigid hierarchies, perceptions of impunity, and a lack of equality policies. The consequences include emotional exhaustion, staff turnover, and reputational damage. A conceptual model is proposed that organizes these variables and guides future research. **Conclusions:** gender-based workplace harassment is a complex phenomenon linked to structural inequalities. The analysis highlights the importance of developing studies that consider specific cultural contexts, especially those in the Global South, and of strengthening organizational policies that promote safe, inclusive, and equitable work environments.

Keywords: gender-based violence, organizational culture, policies, sexual harassment.

Introducción

El acoso laboral por razones de género constituye una problemática extendida a escala global, con repercusiones substanciales sobre el bienestar integral de las personas trabajadoras, así como sobre la productividad y las dinámicas internas de las organizaciones. Se trata de una manifestación concreta de violencia de género que adopta la forma de comportamientos destinados a intimidar, humillar o someter a las personas en su entorno laboral, generando efectos adversos que trascienden las experiencias individuales y repercuten en la cohesión y el desempeño de los equipos de trabajo. Se ha documentado que las víctimas, particularmente las mujeres, tienden a presentar afectaciones considerables en su salud emocional y corporal (Eldan et al., 2024; Gkagkanteros et al., 2022), la limitación de sus trayectorias profesionales (Duarte et al., 2023; Torres & Villagra, 2024) y la marginación en espacios de trabajo históricamente dominados por dinámicas de poder desiguales (Vujović, 2021). Este fenómeno, además de constituir un obstáculo considerable para avanzar hacia entornos laborales más justos entre géneros, también compromete la sostenibilidad y el desarrollo organizacional en un contexto de creciente demanda por entornos más inclusivos y seguros.

El abordaje del acoso laboral por razones de género resulta igualmente relevante para los operadores del sistema judicial como jueces, profesionales del derecho laboral, defensores públicos y personal jurídico de entidades responsables de garantizar los derechos de las personas trabajadoras. Más allá del potencial reconocimiento normativo de esta problemática, su interpretación y aplicación en sede judicial suele estar limitada por enfoques individualistas, que pueden descontextualizar el fenómeno e invisibilizar sus raíces estructurales. La comprensión incompleta sobre las dinámicas organizacionales, la intersección con otras formas de desigualdad y la persistencia de culturas institucionales permisivas dificultan la producción de decisiones judiciales efectivas y transformadoras. El presente artículo ofrece herramientas analíticas que pueden contribuir a enriquecer la labor de interpretación y argumentación jurídica, al proporcionar un marco conceptual basado en evidencia que articula los factores que configuran, reproducen y mitigan el acoso laboral por género. Promover una lectura más informada, interdisciplinaria y contextualizada del fenómeno es un paso necesario para fortalecer el acceso a la justicia, promover entornos laborales dignos y alinearse con los estándares internacionales de derechos humanos que exigen garantizar una igualdad material y no solo formal.

Durante la última década, el acoso laboral por razones de género ha recibido una atención creciente en la literatura académica, abordado desde disciplinas como la psicología (Martínez et al., 2024), el derecho (Tavares et al., 2024), la sociología (Çam & Ceylan, 2025), las ciencias organizacionales (Díaz & Carrasco, 2023) y la medicina (De Rosa et al., 2024). La producción académica indexada en Scopus sobre esta temática se concentra predominantemente en países del Norte Global. A partir de esta evidencia, el presente estudio busca sintetizar los principales factores identificados en dichas investigaciones, explorar los efectos individuales y organizacionales del acoso laboral por razones de género y proponer un modelo conceptual que oriente nuevas investigaciones en contextos menos representados en la literatura. Cabe señalar que esta revisión se limita a una aproximación desde la literatura académica, centrada en identificar los factores que la investigación científica ha considerado más relevantes en la aparición y reproducción del acoso laboral por razones de género.

La estructura del resto del documento se despliega de la siguiente manera. Para empezar, se describe la metodología adoptada en esta revisión, detallando los criterios de búsqueda, selección y análisis de los estudios incluidos. Posteriormente, la sección de resultados se organiza en torno a cuatro ejes principales: la aproximación conceptual del acoso laboral por género, un análisis de la evolución del interés académico en la cuestión, los factores que favorecen o restringen el fenómeno, y los impactos a nivel individual y organizacional. Además, se introduce un modelo conceptual y causal que sintetiza los hallazgos clave y ofrece una herramienta para estructurar la conversación en torno a este fenómeno. Finalmente, se discuten las brechas identificadas en la literatura y se proponen direcciones futuras para la investigación, concluyendo con reflexiones sobre las implicaciones prácticas y académicas del estudio.

Método

La presente revisión se basó en un enfoque sistemático para explorar y examinar la literatura académica enfocada en el acoso laboral por razones de género. La etapa inicial del proceso consistió en una exploración bibliográfica en Scopus utilizando las palabras clave [*mobbing* OR "*workplace harassment*" AND *gender*], lo que arrojó un total de 245 publicaciones relevantes. Este enfoque permitió captar un conjunto amplio de trabajos relacionados con el tema, provenientes de diversas disciplinas y contextos geográficos.

Las revisiones sistemáticas resultan especialmente adecuadas para sintetizar el conocimiento disponible sobre un fenómeno social complejo, reduciendo sesgos de selección y permitiendo la trazabilidad metodológica. Además, la revisión sistemática permite delimitar el corpus de estudio de forma transparente y replicable, en especial cuando el objeto de análisis, como el acoso laboral por razones de género, ha sido abordado desde múltiples perspectivas disciplinares (Kitchenham & Charters, 2007).

Para delimitar el corpus de análisis, se adoptaron lineamientos de selección y descarte que facilitaron la identificación de únicamente los artículos cuyos resúmenes hacían referencia clara al fenómeno del acoso en el entorno laboral con base en el género, excluyendo aquellos que, aunque utilizaban los términos de búsqueda, trataban otros fenómenos o no aportaban información directamente relevante al objeto de estudio. Con el propósito de filtrar los documentos, los resúmenes se exportaron a un archivo de Microsoft Excel utilizando la función de exportación de Scopus.

Posteriormente, en Excel, se empleó una fórmula para identificar automáticamente los resúmenes que contenían términos clave relacionados con el acoso laboral por género (Costa et al., 2020), como "*gender-based harassment*," "*sexual harassment*" o "*sex-based harassment*". Este procedimiento asignaba el valor "1" a aquellos resúmenes que contenían términos relacionados con el acoso laboral basado en género. Solo los documentos clasificados con el valor "1" fueron considerados para el análisis detallado, reduciendo así el número de publicaciones de 245 a 66.

El análisis pormenorizado de los 66 manuscritos seleccionados se llevó a cabo mediante un mapeo temático (Ahmad et al., 2025), que permitió clasificar los documentos en tres categorías principales según sus argumentos centrales: (1) factores asociados con la configuración del acoso laboral por motivos de género, (2) intervenciones efectivas para abordar esta problemática y (3) consecuencias del acoso a escalas individual y organizacional. Este enfoque cualitativo permitió identificar patrones en las tendencias argumentativas y estructurar los hallazgos de manera sistemática, aportando un panorama comprensivo de los factores causales, los mecanismos operativos y las consecuencias del acoso laboral basado en el género.

Resultados

Los hallazgos se agrupan en segmentos temáticos, iniciando con una aproximación a la noción de acoso laboral por razones de género y examinan la evolución de la producción académica sobre el tema, los factores que determinan su incidencia y sus impactos en individuos y organizaciones. Además, se desarrolla un modelo conceptual que articula las variables clave implicadas en el fenómeno, sirviendo como marco para orientar tanto investigaciones empíricas como estrategias de intervención. Finalmente, se exponen brechas críticas en la literatura, destacando áreas de oportunidad para avanzar en el conocimiento y diseño de soluciones para mitigar este problema global.

Aproximación conceptual y contextual al acoso laboral por razones de género

Este apartado presenta una aproximación conceptual y contextual al acoso laboral por razones de género, examinando sus principales formas de manifestación, los mecanismos que lo sostienen y los entornos organizacionales en los que suele reproducirse.

