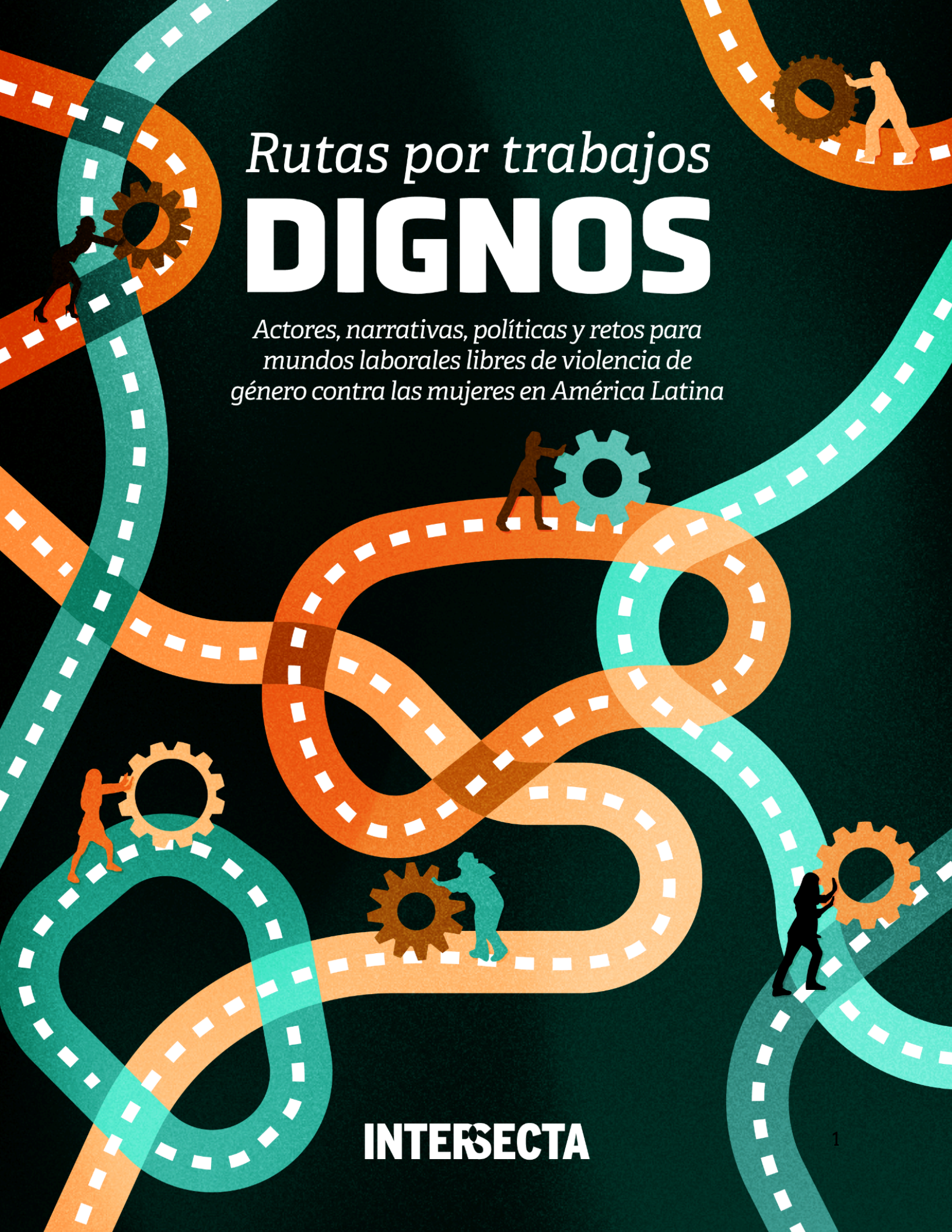




Rutas por trabajos **DIGNOS**

*Actores, narrativas, políticas y retos para
mundos laborales libres de violencia de
género contra las mujeres en América Latina*

INTERSECTA

Rutas por trabajos
DIGNOS

*Actores, narrativas, políticas y retos para
mundos laborales libres de violencia de
género contra las mujeres en América Latina*

INTERSECTA



Índice

Resumen ejecutivo	4
Introducción	8
Metodología	12
Hallazgos	21
Quiénes están en este camino y qué objetivos comparten	21
Actores	22
Sociedad civil organizada	22
Organizaciones internacionales	24
Sindicatos	25
Instituciones y organismos enfocados en la investigación	29
Instituciones públicas	31
Redes y articulaciones interinstitucionales	34
Objetivos en común	37
Resignificar	37
Reducir	39
Dignificar	41
Herramientas para entender y atender el problema	43
La brecha entre la norma y la realidad	43
Nombrar y dimensionar	45
Construir y fortalecer	54
Difundir, socializar y evaluar	62
Conclusiones	66
Anexo 1. Perfiles entrevistados por tipo de actor y por país	68
Agradecimientos y créditos	72

Resumen ejecutivo

Este documento identifica, analiza y sistematiza a los actores que impulsan el diseño, la implementación y la evaluación de normas, políticas e instituciones orientadas a comprender y atender la violencia de género contra las mujeres en los espacios laborales de Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Chile y México. Asimismo, examina las condiciones que favorecen o limitan el desarrollo de estas iniciativas, así como los procesos mediante los cuales se construyen e implementan.

La investigación parte de una pregunta central: ¿quiénes son los actores que participan en estas discusiones y qué soluciones están impulsando? Para responderla, se recurrió principalmente a una revisión documental para identificar actores clave en la región, focalizar países y perfiles específicos y llevar a cabo entrevistas a profundidad con personas clave. En total, se realizaron 38 entrevistas: 8 en Argentina, 6 en Colombia, 7 en Costa Rica, 7 en Ecuador, 3 en Chile y 7 en México.

Esta estrategia metodológica permitió reconocer la diversidad de personas, organizaciones y procesos que intervienen en la construcción de respuestas frente a la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. También permitió recuperar las reflexiones y experiencias de quienes participan en estos esfuerzos, así como los obstáculos que han enfrentado. Las entrevistas contemplaron a personas activistas y académicas, así como integrantes de sindicatos e instituciones públicas.

Las rutas para impulsar transformaciones en este ámbito no siempre han sido claras. Por ello, el documento busca visibilizar a las personas y organizaciones que participan en estos procesos, así como las estrategias, herramientas y formas de articulación que han desarrollado para enfrentar el problema. A fin de contextualizar las iniciativas examinadas, se presentan también elementos sobre la historia y las particularidades políticas, sociales y económicas de los territorios en los que se desarrollan.

Con este análisis se busca aportar elementos para la articulación, el fortalecimiento y la difusión de estas iniciativas, así como contribuir a la comprensión de las condiciones que favorecen o limitan su implementación. En particular, el estudio pretende responder a dos preguntas: ¿qué se puede hacer para abordar la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y qué se necesita para llevarlo a cabo?

La primera sección presenta la metodología de la investigación, basada principalmente en entrevistas a profundidad realizadas en los seis países seleccionados. También describe los criterios empleados para elegirlos y ofrece una caracterización anonimizada de las personas entrevistadas, incluyendo su país de pertenencia y algunos rasgos generales de sus perfiles.

La segunda sección expone los principales hallazgos. En primer lugar, identifica a los actores que conforman el ecosistema relacionado con el impulso, la creación, la implementación y la evaluación de normas, políticas e instituciones vinculadas con la violencia de género contra las mujeres en el trabajo. Entre los actores identificados se encuentran los siguientes sectores: sociedad civil organizada, organismos internacionales, sindicatos, instituciones y organizaciones enfocados en la investigación, instituciones públicas, redes y articulaciones interinstitucionales. En cada uno se desarrolla el papel que tienen en el ecosistema y se retoman diversos ejemplos de los países focalizados.

Posteriormente, esta sección examina algunos objetivos compartidos que fueron identificados de manera transversal en las entrevistas. Estos puntos en común consideran aspectos globales que afectan el mundo del trabajo. Se dividen en tres objetivos principales:

- **Resignificar:** se identificó de manera generalizada una inquietud respecto a la resignificación de conceptos transversales para el entendimiento del mundo del trabajo en la región, a fin de impulsar un transformación cultural para dejar de reproducir conceptos e imaginarios que colocan al trabajo como un espacio naturalmente precario o violento.
- **Reducir:** se destacó que existe una búsqueda constante para reducir los elementos que perpetúan las condiciones de precarización y de reproducción de la violencia, como los horarios extensos de trabajo o la hiperconexión digital que exige estar disponible en cualquier momento.
- **Dignificar:** se señaló como indispensable la diversificación de herramientas legales y sociales para la dignificación sustantiva de los entornos laborales.

En la siguiente sección se abordan las herramientas que los distintos actores han creado e implementado para prevenir y erradicar esta forma de violencia. Estos elementos se dividen en tres apartados principales. En primer lugar, los procesos relacionados a cómo **nombrar y dimensionar** el fenómeno; herramientas para afrontar retos relacionados con la conceptualización de la violencia de género hacia las mujeres, las distintas formas de nombrarlo, dimensionarlo y diferenciarlo. Posteriormente se describirán los procesos enfocados en la **construcción y fortalecimiento** de mecanismos y buenas prácticas que permitan impulsar y fortalecer herramientas normativas, capacidades técnicas y organizacionales a nivel estatal que contemplen procesos de acompañamiento a los centros de trabajo y las personas trabajadoras y empleadoras en la implementación de normas, políticas e instituciones que busquen atender la violencia de género hacia las mujeres. Por último, los procesos de **difusión, socialización y evaluación** de herramientas que sirvan para fortalecer la articulación entre los distintos sectores

involucrados en este tema, sostener y expandir los canales estatales para dar a conocer las normas, políticas e instituciones relacionadas con la violencia de género hacia las mujeres, que puedan ayudar a que más personas tengan más conocimiento de ellas.

Finalmente, el documento presenta una breve recapitulación de los hallazgos y algunas reflexiones de Intersecta, con el propósito de contribuir a la identificación, el fortalecimiento y la discusión de estas iniciativas en el ámbito regional.

Introducción

La violencia en el mundo del trabajo es un fenómeno complejo y en constante transformación. Esta investigación busca identificar algunos de los factores que interactúan y reproducen la violencia laboral —en específico la de género— en América Latina, así como los posibles caminos para construir respuestas. A través de entrevistas en distintos países de la región, se identificaron algunas reflexiones compartidas; entre ellas, la precariedad generalizada en los centros de trabajo, una protección social insuficiente y profundas desigualdades en las relaciones de trabajo. A estas dinámicas se suma la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral, así como los retos particulares que cada país e institución tiene para enfrentarla. El presente informe se enfoca principalmente en esta problemática.

A lo largo de las entrevistas, todas las personas destacaron que la violencia de género contra las mujeres ha adquirido creciente visibilidad en la agenda pública latinoamericana en años recientes. En este sentido, los movimientos de mujeres trabajadoras organizadas, las lideresas sindicales y los movimientos feministas han señalado que hombres y mujeres experimentan la violencia en el trabajo de forma diferenciada. Asimismo, diversos casos emblemáticos han generado oleadas de denuncias y han puesto de manifiesto que, aunque existan diferencias importantes entre los centros laborales, la violencia de género constituye una experiencia compartida, extendida y urgente de transformar¹.

El problema es que las rutas para impulsar estos cambios no siempre han sido claras. Con ello en mente, este documento busca identificar a las personas, organizaciones y procesos que están participando en la construcción de dichas soluciones. Esta investigación es un ejercicio de exploración sobre qué está ocurriendo en la región en relación con las normas, políticas e instituciones

¹ Véase: María Paula Iozano, María Martha Terragno & Lucía Censi (coordinadoras), *Derecho Laboral Feminista*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), Mil Campanas, 2022.

estatales orientadas a prevenir, atender y eliminar la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. La inquietud por abordar este tema surge a partir de la observación de que, pese a los esfuerzos de distintos movimientos sociales por impulsar respuestas estatales frente a esta forma de violencia, el problema persiste y, en algunos países, incluso se ha agravado.²

Las reflexiones de este documento nacieron en el contexto mexicano, donde el sistema penal ha constituido una de las principales vías estatales para atender las distintas formas de violencia de género contra las mujeres, incluida la violencia laboral. Por ello, en un panorama en el que la expansión de las respuestas penales ha cobrado fuerza durante los últimos años,³ esta investigación se propuso identificar iniciativas estatales no vinculadas a dicho sistema. Partimos de la convicción de que las rutas de respuesta son diversas y buscamos conocerlas, fortalecerlas y contribuir a su desarrollo.

¿Quiénes son los actores que están al centro de estas discusiones y qué tipo de soluciones están impulsando? Este informe busca identificar a las personas, organizaciones y procesos que están contribuyendo a construir soluciones para la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral en distintos países de América Latina; en específico: Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Chile y México.

Para ello, toma como fuente principal de información las entrevistas realizadas a actores clave involucrados en el impulso de estas iniciativas. La investigación se construyó a partir de 38 entrevistas: 8 en Argentina, 6 en Colombia, 7 en Costa Rica, 7 en Ecuador, 3 en Chile y 7 en México. Esta apuesta metodológica busca, por un lado, reconocer la diversidad de personas y actores involucrados en estos procesos y, por el otro, recuperar sus reflexiones, experiencias y los

² Alfonso Villegas, *Workplace harassment based on gender in Latin America from a human rights perspective*, Journal of Gender, Diversity & Society, 2026.

³ Véase: Palomo, Vázquez y Mirón, *“Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde las políticas públicas”*, Andamios, vol. 17, núm. 42, 2020.

obstáculos que han enfrentado. Asimismo, a fin de contextualizar cada una de las iniciativas presentadas relacionadas con la violencia de género en el ámbito laboral, se brindan elementos sobre la historia y las particularidades políticas, sociales y económicas de los territorios en los que se desarrollan. Con este análisis se busca aportar elementos para la articulación, fortalecimiento y difusión de dichas iniciativas, así como para comprender las condiciones que favorecen o limitan su implementación.

El documento se divide en tres grandes secciones. En la primera se desarrolla la metodología implementada, que consistió principalmente en las entrevistas a profundidad en los países antes señalados. En ese mismo apartado se describe el proceso para la selección de los países y se presenta una descripción anonimizada de las personas entrevistadas, señalando su país de pertenencia y las características generales de cada una. La mayoría de las personas entrevistadas son activistas y académicas, aunque también hay personas pertenecientes a sindicatos e instituciones públicas.

La segunda sección incluye la descripción de los hallazgos, que se enfocan, en primer lugar, en identificar quiénes conforman el ecosistema relacionado al impulso, creación, implementación y evaluación de normas, políticas e instituciones relacionadas a la violencia de género contra las mujeres en el trabajo. Se busca enfatizar tanto los puntos en común como las diferencias entre los países foco.

Asimismo, en esa sección se desarrollan algunos de los objetivos en común identificados de manera transversal en las entrevistas y las herramientas que los actores han construido e implementado para eliminar la violencia de género hacia las mujeres en el mundo del trabajo. Posterior a esto, se abordan algunos elementos relacionados con los procesos estatales involucrados en el entendimiento y la atención del fenómeno de las violencias, entre ellas, la

violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. En resumen, esta sección busca responder las siguientes preguntas: ¿qué podemos hacer para abordar este problema y qué necesitamos para llevarlo a cabo?

Por último, a modo de conclusión, se presenta una breve recapitulación de los hallazgos, así como algunas reflexiones por parte de Intersecta a fin de seguir impulsando la identificación y discusión de estas iniciativas a nivel regional.

Metodología

Para el desarrollo de este informe se adoptó una metodología cualitativa⁴ orientada a la identificación, caracterización y análisis de actores clave vinculados al impulso, diseño, implementación y evaluación de normas, instituciones y políticas públicas no penales para atender la violencia de género en el ámbito laboral. La investigación combina dos componentes; el primero de ellos es una investigación documental o de gabinete, en la que se analizaron distintas fuentes como informes, reportes, estadísticas públicas y comunicados relacionadas con el impulso y la creación, aplicación y evaluación de normas y políticas no penales para las violencias de género en el ámbito laboral. Es importante señalar que la cantidad de información disponible sobre este tema fue uno de los criterios clave para seleccionar los países foco de esta investigación. En segundo lugar, se aplicó un instrumento de recolección de información mediante entrevistas a profundidad que brindaron mayor detalle sobre los actores, el contexto político, las narrativas y las relaciones de poder dentro de este ámbito.