Tal como plantea [Díaz-Rincón \(2013\)](#), la violencia de género —incluido el acoso laboral— debe comprenderse como expresión de un entramado de desigualdades estructurales, ancladas en construcciones sociales, culturales y jurídicas que perpetúan la subordinación de las mujeres. En este marco, el acoso laboral vinculado al género no debe entenderse como una serie de eventos aislados, sino como una forma particular de agresión que se refleja en acciones destinadas a intimidar, humillar o someter a una persona en su entorno laboral debido a su género ([Fitzgerald et al., 1995](#); [Sojo et al., 2016](#)). Si bien este fenómeno puede incidir en personas de todos los géneros, son principalmente las mujeres y las personas LGTBIQ+ quienes enfrentan las consecuencias más severas ([Brewster et al., 2012](#); [Nawyn et al., 2000](#)), debido a dinámicas históricas de desigualdad de poder en el ámbito laboral ([Cortina & Leskinen, 2013](#)). Esta conceptualización enfatiza el vínculo entre las relaciones laborales y los sistemas de dominación basados en el género, lo que permite situar el acoso como un mecanismo de reproducción de jerarquías sociales en el interior de las organizaciones.

Conceptualmente, el acoso laboral basado en género abarca diversas dimensiones interrelacionadas. Entre ellas se encuentra el acoso de género, referido a comportamientos que refuerzan roles y estereotipos tradicionales, como comentarios sexistas o conductas excluyentes hacia personas que desafían estas normas ([Ventura et al., 2021](#)). Aunque afecta principalmente a mujeres, también se dirige a hombres en contextos donde se espera la reafirmación de ideales masculinizados ([Raj et al., 2020](#)). Asimismo, el acoso sexual, que incluye comportamientos inapropiados como insinuaciones o coerción sexual, sigue siendo alarmantemente prevalente en industrias dominadas por hombres, como la medicina y la ingeniería. [Martins et al. \(2021\)](#) mostró que una proporción superior al 40 % de las mujeres en Pakistán manifestó haber enfrentado situaciones de esta naturaleza.

Entre las manifestaciones más insidiosas del acoso laboral se encuentra el *mobbing*, una forma de violencia psicológica de carácter persistente ([Oğuz et al., 2024](#)). El *mobbing* se manifiesta en formas como la exclusión social o la presión continua que socava la autoestima de las víctimas. Diversos estudios indican que esta forma de violencia psicológica afecta con mayor frecuencia a mujeres jóvenes y a personas cuya autopercepción de género trasciende las clasificaciones binarias.

En México, un estudio encontró que el 95,9 % de las profesionales encuestadas manifestó haber experimentado agresiones de tipo psicológico en el ámbito laboral, señalando como principales agresores a sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo. (Urías & Montes, 2023). Además de su definición conceptual, resulta esencial examinar los entornos laborales en los que esta forma de violencia se reproduce con mayor frecuencia.

Esta forma de violencia es prevalente en entornos caracterizados por dinámicas de dominación masculina y elevados niveles de exigencia o presión profesional. Por ejemplo, en las especialidades quirúrgicas, las jerarquías y las culturas organizacionales que toleran el acoso agravan su incidencia. Smeds & Aulivola (2020) documentaron que el 67 % de las mujeres en programas de cirugía vascular en Estados Unidos reportaron haber sido acosadas, frente al 33 % de los hombres. Sin embargo, solo el 7,2 % de los casos fueron denunciados, destacando barreras como el temor a represalias o la percepción de inutilidad de la denuncia. Estos entornos, por lo general marcados por estructuras verticales y culturas de silencio, constituyen espacios donde las condiciones de impunidad se perpetúan.

Asimismo, en ámbitos caracterizados por altos niveles de exigencia profesional, como el sector sanitario y el sistema universitario, se registran elevados índices de acoso. Martins et al. (2021) documentaron que el 54,4 % del personal en formación quirúrgica en Pakistán experimentó alguna forma de acoso, con una incidencia mayor entre mujeres. En estos entornos, se identificaron vínculos entre estas experiencias y síntomas severos de agotamiento emocional y depresión. Por su parte, Iqbal et al. (2022) informaron que el 37 % de las médicas residentes en cardiología en Estados Unidos habían enfrentado situaciones de acoso sexual, lo que repercutió de forma significativa en su estabilidad emocional y rendimiento profesional. Estos datos refuerzan la idea de que se trata de una problemática con alcance transnacional y subrayan la urgencia de implementar respuestas institucionales eficaces que favorezcan el bienestar psicológico y las trayectorias laborales de las mujeres dentro del sector salud. En cuanto al sistema universitario, también se ha documentado una prevalencia preocupante del acoso laboral y sexual por razones de género, particularmente en contextos marcados por jerarquías rígidas, dependencia académica y escasa rendición de cuentas institucional.

Dey et al. (2025) analizan testimonios de víctimas en universidades anglosajonas, destacando cómo el miedo a represalias, la minimización de las denuncias y la inacción institucional reproducen el acoso y refuerzan la impunidad, especialmente cuando el perpetrador ocupa cargos de poder. Las universidades, en lugar de ser espacios seguros para el desarrollo intelectual y profesional, pueden transformarse en escenarios hostiles donde se naturaliza la violencia de género. En América Latina, González (2024) aborda este fenómeno desde una perspectiva de justicia restaurativa, argumentando que los mecanismos formales de denuncia en universidades públicas suelen ser insuficientes o disuasorios, y propone enfoques alternativos que se centran en la reparación a las víctimas y el reconocimiento institucional del daño. Estos hallazgos destacan la urgencia de transformar no solo las normas internas, sino también las culturas institucionales que sostienen el acoso en el entorno universitario.

Estas dinámicas, además, están profundamente enraizadas en factores estructurales y culturales. Ahmed (2012) introdujo el concepto de "no performatividad institucional," un término que se refiere a las declaraciones y políticas que, aunque aparentemente destinadas a abordar problemas como el acoso laboral, no generan acciones reales o cambios materialmente evidentes. Este fenómeno ocurre cuando las instituciones adoptan políticas antidiscriminación o contra el acoso como una forma de cumplir con requisitos legales o proyectar una imagen positiva, pero sin un compromiso genuino para implementar dichas políticas. Por ejemplo, una universidad puede contar con protocolos para reportar acoso, pero si estos procesos son largos, poco accesibles o carecen de seguimiento, terminan por disuadir a las víctimas de utilizarlos, perpetuando las conductas abusivas. Este planteamiento resalta la importancia de que las instituciones no se limiten a enunciar políticas, sino que garanticen su implementación real y su pertinencia frente a las dinámicas específicas de cada entorno organizacional.

Adicionalmente, el enfoque interseccional aporta una perspectiva esencial al análisis del acoso laboral por género. Propuesto inicialmente por Crenshaw (1991), este enfoque examina cómo múltiples ejes de opresión—como raza, género, orientación sexual, discapacidad y estatus socioeconómico—se interceptan para generar experiencias únicas de discriminación. En el contexto del acoso laboral, esto implica que las mujeres pertenecientes a minorías raciales, por ejemplo, enfrentan no solo las barreras asociadas al género, sino también las relacionadas con el racismo estructural.

Hoffman (2024) destaca que, en entornos laborales caracterizados por una elevada exigencia, como el sector salud, las trabajadoras afrodescendientes reportan niveles considerablemente mayores de acoso sexual y psicológico en comparación con sus compañeras blancas. Un ejemplo podría ser el caso de una médica en formación que, además de soportar comentarios sexistas, es desestimada por prejuicios raciales que cuestionan sus competencias. Este enfoque permite entender el acoso laboral no como un fenómeno aislado, sino como una experiencia moldeada por múltiples capas de desigualdad.

Por último, la comprensión del acoso laboral por género requiere también una atención especial a los marcos institucionales y culturales en los que se inscribe. Hardies (2023) y Pryor et al. (2024) coinciden en que, los entornos laborales permisivos o sin mecanismos efectivos de denuncia facilitan la ocurrencia del acoso. En contraste, organizaciones con políticas inclusivas y estructuras horizontales reportan tasas más bajas de estas conductas (Candido et al., 2019). Comprender estas dinámicas a través de un marco conceptual permite organizar las ideas clave para abordar el problema, identificar sus raíces y orientar discusiones sobre estrategias preventivas e intervenciones que promuevan entornos laborales más equitativos y seguros.

Discusión

La evolución de la investigación sobre acoso laboral por razones de género revela una tendencia creciente del interés académico. Desde los inicios del siglo XXI, el interés por el acoso laboral basado en género ha mostrado un crecimiento sostenido, con un aumento especialmente pronunciado en la última década (Xiaojuan & Mohd Yusoff, 2023). Este fenómeno no puede entenderse como un evento aislado; responde a una creciente sensibilización global sobre las desigualdades de género y sus repercusiones tanto en el bienestar integral de las personas como en el funcionamiento interno de las organizaciones (O'Connell, 2009). La implementación de políticas más estrictas (Au et al., 2023), la presión social por entornos laborales más inclusivos (Shu & Fan, 2025) y un interés creciente por parte de legisladores e instituciones académicas (Bäck & Debus, 2019) han sido catalizadores de este aumento en la producción científica.

Se observó un aumento considerable en la cantidad de investigaciones publicadas sobre este tema del 150 % entre 2010 y 2020, lo que refleja el paso de una preocupación marginal a un campo de estudio interdisciplinario en expansión. En términos geográficos, el 45 % de las publicaciones indexadas en Scopus provienen de Estados Unidos, Reino Unido y Canadá, históricamente líderes en la investigación sobre derechos laborales y género.

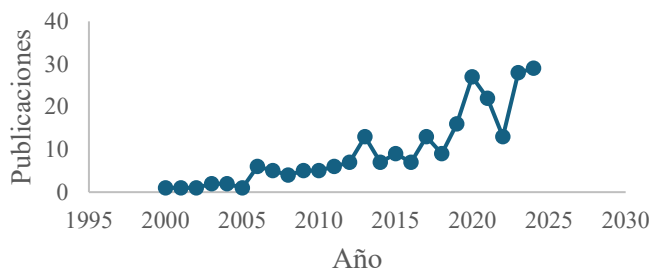
Aunque los estudios procedentes del Sur Global representan el 15 % del total en esta base de datos, es importante señalar que existe una producción significativa en la región que se publica en revistas indexadas en sistemas regionales como SciELO o Latindex. Por tanto, la distribución observada no necesariamente refleja una ausencia de investigaciones en el Sur Global, sino más bien una limitación inherente al uso exclusivo de Scopus como fuente de consulta.

La producción académica sobre acoso laboral con enfoque de género ha sido liderada principalmente por investigaciones en psicología, ciencias sociales y medicina. El 33% de los estudios se centra en las ciencias sociales, destacando los análisis sobre cultura organizacional y políticas institucionales. La medicina, con un 27%, aborda principalmente las consecuencias físicas del acoso, mientras que la psicología, con un 23%, analiza cómo el acoso afecta la salud psicológica de quienes lo padecen. La variedad de disciplinas involucradas demuestra que se trata de una problemática compleja que requiere ser abordada desde distintos enfoques.

A continuación, la Figura 1 permite observar la trayectoria de las publicaciones por año, evidenciando un crecimiento exponencial en las últimas décadas y un notable aumento a partir de 2010.

Figura 1.

Evolución anual de publicaciones sobre acoso laboral por género



Nota: elaboración propia. Datos obtenidos de Scopus, a diciembre 2024.

La Figura 1 muestra un aumento sostenido en el número de publicaciones sobre acoso laboral por razones de género a partir del año 2005, con un crecimiento particularmente marcado desde 2019. Este patrón sugiere un creciente interés académico en el tema, posiblemente vinculado a la visibilización internacional del problema.

Alcance de las publicaciones académicas sobre acoso laboral y género

Un elemento clave en la evolución de las investigaciones sobre el acoso laboral por razones de género ha sido la entrada en vigor del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, en el marco de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) \(2019\)](#). Dicho convenio contempla un marco normativo global para abordar y evitar conductas violentas y de hostigamiento en los entornos laborales, incluyendo específicamente el acoso por razones de género. Según la OIT, el Convenio 190 reconoce el derecho a espacios laborales libres de violencia y acoso, y exige que los Estados adopten medidas amplias para prevenir estas situaciones, proteger a las personas afectadas y garantizar sistemas adecuados de denuncia y reparación. En este marco, el artículo 10, apartado e, señala que los países miembros deben asegurar que quienes sufran violencia o acoso por motivos de género cuenten con recursos accesibles para presentar quejas, resolver conflictos, recibir apoyo y acceder a mecanismos de reparación, todo ello desde una perspectiva de género y en condiciones seguras y eficaces. Esta disposición ha abierto nuevas líneas de indagación sobre los procesos de reparación simbólica e institucional en contextos laborales, y resalta la necesidad de fortalecer los sistemas organizacionales de respuesta al acoso desde marcos que reconozcan la desigualdad estructural y promuevan justicia restaurativa.

La adopción del Convenio 190 parece haber marcado un punto de inflexión en la producción académica, como lo sugiere el aumento registrado en la Figura 1 a partir de 2019. Este crecimiento parece vincularse al efecto simbólico y normativo del Convenio, que ha contribuido a visibilizar este tipo de violencia en las agendas de investigación. En este marco, la atención se ha orientado especialmente hacia el estudio de las dimensiones estructurales del acoso, así como hacia los marcos institucionales y culturales que perpetúan su ocurrencia. Aunque aún es limitada la evidencia sobre la implementación efectiva de políticas públicas e institucionales inspiradas en el Convenio, su adopción ha reforzado el interés académico internacional en este problema.

Además del impacto del Convenio 190, el auge de movimientos sociales como el #MeToo en 2017 y el Mayo Feminista en Chile en 2018 ha contribuido substancialmente al crecimiento del interés académico por estudiar el acoso por motivos de género en contextos laborales y educativos. El movimiento #MeToo, al visibilizar experiencias de acoso sexual en diversos sectores, generó un renovado interés académico en comprender y abordar estas problemáticas desde múltiples disciplinas (Chawla et al., 2021).

En el contexto chileno, las movilizaciones estudiantiles de 2018, conocidas como Mayo Feminista, surgieron como respuesta a denuncias de acoso sexual en universidades y evidenciaron la necesidad de reformas institucionales profundas (Rodríguez, 2018; Vera et al., 2025). Estos movimientos, además de impulsar cambios en políticas internas, estimularon una producción académica enfocada en las dinámicas estructurales y culturales del acoso, enriqueciendo así el corpus de estudios existentes.

El aumento en la investigación puede tener un impacto transformador en la implementación de soluciones más efectivas y adaptadas a diversos contextos culturales y laborales. A medida que las investigaciones abarcan más regiones y sectores, se amplían las posibilidades de generar políticas específicas y prácticas inclusivas que combatan el acoso laboral desde sus raíces.

En síntesis, los estudios sobre el acoso por género en contextos laborales han cobrado un impulso importante en la producción académica de los últimos años, reflejando una convergencia de necesidades sociales, avances legislativos y esfuerzos académicos. Este aumento en las publicaciones, aparte de ser un indicador de una mayor visibilización del problema, refleja también un compromiso colectivo por comprender y abordar sus causas y consecuencias. La interdisciplinariedad y la globalización de estas investigaciones son esenciales para fomentar entornos laborales más inclusivos, equitativos y libres de acoso, basados en evidencias.

Factores que favorecen o restringen el acoso

El acoso laboral por razones de género responde a configuraciones estructurales, culturales y organizacionales que moldean los comportamientos dentro del espacio de trabajo. La cultura organizacional, definida por las normas, valores comunes y prácticas informales que determinan la aceptabilidad de las conductas, es uno de los elementos más analizados en la literatura especializada.

Hardies (2023) demuestra que las culturas institucionales que carecen de mecanismos de sanción y accountability generan entornos de ambigüedad moral, donde los comportamientos abusivos pueden ser minimizados, tolerados o incluso celebrados. En algunos sectores, como el judicial o el académico, se ha documentado cómo estas culturas legitiman la violencia simbólica mediante bromas sexistas, exclusiones informales o comentarios degradantes que rara vez son percibidos como acoso por parte del entorno (Dey et al., 2025; González, 2024).

Asimismo, Tsuno et al. (2022) identifican que las culturas laborales jerárquicas, en las que el liderazgo se ejerce desde el autoritarismo y no desde la horizontalidad, concentran el poder decisional en pocas manos, lo cual reduce la capacidad de respuesta institucional y desincentiva las denuncias. En estas organizaciones, las cadenas de mando no solo dificultan la trazabilidad del acoso, sino que permiten que quienes detentan el poder operen sin supervisión efectiva.