El foco de la investigación fueron las propuestas, normas y políticas del Estado. En ese sentido, quedaron fuera aquellas propuestas, normas o políticas cuyas medidas implican exclusivamente a actores distintos al Estado (por ejemplo, buenas prácticas de centros de trabajo o de organizaciones ciudadanas que se implementan sin pretensión de tener respaldo estatal). Lo que interesaba conocer era aquello que se puede promover desde el Estado para que, por ejemplo, los centros de trabajo generen modificaciones en su estructura organizacional y logren cambios en su actuar cotidiano.

⁴ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado & Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, McGraw Hill Interamericana, 2014, pp. 534-535.

La investigación, además, se enfocó en normas, instituciones y políticas estatales no penales. Por ello se entiende, al menos, aquellas que no se asocian, dependen o giran en torno a delitos, penas y procesos relacionados a instituciones vinculadas al sistema penal (como fiscalías, juzgados penales, cárceles o fuerzas de seguridad, incluyendo a las policías o las fuerzas armadas). Aplicado al ámbito laboral, eso significa que el foco fueron normas, instituciones y políticas que son, por ejemplo, laborales y administrativas en su naturaleza. Interesaban leyes y códigos de trabajo, más que códigos penales; las secretarías o ministerios de trabajo e igualdad, más que las fiscalías; procesos de justicia en el ámbito administrativo o laboral, más que procesos penales; medidas de reparación o, en su defecto, sanciones no penales, más que cárceles.

El interés en las normas y políticas no penales obedece a la siguiente lógica: según los datos disponibles en México —país base de Intersecta—, las normas, políticas e instituciones no penales son las vías que las propias víctimas privilegian, así como las que parecen más propicias para abrir el camino a transformaciones estructurales. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2021), casi 7 de cada 10 mujeres que han vivido violencia laboral y han decidido denunciar acudieron a su propio centro de trabajo o sindicato —no a una policía, ministerio público o fiscalía— para hacerlo.⁵ Por otra parte, a diferencia de las vías penales, los mecanismos que siguen lógicas laborales o administrativas suelen prestar mayor atención a la dimensión institucional de la violencia laboral: lejos de centrarse únicamente en la persona señalada como agresora, incluyen también acciones que las autoridades públicas, los centros laborales o incluso los sindicatos deben tomar para la prevención, el monitoreo o la reparación de daños.

⁵ Este dato proviene de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Para ahondar en las reflexiones sobre este tema, véase: Estefanía Vela Barba, “¿Por qué criticar al feminismo punitivo?”, en Ana Sofía Rodríguez (eds.), *Deshabitar el castigo: conversaciones feministas sobre el punitivismo y la justicia desde los sures*, México, Intersecta, 2025.

Por esta razón, el foco se colocó en las normas, políticas e instituciones estatales laborales y administrativas. El objetivo general de la investigación fue identificar y contextualizar estas medidas, así como reconocer a las personas, colectivas e instituciones que las promueven o implementan.

Por otro lado, tenemos presente que la violencia laboral no se limita exclusivamente a la violencia de género. Por el contrario, reconocemos que —en línea con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo— la violencia y el acoso en este ámbito incluyen todos aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o incluso las amenazas de tales comportamientos y prácticas, “que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” a cualquier persona.⁶ No obstante, reconocemos que algunas manifestaciones de este fenómeno se dirigen a las personas por su género o las afectan de manera desproporcionada.⁷ Si bien esta investigación pone énfasis en las normas, políticas e instituciones pensadas para abordar la violencia basada en el género que impacta sobre todo a las mujeres, nuestro interés no es desvincularlas del resto de la violencia. Más bien, el enfoque que privilegiamos es que, al analizar medidas relacionadas con la violencia hacia las mujeres basada en el género, reflexionemos si dichas medidas también son (o deberían ser) útiles para afrontar otras expresiones de la violencia o no, y por qué razones (y viceversa: hasta dónde las medidas “generales” sirven para la violencia de género).

Ahora bien, el estudio se concentró en el periodo 2016-2026, a fin de privilegiar propuestas, normas y políticas contemporáneas y relevantes para el contexto regional actual. Asimismo, se adoptó una aproximación interseccional que reconoce, cuando la evidencia lo permite, las formas específicas en que esta

⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 190*, 1990, Artículo 1, párrafo 1, inciso a).

⁷ Esto es lo que puede denominarse “violencia basada en el género”; véase Comisión Europea, *“What is gender-based violence?”*, European Commission, s. f.

violencia afecta a mujeres con distintas condiciones y trayectorias, como mujeres indígenas, migrantes, racializadas, con discapacidad, jóvenes, trans, o con una orientación sexual disidente.

A partir de ese proceso, se definieron cuatro países prioritarios: Colombia, Costa Rica, México y Argentina. Sin embargo, esta investigación se enmarca en un proyecto más amplio que también busca explorar normas, políticas e instituciones no penales relacionadas con la violencia de género en la educación superior, así como la relacionada con el crimen organizado. Para estas temáticas se seleccionaron otros países, como Ecuador y Chile. Al momento de la aplicación de las entrevistas, también se identificaron perfiles relevantes para el aspecto laboral en esos países. Por esa razón, aunque Ecuador y Chile no se consideraron de manera inicial, también aportaron elementos contextuales importantes para esta investigación.

Una vez seleccionados los países, se realizaron entrevistas a profundidad para indagar con mayor detalle en los actores involucrados, el contexto político, los discursos predominantes, las relaciones de poder y los desafíos asociados a la implementación de políticas no penales. Las personas entrevistadas se seleccionaron mediante una estrategia de bola de nieve, que es un mecanismo de muestreo no probabilístico orientado a ampliar progresivamente la red de contactos a partir de vínculos previos y referencias de confianza.⁸ En una primera etapa se identificaron contactos clave vinculados con Intersecta o con redes personales y profesionales en los países seleccionados. Posteriormente, estos contactos permitieron ubicar perfiles adicionales y facilitar la confirmación de entrevistas, ampliando así el alcance de la investigación.

⁸ M. Ángeles Cea D'Ancona, *Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas De Investigación Social*. Síntesis Sociología, 1998, p. 202.

Las entrevistas a profundidad son un instrumento cualitativo de recolección de información que tienen como objetivo profundizar sobre un tema en particular a partir de temáticas de análisis. En ese sentido, se elaboraron preguntas guía para brindar un eje de articulación a la conversación. Sin embargo, cada espacio de diálogo estuvo abierto y se adaptó dependiendo del perfil de las personas participantes, a fin de retomar la experiencia y perspectiva de cada una. La selección de las entrevistas responde a que tienden a ser instrumentos más flexibles, íntimos y abiertos temáticamente en comparación con, por ejemplo, los cuestionarios cerrados.⁹

En relación con la flexibilidad de este instrumento, se elaboraron preguntas guía divididas por temas. No obstante, al momento de realizar las entrevistas se identificó que algunos de los perfiles tenían conocimientos sobre más de una temática relacionada con el marco general de este proyecto, que también considera el ámbito de la educación superior y el relacionado con el crimen organizado. Cuando esto ocurría, las preguntas se modificaron conforme se desarrolló la conversación. Se partía de las preguntas guía para generar pequeñas adecuaciones enfocadas en cada temática de forma en la que se indagaba en más de una con la misma persona. Este proceso mantenía presente los objetivos centrales de la investigación, enfocados en identificar actores y mecanismos para entender y atender la violencia de género hacia las mujeres en cada uno de estos ámbitos.

Las entrevistas se realizaron de manera presencial y virtual en los países seleccionados. Se priorizó que los encuentros fueran presenciales con el objetivo de propiciar una mayor cercanía, favorecer un intercambio de información más profundo y obtener mayor contexto del panorama político en cada localidad. Este instrumento permitió que las personas pudieran aportar sus

⁹ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado & Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, McGraw Hill Interamericana, 2014, pp. 404-405las.

experiencias, reflexiones e inquietudes sobre el tema, así como proponer enfoques desde dónde analizar el fenómeno y brindar contexto histórico de su localidad.

El proceso de convocatoria consistió en el envío mediante correo electrónico y, en algunos casos, *WhatsApp* de 116 cartas de invitación personalizadas. Esto último responde a que en esta etapa se contó con el apoyo de contactos de confianza que nos ayudaron a llegar a perfiles clave que pudieron ser contactados de manera más directa por ese medio. Como puede observarse, se tuvo una tasa de aceptación del 32.75%, considerando las 116 invitaciones enviadas en contraste con las 38 finalmente aceptadas.