Las relaciones de poder son otro eje fundamental para comprender la reproducción del acoso. Javaid et al. (2024) sostienen que los entornos laborales con estructuras jerárquicas rígidas generan condiciones propicias para el abuso cuando las relaciones de subordinación no están equilibradas por sistemas efectivos de rendición de cuentas. Estas dinámicas se agravan en contextos de informalidad contractual, donde la precariedad laboral obliga a las personas a tolerar situaciones abusivas por temor a perder su fuente de ingreso. Burke et al. (2020) añade que en sectores masculinizados como la minería, la construcción o el transporte, las mujeres son doblemente penalizadas: primero, por su presencia en un espacio históricamente considerado “no propio”, y segundo, por la resistencia que genera su participación en roles de liderazgo. En estos espacios, las denuncias de acoso pueden interpretarse como amenazas a la cultura dominante, generando represalias veladas como la exclusión de proyectos clave, evaluaciones negativas o aislamiento social.

El perfil demográfico de las víctimas también permite comprender la distribución del riesgo. Kmec et al. (2022) evidencian que las mujeres jóvenes en cargos temporales, las personas de la comunidad LGBTIQ+, y quienes pertenecen a grupos racializados enfrentan una mayor probabilidad de ser blanco de acoso.

La juventud, la inestabilidad contractual y la falta de redes de protección interna convierten a estas personas en objetivos más expuestos. [Jagsi et al. \(2023\)](#) señala que en entornos como el hospitalario o el universitario, las mujeres racializadas enfrentan tasas significativamente más altas de acoso, muchas veces por la confluencia de estigmas de género, raciales y profesionales.

En estos casos, la discriminación no se manifiesta solo en interacciones directas, sino también en la asignación desigual de recursos, la exclusión de oportunidades de mentoría y la deslegitimación de sus capacidades profesionales. Así, la interseccionalidad no solo describe un fenómeno, sino que provee un marco analítico para entender cómo múltiples formas de dominación se entrelazan y producen formas complejas y persistentes de violencia laboral.

A pesar de la persistencia del acoso laboral por razones de género, diversos estudios han identificado condiciones organizacionales e institucionales que pueden restringir significativamente su incidencia. Uno de los factores más relevantes es la existencia de marcos normativos internos claros, acompañados de mecanismos accesibles y eficaces para la denuncia y resolución de conflictos. [Martins et al. \(2021\)](#) destacan que las organizaciones que diseñan protocolos de denuncia comprensibles, multicanal (presencial, digital, anónima) y sensibles al género, tienden a reportar una menor reincidencia en casos de acoso. Sin embargo, la existencia de estos mecanismos no es suficiente si no están respaldados por una respuesta institucional coherente y ágil. Esto implica que las denuncias sean tramitadas sin demoras indebidas, que se proteja la confidencialidad de las víctimas, y que exista una supervisión externa o una unidad independiente que garantice la imparcialidad del proceso. La formación de gestores de recursos humanos en enfoques de justicia restaurativa, así como en el manejo de casos con interseccionalidad, resulta clave para evitar la revictimización y asegurar respuestas centradas en la reparación del daño. [Jung & Yoon \(2020\)](#), por su parte, subrayan la necesidad de programas de sensibilización dirigidos a todo el personal, no solo a mandos medios o altos. Estas formaciones deben ser periódicas, evaluadas en su impacto y articuladas con campañas de comunicación que reafirmen el compromiso institucional con la tolerancia cero hacia el acoso.

La participación balanceada de mujeres y hombres en instancias de liderazgo se sugiere ampliamente para lograr entornos laborales inclusivos. La literatura señala una correlación entre la presencia sustantiva de mujeres en cargos directivos y una reducción en la prevalencia del acoso (Billings et al., 2022; Glass et al., 2020). Esta relación no se debe únicamente a la “presencia simbólica” de mujeres, sino a que la diversidad en la toma de decisiones genera culturas organizacionales más receptivas a la equidad, reduce la naturalización de discursos sexistas y amplía los canales de escucha institucional para las trabajadoras.

Las líderes mujeres, en particular, no solo modifican los estilos de liderazgo tradicionales, sino que también pueden incorporar agendas de cambio que promuevan políticas más inclusivas, como licencias parentales compartidas, códigos de ética con perspectiva de género y evaluaciones del clima laboral que incorporen variables de acoso y discriminación.

Stephenson et al. (2023) resaltan que el liderazgo femenino actúa como un mecanismo de contención simbólica frente a la exclusión, generando referentes con los que otras mujeres pueden identificarse y fortaleciendo las redes de apoyo entre pares. Esta transformación cultural, aunque gradual, contribuye a dismantelar las estructuras de poder que normalizan el abuso y a construir entornos laborales más igualitarios, donde las relaciones jerárquicas no implican impunidad.

Reflexionar sobre estos factores permite entender que el acoso laboral no es un fenómeno inevitable, sino el resultado de condiciones específicas que pueden ser abordadas y transformadas. Las organizaciones tienen un rol clave en la creación de ambientes laborales seguros y respetuosos, donde las desigualdades de poder sean monitoreadas y las conductas abusivas sean erradicadas. Este proceso requiere una combinación de marcos normativos definidos y el involucramiento decidido de los integrantes de la organización en la construcción de ambientes laborales respetuosos e igualitarios.

Impactos en el individuo y la organización

El acoso laboral basado en género tiene impactos substanciales tanto a escala individual como organizacional, generando consecuencias que trascienden las experiencias personales para influir en las dinámicas laborales y la sostenibilidad de las organizaciones.

En el plano individual, el acoso puede provocar múltiples alteraciones en la salud física de quienes lo padecen (Blindow et al., 2024) y mental (Dahlström et al., 2025), como síntomas de depresión, ansiedad, estrés postraumático y una disminución general de la autoestima. Dahlström et al. (2025) documentan cómo estas condiciones afectan el bienestar psicológico de las víctimas, lo que, en muchos casos, limita su capacidad para desenvolverse en el entorno laboral de manera efectiva. Además, el acoso no solo socava el estado emocional, sino también la confianza en uno mismo y la autoeficacia. Las víctimas pueden empezar a cuestionar sus propias habilidades y dudar de su capacidad para enfrentar retos profesionales, afectando tanto su rendimiento como su satisfacción laboral (Holland & Cortina, 2016).

El impacto del acoso también se manifiesta en el aislamiento social de las víctimas (Treece, 2024). Estas, por temor a represalias o por la estigmatización, suelen evitar compartir sus experiencias, lo que aumenta su sufrimiento emocional y limita el acceso a redes de apoyo. Este aislamiento puede perpetuar un círculo vicioso de angustia y desconfianza, erosionando aún más su resiliencia (Gartzia, 2025; Peccorale et al., 2025).

Glass et al. (2020) añaden que estas dinámicas no solo afectan el bienestar inmediato de las personas, sino también sus trayectorias profesionales. El acoso laboral puede restringir el desarrollo de carreras, ya que las víctimas suelen evitar situaciones que podrían exponerlas a más agresiones, o enfrentan percepciones negativas por parte de sus colegas y superiores. Este impacto en las oportunidades de promoción y ascenso agrava las desigualdades de género en el entorno laboral, perpetuando estructuras jerárquicas dominadas por dinámicas de poder inequitativas.

A escala organizacional, los efectos del acoso son igualmente profundos. La presencia de este tipo de conductas crea un clima laboral negativo que afecta la moral y cohesión del equipo (Secord, 2024). Cortina & Leskinen (2013) destacan que un ambiente de trabajo hostil no solo reduce la productividad, sino que también aumenta el ausentismo, ya que los empleados tienden a distanciarse de espacios que perciben como tóxicos o inseguros. Además, el acoso incrementa significativamente la rotación de personal (Ose et al., 2023). Esta alta rotación no solo implica gastos asociados a procesos de reclutamiento y capacitación, sino que también se traduce en una pérdida de eficiencia operativa y en el pago de indemnizaciones o liquidaciones, representando uno de los mayores costos económicos derivados del acoso laboral, ya que las víctimas son hasta 6.5 veces más propensas a dejar su empleo (Shaw et al., 2018).