Tabla 1. Invitaciones enviadas, rechazadas y aceptadas

Proceso de envío, rechazo y aceptación de invitaciones	
Total de invitaciones enviadas	116
Invitaciones rechazadas o sin respuesta	78
Total de invitaciones aceptadas	38
Invitaciones aceptadas de Argentina	8
Invitaciones aceptadas de Colombia	6
Invitaciones aceptadas de Costa Rica	7
Invitaciones aceptadas de Chile	3
Invitaciones aceptadas de Ecuador	7
Invitaciones aceptadas de México	7

En la siguiente tabla se presenta una serie de categorías para describir los diversos perfiles entrevistados. El fin de estas categorías es organizar a los perfiles entrevistados en 6 tipos de actores generales para así facilitar la lectura

de este documento. En ese sentido, a lo largo del informe, se señala qué tipo de actor está relacionado con las distintas reflexiones y argumentos identificados durante las entrevistas.¹⁰ Asimismo, para dar más claridad respecto a la diversidad de perspectivas, también se aclaran el país de procedencia y las características particulares de cada uno, respetando su anonimato.

Las categorías son las siguientes:

Tabla 2. Descripción de los perfiles entrevistados por tipo de actor

Tipo de actor	Descripción
Personas académicas especializadas	Esta categoría engloba a personas académicas especializadas en temas laborales, jurídicos o enfocados en género. Algunos de estos perfiles trabajan más de una temática. A lo largo del texto se hará la distinción dependiendo del caso.
Personas integrantes del poder ejecutivo	Personas pertenecientes a instituciones del poder ejecutivo a nivel nacional o subnacional. Esta categoría abarca a las secretarías o ministerios enfocados a temáticas laborales y de género.
Personas integrantes del poder legislativo	Personas pertenecientes a instituciones del poder legislativo a nivel nacional y subnacional.
Personas integrantes de organismos internacionales	Estos organismos pueden ser regionales o internacionales. Se hará la distinción a lo largo del texto dependiendo del caso. Algunos suelen adscribirse como centros de estudio, observatorios o entidades pertenecientes al ecosistema institucional de las Naciones Unidas.
Personas integrantes de sindicatos o redes sindicales	Esta categoría contempla a personas que forman parte de sindicatos por ramo económico así como sindicatos de empresas específicas. También incluye a personas académicas que, además de generar investigación en temas laborales, tienen experiencia en espacios sindicales.
Personas integrantes de la sociedad civil organizada	Este rubro incluye a colectivas feministas y organizaciones civiles que trabajan distintos temas relacionados a la defensa de derechos humanos, así como espacios enfocados exclusivamente en el ámbito laboral, como es el caso de las consultoras y organizaciones enfocadas en el tema.

¹⁰ En el Anexo 1. Se puede consultar el listado de todas las personas entrevistadas con una descripción específica de su perfil, así como el país de procedencia.

De los perfiles que aceptaron ser entrevistados, 15 corresponden a personas académicas especializadas en temas de género, jurídicos y/o laborales —siendo las personas especialistas en género las más numerosas. Asimismo, 8 se encuentran vinculadas con instituciones públicas: 6 con secretarías, ministerios u organismos del poder ejecutivo y 2 con congresos nacionales o locales. Además, 6 personas pertenecen a universidades públicas y 4 a universidades privadas; 2 forman parte de colectivas feministas; 9 de organizaciones civiles —incluidas aquellas enfocadas en temas laborales—; 2 de espacios sindicales, correspondientes a una red sindical y un sindicato por rama económica; 1 de un organismo regional; y 4 de organismos internacionales. Las categorías no son excluyentes, ya que algunas personas se adscriben simultáneamente a más de una.

La investigación incorporó criterios de responsabilidad, reciprocidad, cuidado y rendición de cuentas. En ese sentido, se establecieron procedimientos claros para solicitar información, pedir autorizaciones y resguardar la diversidad de perspectivas y contextos de las personas participantes. Una vez que se desarrolló la estructura argumentativa del informe final, esta se compartió con las personas participantes para que pudieran elegir de manera informada cómo aparecer en el documento. Esto se realizó por medio de un formato sobre uso y protección de datos, en el que cada persona pudo definir el grado de identificación con el que deseaba aparecer en el informe final: desde el anonimato total hasta la mención de su nombre, cargo e institución.

La información fue tratada de manera anónima y confidencial durante todo el proceso de sistematización. Además, se contempló la devolución del producto final y de los avances de la investigación como parte de un ejercicio de transparencia y cuidado con las personas y organizaciones que colaboraron en la investigación.

La información obtenida en las entrevistas se transcribió¹¹ de manera paralela a su implementación y posteriormente se sistematizó para la elaboración del informe final. El análisis se organizó en torno a seis temáticas principales: trayectoria y rol de cada perfil; relaciones de poder; conceptos, discursos y narrativas; estrategias y retos; argumentos a favor de las vías no penales; y espacios de articulación entre actores. Estas categorías permitieron ordenar la información, identificar patrones y construir una lectura comparada entre países y tipos de actores. La información seleccionada no solo permitió identificar ejemplos concretos de normas, políticas e instituciones, sino también ofrecer un panorama amplio de los retos e inquietudes compartidos por los perfiles seleccionados.

A lo largo de este documento se proporcionan algunas características que permiten ubicar y contextualizar a las personas que aportaron los distintos elementos de análisis. Sin embargo, en algunos casos, la información se presenta de manera general para varios o incluso para todos los países, por lo que no se menciona explícitamente a todas las personas involucradas. El resultado final se presenta en un mapa de actores y narrativas que representa la diversidad de actores clave, sus posiciones, relaciones, reflexiones, obstáculos y sus posibilidades de incidencia.

¹¹ La transcripción de las entrevistas se elaboró a través de la plataforma Sonix, que cuenta con cláusulas de protección de datos que consideran la confidencialidad y el uso responsable de la información.

Hallazgos

Quiénes están en este camino y qué objetivos comparten

El trabajo es un elemento fundamental en la vida de las personas que puede limitar o habilitar su acceso a la salud, alimentación, educación y vivienda. Es uno de los factores que permiten profundizar o reducir las desigualdades existentes en la región. En este sentido, las personas que están involucradas no sólo en entender, sino en incidir en el mundo del trabajo, se aproximan al tema desde distintos marcos. También comparten objetivos, siendo uno de los principales que las personas puedan habitar espacios de trabajo dignos, donde exista un reconocimiento y ejercicio pleno de sus derechos.

Esta investigación se enfoca en un elemento importante para la dignificación de los espacios de trabajo: la creación e implementación de normas, instituciones políticas públicas laborales y administrativas que impulsen y materialicen la eliminación de la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. Esta sección tiene como propósito describir a los actores relevantes para estos esfuerzos, algunos de los objetivos que comparten y algunas de las diferencias en su manera de aproximarse al tema. Además, se incluyen ejemplos de personas, organizaciones, instituciones y espacios mencionados por las personas entrevistadas, cuyo trabajo y cuya información son de carácter público. Estos ejemplos no necesariamente corresponden a personas entrevistadas ni permiten identificar a quienes participaron en la investigación; su inclusión busca contextualizar los principales actores y ámbitos institucionales, sociales y organizativos relacionados con el fenómeno analizado.

Actores

Sociedad civil organizada

El ecosistema de organizaciones de la sociedad civil es amplio y diverso. Está conformado por organizaciones diversas en cuanto a tamaño, localidad en la que operan, temática específica que abordan y estructura interna. Todos estos elementos juegan un papel importante tanto en su incidencia en políticas, instituciones y normas, como en la interacción entre ellas y otros sectores.

Para fines de esta investigación, en primer lugar se identificaron organizaciones enfocadas en actividades económicas o en gremios específicos. Un ejemplo de esto son las organizaciones de mujeres trabajadoras del hogar, enfocadas a su reconocimiento como personas trabajadoras, así como al pleno ejercicio de sus derechos laborales. A pesar de que su lucha se enfoca en un sector particular, han sido fundamentales para el impulso de normativas estatales, como la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia laboral. Esta situación se presenta en varios países de la región, particularmente en Costa Rica, Colombia y México. Es importante mencionar que este Convenio no está ratificado en Colombia; sin embargo los movimientos y organizaciones de personas trabajadoras que se han movilizado para su impulso y ratificación señalan que es un instrumento relevante en materia de violencia laboral en ese país.