Los costos legales y reputacionales son otra dimensión crítica del impacto organizacional. Las empresas que no manejan adecuadamente las quejas de acoso pueden enfrentarse a demandas legales y a daños substanciales en su imagen pública. [Holland & Cortina \(2016\)](#) sostienen que cuando se percibe que una organización no resguarda a su personal, puede desencadenarse una pérdida de credibilidad ante clientes, aliados y la sociedad en su conjunto. Estos factores pueden traducirse en pérdidas financieras cuantiosas, especialmente cuando las redes sociales amplifican la visibilidad de los casos, exponiendo a las empresas a un escrutinio masivo ([Bouzzine & Lueg, 2022](#)).

El desempeño organizacional también se ve afectado cuando el acoso se normaliza en el lugar de trabajo. Las condiciones laborales adversas tienden a debilitar la disposición y el sentido de pertenencia de los trabajadores, reduciendo la efectividad de los equipos y, en última instancia, obstaculizando el logro de las metas organizacionales previstas ([Daniel, 2024](#)). [Glass et al. \(2020\)](#) enfatizan que, estas condiciones, sostenidas en el tiempo, amenazan tanto los niveles de productividad como la permanencia y relevancia de las entidades en entornos económicos competitivos.

Así, aunque muchas veces no se contabilice directamente, el acoso laboral por razones de género deteriora silenciosamente la capacidad institucional para alcanzar metas estratégicas, posicionarse en el mercado, mantener ventajas competitivas y lograr estabilidad financiera a largo plazo; sin embargo, estos impactos suelen estar ausentes tanto en las discusiones sobre gestión organizacional como en los marcos legislativos y de justicia laboral, que con frecuencia subestiman sus efectos estructurales ([Coly & Suteau, 2025](#)).

Estas consecuencias subrayan la importancia de adoptar una mirada holística frente al acoso laboral, que abarque sus impactos en las personas y en las estructuras organizativas. Las investigaciones sugieren que, sin intervenciones efectivas, las organizaciones no solo ponen en riesgo el bienestar de sus empleados, sino también su viabilidad a largo plazo como actores económicos y sociales responsables. Más aún, la persistencia del acoso sin una respuesta institucional clara plantea serios desafíos en términos de justicia interna, ya que se reproduce un entorno de impunidad que debilita la confianza entre empleados, erosiona la legitimidad de los liderazgos y agrava la fragmentación organizacional.

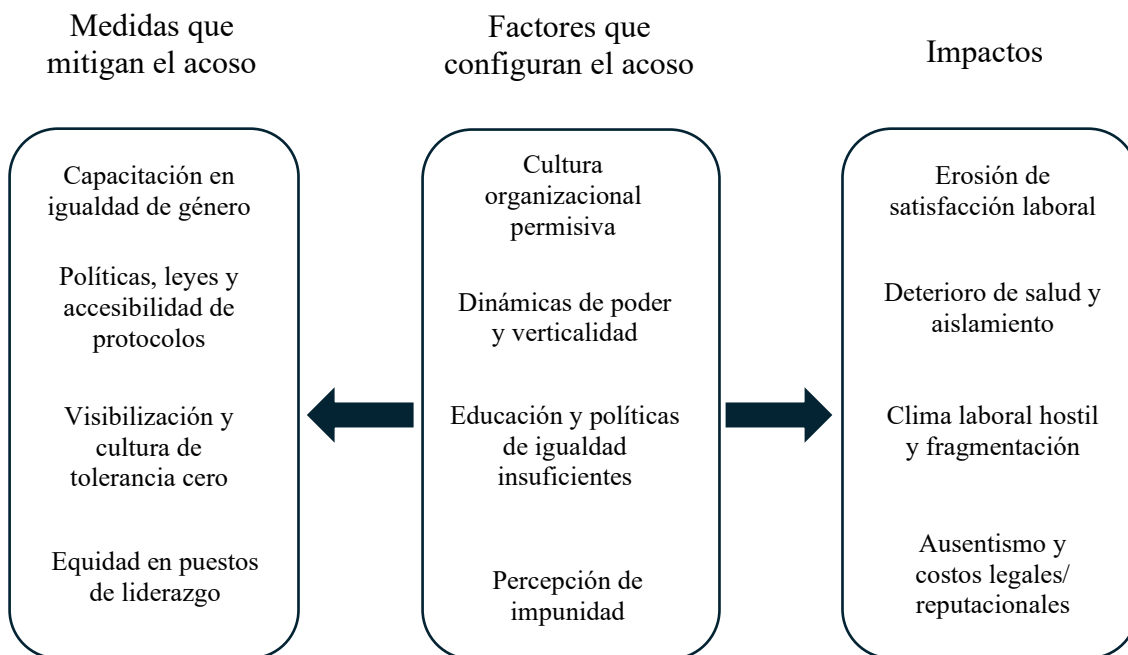
En última instancia, esta falta de equidad afecta a todos los actores, no solo a las víctimas directas, pues mina la cohesión y el sentido colectivo de propósito, imprescindibles para cualquier proyecto institucional sostenible.

Hacia un modelo conceptual

La literatura revisada sobre el acoso laboral por razones de género permite generar un modelo conceptual y causal que articula las principales dinámicas y factores implicados en este fenómeno. Este modelo, representado en la Figura 2, organiza las variables clave en torno al acoso laboral, identificando tanto los factores configuradores como las consecuencias e intervenciones posibles. Este marco conceptual ofrece una herramienta para guiar la conversación sobre este fenómeno, estructurando ideas clave para su análisis y discusión.

Figura 2.

Modelo conceptual y causal del acoso laboral por género



Nota: autoría propia fundamentada en la revisión teórica.

En el centro del diagrama se sitúan los factores facilitadores del acoso identificados en la literatura. Entre ellos destaca la cultura organizacional permisiva, descrita por [Hardies \(2023\)](#) como aquella que normaliza o no sanciona adecuadamente conductas abusivas, favoreciendo un clima de tolerancia hacia el acoso. A ello se suman las dinámicas de poder y verticalidad, que refuerzan relaciones jerárquicas desiguales, como argumenta [Javaid et al. \(2024\)](#), especialmente en sectores masculinizados. [Tsuno et al. \(2022\)](#), por su parte, advierte que la ausencia de educación en igualdad y la existencia de políticas poco efectivas contribuyen a reproducir contextos laborales hostiles. Un cuarto elemento es la percepción de impunidad, que socava la disposición a denunciar, al generar la sensación de que no habrá consecuencias para los agresores, perpetuando así una espiral de silencio y repetición de conductas abusivas.

Hacia el extremo izquierdo del modelo se representan las medidas orientadas a mitigar la incidencia del acoso laboral por género. [Martins et al. \(2021\)](#) subrayan que la capacitación en igualdad de género, junto con mecanismos de denuncia accesibles y efectivos, resulta fundamental para enfrentar esta problemática. Estas medidas deben ir acompañadas de una visibilización institucional del problema, que promueva una cultura de tolerancia cero y legitime el testimonio de las víctimas. Asimismo, [Glass et al. \(2020\)](#) destacan que impulsar la equidad de género en el liderazgo organizacional es clave para modificar patrones culturales internos y limitar la aceptación de comportamientos abusivos. Estas medidas no solo buscan responder a incidentes de acoso, sino también prevenirlos al intervenir sobre las condiciones estructurales que los posibilitan. El gráfico sugiere que la efectividad de estas intervenciones puede debilitar el vínculo causal entre los factores que configuran el acoso y sus consecuencias, interrumpiendo la reproducción del fenómeno.

En el lado derecho del diagrama se exponen los impactos documentados del acoso laboral por género, que afectan tanto a las personas como a las organizaciones. A nivel individual, [Cortina & Leskinen \(2013\)](#) han documentado efectos severos como cuadros de ansiedad, depresión, aislamiento social y síntomas de estrés postraumático, los cuales afectan negativamente el bienestar integral de las personas afectadas. Estos efectos repercuten directamente en la satisfacción laboral, como señalan [Costa et al. \(2020\)](#), quienes advierten que muchas víctimas abandonan sus empleos para evitar entornos laborales nocivos, lo que incrementa la rotación y la pérdida de talento.

Desde una perspectiva organizacional, [Ramos \(2018\)](#) identifica costos significativos derivados del acoso, entre ellos el deterioro del clima laboral, el aumento del ausentismo, y las consecuencias legales y reputacionales asociadas a la falta de respuesta institucional. De esta manera, el modelo no solo permite visualizar las relaciones causales entre factores, intervenciones y consecuencias, sino también comprender que la transformación de las estructuras laborales y culturales es clave para romper el ciclo de violencia y construir espacios laborales más justos y seguros.