A partir de las entrevistas, se identificó que el Convenio 190 ha sido una herramienta importante para que las organizaciones civiles nombren el fenómeno, y exijan la creación y aplicación de normatividad para atender esta problemática.

La conformación de este tipo de organizaciones varía. Algunas están integradas por personas trabajadoras de un sector en particular, mientras que otras se enfocan en aspectos generales relacionados al ámbito laboral. Es importante

destacar que la naturaleza de las propias organizaciones civiles permite la participación de una amplia variedad de personas; por ejemplo, personas migrantes que pueden no contar con los documentos requeridos por el gobierno para conformar un sindicato. Tal es el caso de las organizaciones de mujeres trabajadoras del hogar que, de acuerdo con personas entrevistadas de Costa Rica, están conformadas por un alto número de mujeres migrantes.

En el caso de Costa Rica, se identificó que la alianza establecida entre organizaciones de mujeres trabajadoras y universidades públicas como la Universidad de Costa Rica (UCR) ha sido fundamental para establecer canales de comunicación entre estos sectores y las instituciones gubernamentales relacionadas con el ámbito laboral. En este sentido, las personas entrevistadas señalaron que han buscado establecer mecanismos de comunicación formales que permitan el seguimiento del diálogo y de las iniciativas establecidas a partir de esta articulación, a fin de reducir el riesgo de perder estos esfuerzos ante cambios de gobierno.

En cuanto a las organizaciones enfocadas en la temática laboral desde una perspectiva más amplia, se encontró que son fundamentales para procesos relacionados con la generación de información, la gestión de articulaciones con instituciones académicas y la negociación con distintas entidades gubernamentales. En este sentido, en México, Colombia y Costa Rica tanto personas académicas especializadas en el tema como integrantes de organizaciones señalan que estas entidades llevan a cabo iniciativas relevantes relacionadas con la creación de mecanismos como protocolos, encuestas y herramientas de evaluación de políticas públicas. Su relación con las instituciones gubernamentales depende de varios factores; sin embargo, en general, las personas entrevistadas señalan que la voluntad política de quienes conforman las instituciones es imprescindible. Así, mecanismos como la formalización de los canales de comunicación y el trabajo entre el gobierno y estas organizaciones se vuelven fundamentales.

Estas organizaciones también establecen relaciones directas con los centros de trabajo para acompañarlos en la materialización de sus obligaciones normativas relacionadas con distintos factores (entre ellos, la violencia de género contra las mujeres). En este sentido, un tipo de organización especializada son las consultoras enfocadas en la mejora del ambiente laboral, que pueden abocar su trabajo a distintas áreas, por ejemplo: el cumplimiento de las medidas de seguridad de las personas trabajadoras en sectores como la minería, el análisis organizacional enfocado a la mejora de la productividad, así como la prevención y atención de la violencia y discriminación en el centro de trabajo.

Se identificó que particularmente en México y Argentina las consultoras laborales tienen un papel importante en el acompañamiento de los centros de trabajo. Personas entrevistadas pertenecientes a este sector en dichos países señalan que los gobiernos no tienen las herramientas e instrumentos suficientes para abarcar la cantidad y complejidad de los retos a los que se enfrentan. Es por ello que estas consultoras de carácter privado cumplen un papel importante: por un lado, fungen como analistas de las necesidades particulares de cada centro laboral; por el otro, acompañan en la construcción de mecanismos específicos para atender estas necesidades. Sin embargo, personas del mismo sector reconocen que estos actores tienen sus limitantes, ya que sólo los centros de trabajo con suficientes recursos económicos pueden acceder a este servicio, lo cual reduce la cantidad de espacios laborales atendidos y deja fuera a quienes ya enfrentan retos y desigualdades económicas, como las pequeñas y medianas empresas o los negocios familiares.

Organizaciones internacionales

Otro actor relevante son las organizaciones internacionales, que incluyen tanto a organismos de entidades como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como a fundaciones con presencia en distintos países de la región y a escala global. Una de las entidades más mencionadas por las personas entrevistadas es

la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un organismo especializado de la ONU dedicado a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Esta organización elabora normativa que los países pueden ratificar y, a partir de ella, desarrollar normas estatales internas para armonizar su legislación con lo establecido en estos mecanismos internacionales. Ejemplos de ello son los convenios relativos a los derechos sindicales (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, C87, y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, C98), la inspección del trabajo (Convenio sobre la inspección del trabajo, C81), los derechos de las personas trabajadoras del hogar (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, C189) y la violencia en el ámbito laboral (Convenio sobre la violencia y el acoso, C190).¹²

Por su parte, fundaciones como la Friedrich Ebert y la Heinrich Boll generan información relevante sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras en varios países de la región. Un caso destacado es el esfuerzo coordinado por la Friedrich-Ebert-Stiftung (a través de FESminismos) en colaboración con la organización argentina GROW Género y Trabajo,¹³ para producir una serie de informes que describen la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT en diferentes países latinoamericanos.¹⁴

Sindicatos

Los sindicatos y agrupaciones sindicales han sido actores relevantes para la construcción de normas, instituciones y políticas públicas relacionadas al ámbito laboral en toda la región. Asimismo, son fundamentales para los distintos movimientos sociales que han concretado los avances y la expansión

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Aplicación de las normas internacionales del trabajo*, 2025.

¹³ Esta organización ha impulsado iniciativas importantes como el podcast “*Ecos, historias de violencia en el trabajo*”, en la cual se busca mostrar historias relacionadas al acoso —digital, físico o económico— que viven las mujeres en el ámbito laboral.

¹⁴ GROW – Género y Trabajo & Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), *La violencia laboral en América Latina y el Caribe en el marco del Convenio 190 de la OIT. La situación actual en la región y los principales desafíos*, 2022.

de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Es importante mencionar que, en cada país analizado, los sindicatos tienen un papel e historia distintos; por ejemplo, los índices de sindicalización varían de manera importante entre un país y otro, así como la percepción social sobre estas entidades.¹⁵

Para ilustrar lo anterior, personas académicas y de organizaciones civiles en México mencionan que existe una trayectoria histórica de relaciones entre los sindicatos y las empresas que ha contribuido a generar la percepción de los sindicatos como entidades corruptas que en realidad protegen los intereses empresariales. Asimismo, las personas entrevistadas de este país señalaron que los sindicatos suelen percibirse como formas de organización tradicionales y que las personas trabajadoras no identifican beneficios claros de afiliarse a ellos. En este sentido, las personas refieren que los sindicatos son mecanismos que pueden llegar a carecer de sentido para personas trabajadoras de generaciones más jóvenes porque su estructura no responde a las necesidades y configuraciones del mundo actual del trabajo. En contraste, las personas entrevistadas en Argentina señalaron que los sindicatos gozan de un importante reconocimiento social y constituyen espacios en los que participan activamente personas trabajadoras de generaciones jóvenes.

Una de las divisiones más comunes de los sindicatos se establece por centro de trabajo y por rama; el segundo se refiere a personas trabajadoras pertenecientes a distintos centros de trabajo vinculados a un sector en específico. La división por rama resulta relevante porque permite organizar conjuntamente a personas trabajadoras que laboran para distintos empleadores, pero que participan en una misma actividad económica o sector productivo.¹⁶ A diferencia del sindicato

¹⁵ Véase: Fundación Friedrich Ebert, *Mapa Sindical Regional*, 2023. En esta publicación se hace un análisis del estado actual de los sindicatos, contemplando algunos retos, así como fortalezas en los contextos laborales de la región latinoamericana. También se describen algunas diferencias entre los distintos países en relación con cómo se vive el sindicalismo en cada uno.

¹⁶ Gabriel André Otero Trujillo, *Sindicalización por rama de actividad en Ecuador*, 2021.

de empresa, esta forma de organización reduce la fragmentación sindical, amplía la capacidad de negociación colectiva y posibilita la construcción de reivindicaciones comunes en materia de salarios, seguridad y salud en el trabajo, jornada, estabilidad laboral y protección social. Asimismo, puede incorporar a quienes trabajan en empresas pequeñas —que difícilmente alcanzan el número mínimo requerido para constituir un sindicato de empresa— y, en ciertos casos, a personas trabajadoras informales o autónomas vinculadas con la misma rama de actividad. En el caso de Ecuador, por ejemplo, destaca que la sindicalización por rama puede fortalecer la representación de las personas trabajadoras frente a las personas empleadoras y el Estado, así como facilitar negociaciones sectoriales con efectos más amplios que los acuerdos circunscritos a un solo centro de trabajo.¹⁷ En este sentido, en Argentina y Costa Rica se hizo especial énfasis en que existen esfuerzos importantes por articular y sostener redes sindicales que junten a distintos sectores con objetivos comunes.