Cabe señalar que este modelo no pretende ser universal ni normativo. Su carácter es heurístico y exploratorio, y su función principal es organizar los factores clave reportados por la literatura para facilitar la comprensión de las dinámicas que configuran el acoso laboral por género. Su aplicabilidad empírica requiere validación mediante estudios de caso en contextos específicos o adaptaciones que reconozcan las particularidades institucionales, culturales y sectoriales de cada entorno laboral. En este sentido, el modelo debe ser entendido como una herramienta inicial para estructurar el análisis y orientar el diseño de intervenciones más situadas y efectivas.

Brechas de conocimiento destacadas en la literatura

Pese al crecimiento sostenido de la literatura sobre este tipo de acoso laboral, múltiples estudios destacan la persistencia de vacíos analíticos y contextuales que impiden una comprensión plena para su tratamiento efectivo. Un primer vacío relevante es la insuficiencia de estudios realizados en contextos de países en desarrollo. Como lo señalaron [Ortiz et al. \(2021\)](#) y [Tamarit et al. \(2024\)](#), gran parte de la literatura se concentra en contextos de países desarrollados, dejando de lado realidades donde las dinámicas laborales, las estructuras de poder y las normativas legales difieren substancialmente. En muchas regiones en desarrollo, las desigualdades de género están más arraigadas, y el acoso laboral frecuentemente se encuentra normalizado o invisibilizado, lo que hace que los datos disponibles sean escasos o inexactos. Esto destaca la necesidad de realizar estudios que consideren estas particularidades contextuales y analicen de qué manera las particularidades culturales, económicas y jurídicas inciden en la frecuencia del acoso laboral y en las formas en que se le responde.

Otro vacío importante es la falta de investigaciones interseccionales que exploren cómo el acoso laboral afecta de manera diferencial a grupos vulnerables. Como ya han señalado [Andoko et al. \(2024\)](#) y [Hoffman \(2024\)](#), las vivencias asociadas al acoso se configuran en intersección con distintos ejes identitarios, entre ellos la pertenencia étnico-racial, la orientación sexual, las condiciones de discapacidad y las desigualdades socioeconómicas. Sin embargo, muchos estudios abordan el fenómeno desde una perspectiva generalizada que no refleja estas complejidades.

Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a minorías raciales enfrentan no solo el acoso por género, sino también discriminación racial, lo que amplifica los efectos negativos en su salud mental y profesional. Del mismo modo, hombres cuya conducta desafía las normas tradicionales sobre masculinidad también son objeto de acoso, pero sus experiencias han sido menos documentadas. Explorar estas intersecciones con mayor detalle permitiría entender mejor la diversidad de experiencias y desarrollar intervenciones más inclusivas.

Finalmente, la literatura sugiere la necesidad de abordar estos vacíos mediante estudios longitudinales y metodologías cualitativas. Aunque la mayoría de los trabajos sobre acoso laboral se basan en encuestas transversales, estas no capturan la evolución de las experiencias de acoso ni sus impactos a lo largo del tiempo. Estudios longitudinales permitirían observar cómo las dinámicas del acoso cambian en respuesta a factores como políticas organizacionales, cambios en la cultura laboral o eventos socioeconómicos. Por otro lado, las metodologías cualitativas, como entrevistas en profundidad y análisis narrativos, podrían arrojar luz sobre las experiencias subjetivas de las víctimas, los perpetradores y los testigos, proporcionando un entendimiento más rico y contextualizado del fenómeno. Estas aproximaciones también permitirían identificar las barreras que enfrentan las víctimas al denunciar el acoso y las estrategias que consideran efectivas para enfrentarlo.

En conjunto, estos vacíos en la literatura no solo destacan áreas que requieren atención, sino que también ofrecen una hoja de ruta para investigaciones futuras. Abordar estas lagunas contribuiría a generar una comprensión más inclusiva y matizada del acoso laboral por género, fortaleciendo tanto la base teórica como las aplicaciones prácticas para combatir este fenómeno en diferentes contextos globales.

Conclusión

La revisión de la literatura sobre el acoso laboral por razones de género ha permitido identificar hallazgos clave que contribuyen a una mejor comprensión de este fenómeno y sus implicaciones. Este tipo de agresión laboral se reconoce como una modalidad de violencia sistémica de género, cuyo impacto se traduce en acciones destinadas a coartar, intimidar o desvalorizar a personas por su condición de género dentro del ámbito organizacional. Este tipo de agresión impacta principalmente a las mujeres, como resultado de las relaciones históricamente desiguales de poder en los entornos laborales.

Además, se reconocen como dimensiones fundamentales las conductas de acoso vinculadas al género, incluidas aquellas de naturaleza sexual y otras formas de hostigamiento psicológico o *mobbing*, que operan en contextos donde predominan las dinámicas jerárquicas y culturales permisivas, particularmente en sectores dominados por hombres y de alta presión laboral, como los servicios de salud y las instituciones académicas.

Los resultados también destacan implicaciones prácticas para organizaciones, legisladores y académicos. Las organizaciones tienen un papel clave en el desarrollo de normativas inclusivas, procesos formativos y mecanismos efectivos de denuncia, que puedan transformar la cultura organizacional hacia la tolerancia cero al acoso. En el ámbito legislativo, es urgente promover normativas que consideren las especificidades de los sectores laborales y contextos nacionales, especialmente en países en desarrollo, donde las dinámicas de género y poder tienden a ser más complejas y menos documentadas. Desde la perspectiva académica, este estudio subraya la importancia de integrar enfoques interdisciplinarios e interseccionales que permitan comprender cómo múltiples identidades —como género, raza y orientación sexual— interceptan para configurar las experiencias de acoso laboral.

Al evaluar los hallazgos de este estudio, es importante considerar algunas limitaciones, entre ellas el hecho de que la revisión se sustentó exclusivamente en literatura científica indexada en Scopus. Aunque esta fuente ofrece acceso a investigaciones de alta calidad, excluye tesis académicas y revistas regionales que podrían aportar perspectivas más locales y contextualizadas.

Esta restricción metodológica limita la diversidad geográfica y cultural del corpus analizado y, en consecuencia, puede invisibilizar experiencias situadas en contextos donde las dinámicas laborales y normativas difieren significativamente de aquellas representadas en los países del Norte Global. Persiste, por tanto, una brecha sustantiva en relación con el Sur Global dentro de las colecciones indexadas, lo que dificulta una comprensión verdaderamente global del fenómeno. Asimismo, el modelo conceptual propuesto, si bien organiza de manera sistemática los factores identificados en la literatura, posee un carácter generalizante que requiere cautela en su aplicación. La extrapolación automática a entornos institucionales, jurídicos o sectoriales específicos —sin adaptación crítica— podría omitir particularidades fundamentales, especialmente en contextos con estructuras normativas débiles o informales.

En función de estas limitaciones, futuras investigaciones deberían ampliar el alcance empírico y metodológico de los estudios sobre acoso laboral por razones de género. Se recomienda incorporar fuentes alternativas, como repositorios de tesis, bases de datos locales y revistas académicas regionales, con el fin de capturar una mayor diversidad de contextos y experiencias. Igualmente, es recomendable llevar a cabo investigaciones longitudinales que permitan monitorear los efectos sostenidos de las acciones implementadas a partir del reconocimiento del problema, con el objetivo de identificar qué funciona, en qué condiciones institucionales, y con qué niveles de sostenibilidad en el tiempo. Este enfoque permitiría no solo fortalecer el modelo conceptual planteado, sino también proporcionar orientaciones relevantes para la formulación de marcos normativos y planes de acción institucional con mayor efectividad y pertinencia cultural.

En términos generales, esta revisión subraya la importancia de actuar con prontitud ante el acoso laboral por razones de género mediante esfuerzos coordinados entre la academia, las instituciones y los marcos normativos. El modelo conceptual propuesto no pretende ofrecer respuestas cerradas, sino organizar las variables clave que permiten iniciar y estructurar la conversación sobre las dinámicas, factores y consecuencias de este fenómeno. Su valor reside en ofrecer un punto de partida analítico que pueda ser adaptado a distintos contextos institucionales y culturales, sirviendo como guía para el diseño de intervenciones más sensibles, contextualizadas y sostenibles. Promover entornos laborales libres de acoso exige no solo normas, sino también voluntad política, transformación cultural y producción continua de conocimiento.