Las redes sindicales también juegan un papel importante en el impulso de acciones a nivel estatal y en los centros de trabajo para entender y atender la violencia de género contra las mujeres. Por ejemplo, en el caso de organizaciones de personas trabajadoras en Costa Rica se mencionó que desde los espacios de intercambio de estas redes se han articulado acciones importantes para que más mujeres impulsen el tema en centros de trabajo, así como la creación de instancias sindicales enfocadas en esta cuestión. Otro ejemplo de esto es el caso de Argentina, donde se encuentra la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral,¹⁸ un punto de articulación importante entre muchos sectores laborales del país. También está la Central de

¹⁷ *Ibídem*

¹⁸ La Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral ([aquí](#) puede consultarse su página en Facebook), en colaboración con la Universidad Nacional de Avellaneda, elaboraron la [Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo](#) en 2021. También elaboraron el manual de [Conceptos básicos y estrategias de actuación ante la violencia laboral](#).

Trabajadores y Trabajadoras de Argentina,¹⁹ que lidera esfuerzos intersindicales para visibilizar y combatir la violencia y el acoso laboral. Otro actor relevante es la Escuela Sindical de Género (ESiGen), enfocada en fortalecer este sector e impulsada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

En el caso de Colombia, algunos de los sindicatos más grandes que tienen una relación importante con entidades gubernamentales son la Central Unitaria de Trabajadores (CUT),²⁰ la Confederación General de Trabajadores (CGT)²¹ y la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE).²² Estos actores cuentan con una larga experiencia en la implementación de estrategias de incidencia para influir en distintos ámbitos públicos; entre ellos, reformas laborales para proteger a las personas trabajadoras. Estos tres actores han tenido un papel importante en el impulso de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Colombia. Otro actor relevante es la Escuela Nacional Sindical (ENS),²³ que genera información y recomendaciones de políticas para la equidad de género en distintos sectores económicos.

¹⁹ La Central de Trabajadores y Trabajadoras de Argentina (CTA) ha generado [denuncias](#) sobre la desaparición estatal de esfuerzos para la eliminación de la desigualdad y las violencias en razón de género durante el gobierno actual de Javier Milei. Asimismo, han realizado campañas por la ratificación del Convenio 190, véase, por ejemplo: Secretaría de Género, “[C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019 \(núm. 190\)](#)”, CTA, 20 de junio de 2020.

²⁰ CutColombia, “[#CUTNews – November 22 II CUT strengthens protocols against gender violence in unions](#)”, video de YouTube, 3:01, 24 de noviembre de 2025.

²¹ Véase: Confederación General de Trabajadores et al., [Verdades Inaplazables. Violencia Antisindical en el Marco del Conflicto Armado Colombiano](#), 2023. Este texto muestra elementos importantes para entender el sindicalismo en el marco del conflicto armado en Colombia; fenómeno que ha generado características particulares para los sindicatos en este país e invita a reflexionar sobre mecanismos de reparación y no repetición para proteger a este sector a futuro.

²² La Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) cuenta con una [Secretaría de género](#) que genera información y recomendaciones relevantes en relación con la violencia laboral que viven las mujeres en el sector de la educación. Véase: FECODE, “[Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad](#)”, consultado el 25 de agosto de 2026; Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad FECODE & Internacional de la Educación América Latina, [Herramientas Pedagógicas para la igualdad de Género en el Sindicato](#), s.f.

²³ Véase: Escuela Nacional Sindical & Trabajo Decente Vida Digna Colombia, [El enfoque de género en el fenómeno de la violencia antisindical en Colombia](#), 2014. Este informe señala que el acoso y la violencia de género que viven muchas mujeres también forma parte de las estrategias para desincentivar la participación de esta población en espacios sindicales.

Instituciones y organismos enfocados en la investigación

Las instituciones de educación superior son actores relevantes tanto en la generación de información para entender el fenómeno de la violencia de género contra las mujeres en el trabajo, como para la construcción de puentes y puntos de convergencia entre las personas trabajadoras y las instituciones gubernamentales. En todos los países analizados se identificaron personas académicas especializadas en el ámbito laboral. Algunas de ellas también analizan a las instituciones de educación superior como centros de trabajo en los que se reproducen distintas formas de discriminación y violencia, incluida la violencia de género contra las mujeres.

Existen diversas disciplinas enfocadas en analizar las dinámicas laborales en la región. Estas incluyen el derecho laboral, la sociología del trabajo, la psicología y el trabajo social. En cuanto a las personas académicas entrevistadas, la mayoría pertenece a dos áreas del conocimiento: el derecho y las ciencias sociales. También es importante mencionar que las personas entrevistadas señalan que quienes integran a las instituciones académicas enfocadas en lo laboral suelen formar parte al mismo tiempo de organizaciones, colectivos, sindicatos o consultoras que brindan acompañamiento a personas trabajadoras. En este sentido, destaca el caso de Argentina, donde las personas entrevistadas mencionan la relación estrecha entre los centros de trabajo y las universidades a través de este tipo de perfiles.

Las personas entrevistadas en Argentina señalan que las universidades tienen un papel importante en la construcción de espacios que permiten el diálogo entre las distintas disciplinas. Consideran que generan aportes relevantes en materia laboral e impulsan temáticas hasta lograr que lleguen a las agendas gubernamentales. Mencionan que los foros, seminarios, diplomados y otros tipos de formatos que conjuntan distintos actores han sido cruciales en el impulso de normas, políticas e instituciones relacionadas con la violencia de

género contra mujeres en el trabajo. Estos espacios se consideran relevantes porque pueden acercar a personas funcionarias públicas a reflexiones e investigaciones relevantes en los procesos de toma de decisión para el diseño e implementación de normas, políticas e instituciones. En el caso de Colombia, se destaca el papel que ha tenido la Universidad de Colombia, que en 2020 llevó a cabo la conferencia "Violencias de género en el ámbito laboral"²⁴ con expertas sindicales y de políticas de equidad.

Otro actor relevante son las instituciones académicas internacionales y regionales, como la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). La FLACSO es un organismo internacional autónomo e intergubernamental, integrado por 18 Estados de América Latina y el Caribe, dedicado a la producción, divulgación e intercambio de conocimiento especializado en ciencias sociales, así como a la formación de posgrados y la cooperación técnica.²⁵ Por su parte, el CLACSO²⁶ es una institución internacional no gubernamental con estatus asociativo ante la UNESCO, que fue creada en 1967 y agrupa a más de 300 centros de investigación y programas de docencia en ciencias sociales de 25 países de la región, con el objetivo de promover la investigación social, el pensamiento latinoamericano y el diálogo entre academia y políticas públicas. Varias de las personas entrevistadas en el marco de esta investigación pertenecen a estas instituciones.

Desde estos espacios se coordinan publicaciones y eventos que conjuntan las experiencias de distintos países de la región y generan mecanismos de diálogo y retroalimentación importantes. Ejemplos de ello son las revistas académicas en

²⁴ Universidad Nacional de Colombia | @TelevisionUNAL, "[Violencias de género en el ámbito laboral | #Conferencia](#)", video de YouTube, 1:57:44, 9 de diciembre de 2020.

²⁵ Para más información ver el sitio: [FLACSO](#), consultado el 25 de agosto de 2026.

²⁶ Para más información ver el sitio: [CLACSO](#), consultado el 25 de agosto de 2026.

acceso abierto, los libros colectivos,²⁷ los grupos de trabajo temáticos,²⁸ las becas y concursos de investigación,²⁹ así como jornadas, seminarios y congresos regionales que reúnen a personas investigadoras, universidades y funcionariado público en búsqueda de alianzas a nivel regional.

Los repositorios de estas instituciones son relevantes para brindar información a considerar en los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas enfocadas a la eliminación de la violencia de género contra las mujeres en el trabajo. En particular, el CLACSO cuenta con una librería latinoamericana y caribeña de ciencias sociales con una cantidad amplia de publicaciones en acceso abierto, mientras que la FLACSO produce y difunde investigaciones, documentos de trabajo y materiales formativos que vinculan la academia con el mundo de las políticas públicas en la región.