Referencias

- Ahmad, Z., Najam, U., & Mustamil, N. (2025). Uncovering the research trends of family-owned business succession: Past, present and the future. *Journal of family business management*, *15*(1), 185-204. <https://doi.org/10.1108/JFBM-04-2024-0084>
- Ahmed, S. (2012). *On being included: racism and diversity in institutional life*. Duke University Press. <https://doi.org/10.1515/9780822395324>
- Andoko, D., Nurisnaeny, P.S., Wicaksono, P., & Widiaty, I. (2024). Women in intelligence: a dynamic and integrative literature review. *Gender issues*, *41*(3), 13. <https://doi.org/10.1007/s12147-024-09331-x>
- Au, S., Tremblay, A., & You, L. (2023). Does board gender diversity reduce workplace sexual harassment? *Corporate governance: An international review*, *31*(5), 718-736. <https://doi.org/10.1111/corg.12496>
- Bäck, H., & Debus, M. (2019). When do women speak? a comparative analysis of the role of gender in legislative debates. *Political studies*, *67*(3), 576-596. <https://doi.org/10.1177/0032321718789358>
- Billings, M.B., Klein, A., & Shi, Y.C. (2022). Investors' response to the #metoo movement: does corporate culture matter? *review of accounting studies*, *27*(3), 897-937. <https://doi.org/10.1007/s11142-022-09695-z>
- Blindow, K.J., Cedstrand, E., Elling, D.L., Hagland, M., & Bodin, T. (2024). Gender-based violence and harassment at work and health and occupational outcomes. A systematic review of prospective studies. *BMC public health*, *24*(1), 1788. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19304-0>
- Bouzzine, Y.D., & Lueg, R. (2022). The reputation costs of executive misconduct accusations: Evidence from the #metoo movement. *Scandinavian journal of management*, *38* (1). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2022.101196>
- Brewster, M.E., Velez, B., DeBlaere, C., & Moradi, B. (2012). Transgender individuals' workplace experiences: The applicability of sexual minority measures and models. *Journal of counseling Psychology*, *59*(1), 60-70. <https://doi.org/10.1037/a0025206>
- Burke, K., Bhalloo, S., & Neilson Journals Publishing. (2020). "I Am in Room 523": sexual harassment in the context of #metoo and #timesup. *Journal of business ethics education*, *17*, 215-220. <https://doi.org/10.5840/jbee20201713>
- Çam, B., & Ceylan-Batur, S. (2025). Sexism in contemporary art. *Women's studies international forum*, *110*, 103069. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2025.103069>
- Candido, C., Thomas, L., Haddad, S., Zhang, F., Mackey, M., & Ye, W. (2019). Designing activity-based workspaces: satisfaction, productivity and physical activity. *building research & information*, *47*(3), 275-289. <https://doi.org/10.1080/09613218.2018.1476372>
- Chawla, N., Gabriel, A.S., O'Leary Kelly, A., & Rosen, C.C. (2021). From #metoo to #timesup: identifying next steps in sexual harassment research in the organizational sciences. *Journal of management*, *47*(3), 551-566. <https://doi.org/10.1177/0149206320980518>
- Coly, C., & Suteau, M. (2025). The economic effects of sexual harassment in the workplace. *LSE public policy review*, *3*(4), 7. <https://doi.org/10.31389/lseppr.118>

- Cortina, L.M., & Leskinen, E.A. (2013). Workplace harassment based on sex: a risk factor for women's mental health problems. En C. García-Moreno & A. Riecher-Rössler (Eds.), *Key issues in mental health* (178, pp. 139-147). S. Karger AG. <https://doi.org/10.1159/000342028>
- Costa, M., Briggs, T., Chahal, A., Fried, J., Garg, R., Kriz, S., Lei, L., Milne, A., & Slayton, J. (2020). How partisanship and sexism influence voters' reactions to political #MeToo scandals. *Research & politics*, 7(3), 2053168020941727. <https://doi.org/10.1177/2053168020941727>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against Women of Color. *Stanford law review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Dahlström, A., Dahlqvist, H., & Gådin, K.G. (2025). Co-occurring cyber and in-person victimisation of bullying and sexual harassment: the associations to depressive symptoms in Swedish adolescents. *BMC Public Health*, 25(1), 786. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21989-w>
- Daniel, T.A. (2024). *Toxic leaders and tough bosses: organizational guardrails to keep high performers on track*. De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783111201771>
- De Rosa, S., Schaller, S.J., Galarza, L., Ferrer, R., McNicholas, B.A., Bell, M., Helms, J., Azoulay, E., Vieillard-Baron, A., & the next committee & diversity monitoring group of the esicm society. (2024). Barriers to female leadership in intensive care medicine: insights from an ESICM NEXT & Diversity monitoring group survey. *Annals of intensive care*, 14(1), 126. <https://doi.org/10.1186/s13613-024-01358-3>
- Dey, A., Shannon, E., & Quirk, J. (2025). Sexual harassment in academia: victim-survivors speaking out, the politics of naming, and (lack of) institutional accountability. *Feminist Media Studies*, 1-8. <https://doi.org/10.1080/14680777.2025.2459117>
- Díaz-Rincón, S. (2013). Un acercamiento teórico a la mujer víctima-victimaria desde la transdisciplinariedad. *Estudios de Derecho*, 70(155), 235–260.
- Díaz, F.J., & Carrasco, M.E. (2023). Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 9(1), 95-112. <https://doi.org/10.29393/RAN9-8ALFM20008>
- Duarte, E.R., Gallon, S., & Mendonça, A. (2023). “We go through a bit of everything”: the labyrinth career of the professional trajectories of executive women. *Review of business management*, 25(1), 88-107. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i1.4213>
- Eldan, I., Tirassa, M., Zedda, M., Chiorri, C., & Acquadro Maran, D. (2024). Witnessing mobbing: psychological consequences for men and women. A study in Israel. *BPA Applied Psychology bulletin*, 82(301), 18-59. <https://doi.org/10.26387/bpa.2024.00016>
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social Psychology*, 17(4), 425-445. https://doi.org/10.1207/s15324834baspp1704_2
- Gartzia, L. (2025). Editorial: research directions on gender and workplace health. *International Journal of workplace health management*, 18(1), 1-4. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2025-235>

- Gkagkanteros, A., Kontodimopoulos, N., & Talias, M.A. (2022). Does bullying in the hospital affect the health-related quality of life of health professionals? *Work*, 73(1), 263-272. <https://doi.org/10.3233/WOR-210306>
- Glass, C., Cook, A., & Pierce, B. (2020). Do women in leadership reduce sexual harassment claims on college campuses? *Journal of women and gender in higher education*, 13(2), 193-210. <https://doi.org/10.1080/26379112.2020.1782227>
- González, I.X. (2024). Justicia restaurativa para el tratamiento de conflictos de acoso sexual, violencia y discriminación en los establecimientos universitarios. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-22. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1402>
- Hardies, K. (2023). Prevalence and correlates of sexual harassment in professional service firms. *Frontiers in public health*, 10, 1082088. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1082088>
- Hoffman, S. (2024). The impact of sexual harassment on women's health and well-being: a case for studying the casino gaming industry. *Sociology Compass*, 18(1), e13163. <https://doi.org/10.1111/soc4.13163>
- Holland, K.J., & Cortina, L.M. (2016). Sexual harassment: undermining the wellbeing of working women. En M.L. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 83-101). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_6
- Iqbal, Y., Khan, W., & Mooghal, M. (2022). Impediment to leadership opportunities for female doctors – gender disparity in Pakistani healthcare system –SHORT REPORT. *Advances in medical education and practice*, 13, 213-215. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S348255>
- Jagsi, R., Griffith, K., Krenz, C., Jones, R.D., Cutter, C., Feldman, E.L., Jacobson, C., Kerr, E., Paradis, K.C., Singer, K., Spector, N.D., Stewart, A.J., Telem, D., Ubel, P.A., & Settles, I. (2023). Workplace harassment, cyber incivility, and climate in academic medicine. *JAMA*, 329(21), 1848. <https://doi.org/10.1001/jama.2023.7232>
- Javaid, S.T., Gardiner, R.A., & Egan, K. (2024). Genderwashing in Pakistani higher educational institutions. En R.A. Gardiner, W. Fox-Kirk, C.J. Elliott, & V. Stead (Eds.), *Genderwashing in leadership* (pp. 117-133). Emerald publishing limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83753-988-820241009>
- Jung, H.S., & Yoon, H.H. (2020). Sexual harassment and customer-oriented boundary-spanning behaviors: The role of burnout and psychological safety of deluxe hotel employees. *International Journal of contemporary hospitality management*, 32(1), 3-19. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0790>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering* (Technical report EBSE-2007-01). Keele University and Durham University Joint Report.
- Kmec, J.A., O'Connor, L., & Hoffman, S. (2022). Beliefs about gender and meritocracy and the evaluation of sexual harassment in a university research setting. En C. Striebing, J. Müller, & M. Schraudner (Eds.), *Diversity and discrimination in research organizations* (1st ed, pp. 289-330). Emerald publishing limited.
- Martínez-Martínez, K., Llorens, S., Cruz-Ortiz, V., Reyes-Luján, J., & Salanova, M. (2024). The main predictors of well-being and productivity from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 15, 1478826. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1478826>