Instituciones públicas

Las instituciones públicas son actores centrales para el diseño, implementación y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas con la violencia de género contra las mujeres en el trabajo. Su capacidad técnica, recursos y voluntad política determinan en gran medida la efectividad, el sostenimiento y la socialización de las respuestas estatales ante este fenómeno. Es importante recalcar que cada uno de los países analizados cuenta con estructuras gubernamentales distintas. Asimismo, personas académicas y funcionarias públicas entrevistadas en Costa Rica y Ecuador destacaron las diferencias que existen respecto a la cantidad de población que estas instituciones tienen que abarcar; por ejemplo, si se contrasta Costa Rica con México, el primero cuenta

²⁷ Nora Goren & Adoración Guamán (coords.), *Feminismos, trabajo y acción sindical*, Buenos Aires, CLACSO, 2025.

²⁸ Virgínia Squizani Rodrigues et al. (coords.), *Transformaciones en el mundo del trabajo: perspectivas para el Siglo XXI no. 2: medio ambiente, trabajo y mercados globales*, (Buenos Aires), CLACSO, 2024.

²⁹ CLACSO, “Convocatoria para ensayos: *Feminisms, work and trade union action: dialogues between Europe and Latin America*”, consultado el 25 de agosto de 2026.

con una población total aproximada de 5.2 millones de habitantes,³⁰ mientras que el segundo alcanza alrededor de 130 millones. En México, el número de personas en edad laboral es particularmente relevante: durante el primer trimestre de 2025, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo estimó una población de 15 años y más de 102.3 millones de personas, de las cuales 60.5 millones integraban la población económicamente activa,³¹ lo que genera retos importantes para la asignación de recursos estatales y la cobertura de políticas públicas.

Las secretarías o ministerios de trabajo lideran el diseño e implementación de instrumentos normativos laborales, así como la inspección del cumplimiento de obligaciones por parte del lado patronal y la operación de mecanismos de denuncia y atención a personas trabajadoras. Por ello, son fundamentales para traducir compromisos internacionales (como el Convenio 190 de la OIT) en regulaciones y prácticas concretas en los centros de trabajo. Es importante recalcar que dado el contexto actual —donde varios países son encabezados por gobiernos abiertamente anti-género— algunas de estas instituciones han sufrido cambios relevantes. Tal es el caso de Argentina, donde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) —entidad encargada de la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)— pasó a ser la Secretaría de Trabajo bajo el Ministerio de Capital Humano.³² Esto implicó no solo un cambio de nombre sino una regresión en términos de jerarquía institucional, tamaño, recursos y capacidades, de acuerdo con personas entrevistadas.

³⁰ Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), *Estimaciones y proyecciones nacionales de población 1950-2100*, San José, INEC, 2024, cuadro 4.1 (proyección de 5,191,823 habitantes para 2025).

³¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2025*, Boletín de Indicador núm. 265/25, 27 de mayo de 2025, pp. 2-3.

³² La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social lleva a cabo diversas iniciativas enfocadas a la generación de información, herramientas, difusión de espacios de diálogo relacionados a la violencia y el acoso, así como campañas y proyectos para impulsar herramientas como el Convenio 190 de la OIT. Véase: Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “*Estudios, informes y estadísticas sobre Violencia Laboral*”; “*Buenas prácticas en sindicatos y empresas para prevenir y erradicar las violencias y el acoso en el trabajo*”; “*Conversatorio sobre Convenio sobre la violencia y el acoso*”; “*Foro federal para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral*”; “*Qualitas 190: Formación para prevenir la violencia laboral*”; “*Erradicación de las Violencias y el Acoso Laboral en el Sector Cooperativo - COOP 190*”, Argentina.gob.ar, consultados el 25 de agosto de 2026.

En el caso de Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a través de su Unidad de Género, impulsa diversas acciones para atender la violencia de género. Por ejemplo, genera capacitaciones relacionadas con la violencia de género contra las mujeres para personas funcionarias y empresas, y elabora guías como la de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género (2022).³³ Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) colabora en alianzas interinstitucionales para transversalizar la equidad de género en distintos sectores, como el laboral, a través de la participación en planes como la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030). Personas pertenecientes al sector público en Costa Rica señalan que instituciones como el INAMU han sobrevivido los cambios políticos recientes —caracterizados por gobiernos que van en contra de las políticas relacionadas al género. Si bien debido a la falta de recursos estas instituciones no han incrementado su capacidad institucional, han buscado fortalecerse a través de alianzas estratégicas con otras instituciones, organizaciones civiles y universidades.

Estas instancias son las encargadas de integrar o descartar temáticas relacionadas con la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. Personas académicas y funcionarias públicas entrevistadas señalan que esta integración puede suceder de distintas formas; por ejemplo, a través de la coordinación de instituciones públicas relacionadas con el tema —como los ministerios o secretarías de igualdad o de mujeres, dependiendo del caso.

En la misma línea, personas funcionarias públicas de México y Costa Rica señalaron que las secretarías o ministerios relacionados con temáticas de economía pueden incidir en la integración de la perspectiva de género en políticas económicas, programas enfocados a las empresas y estrategias de

³³ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS), *Unidad de Género*, s. f.; Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Costa Rica consolida avances para una inspección laboral más moderna, inclusiva y eficaz*, 2026.

integración a trabajos con mayor acceso a seguridad. Esto se mencionó como un elemento clave para que la prevención y atención de la violencia de género no se trate como un tema aislado, sino como parte central del desarrollo económico y los mecanismos de organización del sector laboral. En el caso de Costa Rica también se mencionó que este tipo de entidades suele mostrar más resistencia al respecto de dichas temáticas; por lo tanto, generar una integración de estos sectores puede ampliar las posibilidades de que estos actores tengan mayor apertura a dialogar el tema.

Por último, los Congresos locales y nacionales tienen un papel decisivo en la aprobación de leyes que reconocen y buscan atender la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral, tanto en la asignación de presupuestos para su implementación como en el ejercicio de funciones de control y evaluación sobre las instituciones encargadas de aplicar estas políticas. Esto los convierte en actores clave para garantizar la sostenibilidad y la rendición de cuentas de las respuestas estatales a este fenómeno. Personas entrevistadas pertenecientes a congresos locales mencionan que es importante que estos organismos estén en constante diálogo y coordinación con el resto de instituciones relacionadas al ámbito laboral; en este sentido, se busca que existan mayores canales de articulación que logren identificar necesidades específicas de la población, así como ajustes necesarios que pueden implicar cambios en el presupuesto o estructuras gubernamentales.

Redes y articulaciones interinstitucionales

En las entrevistas se identificó que en todos los países analizados las redes entre instituciones públicas, universidades y organismos internacionales tienen un papel importante. Las alianzas entre estos tres sectores han permitido articular conocimiento técnico, legitimidad política y recursos para abordar la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. En el caso de Costa Rica, se mencionó que estas articulaciones son históricamente relevantes porque en

ellas se localizan algunas de las sedes regionales —o puntos de importancia— para los organismos internacionales como la OIT. Estas articulaciones también brindan recomendaciones y generan presión a gobiernos nacionales para tomar decisiones con respecto a las normas, políticas e instituciones encargadas de asuntos laborales y, en particular, de atender la violencia de género contra las mujeres.

Las articulaciones tripartitas conformadas por sindicatos, empresas y gobiernos también fueron mencionadas como particularmente relevantes en las entrevistas. El tripartismo es un mecanismo histórico utilizado por diferentes organismos —entre ellos la OIT—³⁴ para generar diálogos que permitan consensos en materia laboral entre gobiernos, sectores de empleadores y organizaciones de personas trabajadoras. En algunas de las entrevistas a personas especializadas en el ámbito sindical de Argentina se mencionó que estas articulaciones son clave en lo referente a la violencia de género contra las mujeres en el trabajo, pues son capaces de diseñar normas gubernamentales que tengan legitimidad entre todas las partes involucradas, así como de generar mecanismos de implementación que tomen en cuenta las particularidades de cada centro de trabajo. Un ejemplo relevante en Argentina es la Red Territorial contra la Violencia Laboral,³⁵ que promueve la articulación entre el sector público, el sector privado y el sector sindical para el abordaje de la violencia laboral a través de 45 Agencias Territoriales,³⁶ a fin de desarrollar políticas públicas laborales para todo el territorio.