- Martins, R., Hashmi, S.A., Inam, H., Janjua, M., & Malik, M. (2021). Harassment and mental health in surgical training: a pilot survey of surgical trainees in Pakistan. *JPMA. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(1(Suppl 1)), 23-28. https://ecommons.aku.edu/pakistan_fhs_mc_mc/188
- Nawyn, S.J., Richman, J.A., Rospenda, K.M., & Hughes, T.L. (2000). Sexual identity and alcohol-related outcomes: contributions of workplace harassment. *Journal of substance abuse*, 11(3), 289-304. [https://doi.org/10.1016/S0899-3289\(00\)00028-6](https://doi.org/10.1016/S0899-3289(00)00028-6)
- O'Connell, M.C. (2009). *Gender power and mate value: the evolutionary Psychology of sexual harassment*. University of Canterbury. Psychology. <https://doi.org/10.26021/8453>
- Oğuz, Ö., Perkumienė, D., & Mert Tüzemen, C. (2024). Mobbing in the employment relationship. *Humanities studies*, 97(20), 218-228. <https://doi.org/10.32782/hst-2024-20-97-25>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, C190. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- Ortiz-Zableh, A.M., Quiñones, A.F., Santamaria, B., & Tobar-Roa, V. (2021). Percepción de acoso o discriminación durante la residencia de urología en Colombia. *Revista Urología Colombiana / Colombian Urology Journal*, 30(03), e179-e183. <https://doi.org/10.1055/s-0041-1737012>
- Ose, S.O., Lohmann-Lafrenz, S., Kaspersen, S.L., Berthelsen, H., & Marchand, G.H. (2023). Registered nurses' exposure to workplace aggression in Norway: 12-month prevalence rates, perpetrators, and current turnover intention. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1272. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10306-z>
- Peccoraro, L.A., De Guillebon, E., Clifton, E., He, C., Kaplan, S., Deshpande, R., Kaplan, C., Pietrzak, R. H., Charney, D., & Ripp, J. A. (2025). Association of gender-based discrimination and burnout among faculty in an urban academic medical center. *WORK: a journal of prevention, assessment & rehabilitation*, 80(3), 1231-1243. <https://doi.org/10.1177/10519815241290607>
- Pryor, J.B., Stutterheim, S.E., & Lemmens, L.H.J.M. (2024). The relationships of sexually harassing behaviors to organizational context factors and working men's dark personality traits. *Aggressive behavior*, 50(2), e22142. <https://doi.org/10.1002/ab.22142>
- Raj, A., Johns, N.E., & Jose, R. (2020). Gender parity at work and its association with workplace sexual harassment. *Workplace health & safety*, 68(6), 279-292. <https://doi.org/10.1177/2165079919900793>
- Ramos, M.I. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: La discusión normativa de la OIT. *Revista del ministerio de empleo y seguridad social*, 138, 91-114. <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141938>
- Rodríguez, L. (2018). Durante la marcha: algunos comentarios respecto del Mayo Feminista en Chile. *AUS*, 23, 89-89. <https://doi.org/10.4206/aus.2018.n23-13>
- Secord, A.A. (2024). The power of shared purpose: shattered glass ceilings, sticky floors, and elephants in the room. *Gynecologic oncology*, 183, A4-A6. <https://doi.org/10.1016/j.ygyno.2024.05.011>

- Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). *Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs* (IWPR Briefing Paper No. B376). Institute for women's policy research. https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/B376_Sexual-Harassment-and-Assault-at-Work.pdf
- Shu, W., & Fan, D. (2025). Fostering workplace safety with a gender-diverse workforce. *International Journal of operations & production management*. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-04-2024-0313>
- Smeds, M.R., & Aulivola, B. (2020). Gender disparity and sexual harassment in vascular surgery practices. *Journal of vascular surgery*, 72(2), 692-699. <https://doi.org/10.1016/j.jvs.2019.10.071>
- Sojo, V.E., Wood, R.E., & Genat, A.E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: a meta-analysis. *Psychology of women quarterly*, 40(1), 10-40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>
- Stephenson, A.L., Dzubinski, L.M., & Diehl, A.B. (2023). A cross-industry comparison of how women leaders experience gender bias. *Personnel review*, 52(1), 145-165. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0091>
- Tamarit, A., Puñal, B., & Cevallos, J.C. (2024). Entre “la mujer brava” y “el poder del moño”. Estereotipos de género y acoso sexual en el trabajo en Ecuador. *ex aequo - Revista da associação portuguesa de estudos sobre as mulheres*, 49. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2024.49.12>
- Tavares, G.M., Lima, F.V., & Michener, G. (2024). To blow the whistle in Brazil: the impact of gender and public service motivation. *Regulation & Governance*, 18(1), 226-244. <https://doi.org/10.1111/rego.12418>
- Torres, M.P., & Villagra, C. (2024). Pedagogical leadership and gender: the obstacles that female school directors face in Southern Chile. *School leadership & management*, 44(5), 547-566. <https://doi.org/10.1080/13632434.2023.2262500>
- Treece, K.S. (2024). Female police officers: an exploration of the availability and utilization of mental health services. *The police Journal: theory, practice and principles*, 97(3), 458-472. <https://doi.org/10.1177/0032258X231186948>
- Tsuno, K., Hayabara, S., Kimura, S., & Okada, Y. (2022). Enterprise countermeasures against workplace bullying and harassment and their association with prevalence of bullying and harassment, organizational climate, and employee perception of change. *Sangyo eiseigaku zasshi*, 64(6), 367-379. <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2021-036-E>
- Urías-Aguirre, K.M., & Montes-García, C.A. (2023). Violencia laboral y acoso psicológico en mujeres profesionistas: Análisis en profesoras investigadoras de México. *Revista SOMEPSO*, 8(1-2), 63-89. <https://revistasomepso.org/index.php/revistasomepso/article/view/159>
- Ventura, S., Cardenas, G., & Baños, R. (2021). Realidad Virtual basada en un vídeo de 360 grados, y una narración escrita para invitar a hombres a adoptar la perspectiva de una mujer víctima de acoso. *HAMUT'AY*, 8(2), 19. <https://doi.org/10.21503/hamu.v8i2.2284>

- Vera, S., Vera, A., Vidaurrazaga, T., Vera-Gajardo, A., Montero, C., & Troncoso, L. (2025). Dissonances in the institutionalization of gender in Chilean universities: theoretical reflections for the ongoing debate. *Societies*, 15(5), 121. <https://doi.org/10.3390/soc15050121>
- Vujović, T. (2021). Perception and coping with mobbing towards women in Montenegro. *Annales: anali za istrske in mediteranske študije = annali di studi istriani e mediterranee = annals for istrian and mediterranean studies. Series historia et Sociologia*, 31(3), 487. <https://doi.org/10.19233/ASHS.2021.31>
- Xiaojuan, N., & Mohd, A. (2023). Raise the awareness of gender equality and promote the harmonious development of men and women. *International journal of social science and business management*, 1(02). <https://doi.org/10.59021/ijssbm.v1i02.42>