³⁴ Véase: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Diálogo Social Tripartito De Ámbito Nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*, 2017. En este documento se definen algunos conceptos básicos relacionados con el diálogo tripartito así como una descripción de sus ventajas, posibles resultados y elementos a tomar en cuenta para asegurar una mejor implementación de este mecanismo.

³⁵ Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “*Red Territorial contra la Violencia Laboral*”, Argentina.gob.ar, consultado el 25 de agosto de 2026. No existe información pública sobre el estatus de esta entidad gubernamental, pero como estaba adjunta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se anticipan cambios en su estructura y alcance.

³⁶ Para consultar más información sobre estas agencias véase: Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “*Agencias Territoriales*”, Argentina.gob.ar, consultado el 25 de agosto de 2026.

A modo de recapitulación, cambiar las prácticas y creencias que habilitan la reproducción de la violencia de género contra las mujeres en el mundo del trabajo requiere de muchas manos. Existe una amplia diversidad de personas y de estrategias para entender y atender este fenómeno. Identificar aquello que comparten y en lo que difieren es fundamental para seguir construyendo puentes que permitan avanzar en la construcción de entornos laborales libres de violencia de género contra las mujeres.

Objetivos en común

En este apartado se describen algunos de los objetivos que comparten los actores involucrados en este ecosistema. Si bien la mayoría se enfoca en aspectos más generales sobre el mundo del trabajo en la región, en general se nombraron como aspectos cruciales en la eliminación de la violencia de género contra la mujeres en los espacios de trabajo. Estos objetivos responden no sólo al contexto de cada país analizado, sino también a fenómenos globales que se reproducen a lo largo de América Latina y generan condiciones laborales y retos compartidos que deben ser nombrados para poder generar mejores formas de enfrentarlos.

Resignificar

Se identificó de manera generalizada una inquietud relacionada con la resignificación de conceptos transversales para el entendimiento del mundo del trabajo en la región. En general, las personas entrevistadas señalaron que es necesaria una transformación cultural para dejar de reproducir conceptos e imaginarios que colocan al trabajo como un espacio naturalmente precario o violento, ya que esto es un impedimento importante para la creación de más y mejores herramientas que prevengan y atiendan la violencia en este ámbito, incluida la de género hacia las mujeres. Personas especialistas en la materia y personas que forman parte de consultoras laborales señalan que los conceptos de uso cotidiano para describir el mundo laboral deben dejar de girar en torno a valores como el sacrificio, el sufrimiento, la devoción o el agotamiento como indicadores laborales positivos.

Al respecto, las personas académicas especializadas en temas de género manifestaron que los esfuerzos pedagógicos enfocados en impulsar los temas de violencia en general y de violencia de género contra las mujeres en particular deben permitir cuestionar y generar nuevas perspectivas sobre cómo deberían

verse los espacios de trabajo latinoamericanos. Sin embargo, se reconoce que estamos bastante lejos de esto, ya que estas agendas se suelen ver como un elemento secundario. En ese sentido, las personas señalan que la perspectiva de los cuidados es una narrativa que puede contribuir a resignificar los espacios de trabajo, pues genera menos resistencia que conceptos como "género" o "igualdad", involucra a una amplia diversidad de personas y permite discutir cambios en las dinámicas laborales de manera más transversal.

Como ejemplo de esto, personas especialistas en temas de género en México, Colombia y Chile mencionaron las campañas que buscan impulsar las licencias de paternidad y maternidad dentro de entornos laborales como empresas o universidades a partir de la narrativa de que todas las personas (no solo las mujeres) son capaces de ejercer cuidados y tienen derecho a involucrarse en los procesos de crianza, para lo cual necesitan entornos laborales que puedan brindar este tipo de protección. Estas campañas buscan desmitificar creencias y prácticas relacionadas con la masculinidad y la feminidad a partir de la creación de nuevos entendimientos desde los entornos de trabajo. Asimismo, buscan impulsar cambios que puedan materializarse en la reducción de prácticas violentas de género contra las mujeres mediante el acompañamiento constante para crear herramientas que permitan que las personas cambien sus creencias y prácticas cotidianas.

Otro ejemplo brindado fue el impulso de normas estatales para cambiar marcos normativos y promover figuras como las cooperativas locales. Lo anterior a fin de que, dentro de estos procesos, se establezcan estructuras para transformar las relaciones de propiedad. Esto podría permitir que las personas trabajadoras sean dueñas de lo que producen y, a través de procesos de acompañamiento, se reduzcan prácticas abusivas, entre ellas las relacionadas con la violencia de género contra las mujeres. Personas dentro de un congreso local de México señalan que el impulso de este tipo de figuras legales podría permitir que los

centros de trabajo tengan menos asimetrías de poder entre las partes empleadoras y las personas trabajadoras, lo que brindaría la oportunidad de implementar acciones más focalizadas para prevenir y atender este fenómeno. Para esto sería necesario que el gobierno fortaleciera su capacidad de acompañamiento a los centros de trabajo pequeños para asegurar una transformación de prácticas laborales que ya no reproduzcan la violencia de género contra las mujeres. En entrevista, una persona de México mencionó como referencia al programa Economía Social de la Ciudad de México, que busca incentivar la creación, fortalecimiento e integración de grupos en proceso de constitución y/o cooperativas ya constituidas, mediante herramientas estatales de capacitación, asistencia técnica, acompañamiento y apoyo económico.³⁷

Reducir

Las personas entrevistadas pertenecientes a organizaciones civiles, gobierno y academia destacaron que existe una búsqueda constante para reducir los elementos que perpetúan las condiciones de precarización y de reproducción de la violencia, como los horarios extensos de trabajo o la hiperconexión digital que exige estar disponible en cualquier momento. En este sentido, se señala que un mecanismo clave para la prevención y la atención de la violencia laboral, incluida la violencia de género contra las mujeres, es reducir la cantidad de tiempo y de energía que representa el trabajo en la vida de las personas, a fin de que puedan construir mejores herramientas organizacionales y de convivencia. Personas que brindan asesoría y acompañamiento a centros de trabajo en temas de violencia y discriminación identifican que la sobrecarga de trabajo es un elemento importante en el incremento de factores de riesgo que habilitan la reproducción de la violencia en el trabajo. También personas académicas y

³⁷ Para consultar mayor información sobre esta iniciativa, véase: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, “Economía Social de la Ciudad de México”, consultado el 25 de agosto de 2026.

funcionarias públicas de países como Chile, Argentina y Colombia señalan que las condiciones de trabajo actuales, caracterizadas por largas jornadas de trabajo y malos tratos, facilitan que el ambiente laboral naturalice la violencia.

Perfiles expertos en materia laboral, sobre todo de Argentina, señalan que el equilibrio entre la vida personal y laboral es indispensable para la construcción de espacios de trabajo libres de violencia. Un ejemplo de ello es el caso de México, donde las personas entrevistadas señalaron que existe un momento coyuntural en la agenda laboral. A partir de la conversación sobre la reducción de la jornada laboral a 40 horas, se han creado espacios y reflexiones importantes sobre las condiciones laborales mexicanas. Consultoras en materia laboral mencionaron que México es uno de los países donde más horas se trabaja y menos se gana, con jornadas que a menudo superan las 48 horas semanales,³⁸ condiciones de precarización³⁹ y climas laborales que suelen basarse en prácticas hostiles y desembocan en situaciones de violencia.

En el caso de México, la reducción de la jornada laboral se señaló como una medida de prevención para reducir el estrés y la ansiedad que alimentan la violencia en el entorno de trabajo y en la familia. Las personas consultoras en materia laboral de ese país señalan que las normativas enfocadas en la reducción a 40 horas tendrán que materializarse en la vida cotidiana de las personas trabajadoras, lo cual representa un reto importante; señalan que, una vez logrado esto, es importante encaminar la conversación hacia la reducción a 38 y 34 horas semanales. Algunas de las personas entrevistadas sostuvieron que

³⁸ La OCDE reporta que México registró 2,226 horas promedio trabajadas por persona al año, frente al promedio de 1,752 horas de los países que integran la organización. Véase: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *OECD Economic Surveys: Mexico 2024*, 2024.

³⁹ Por su parte, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) señala lo siguiente: el 24.0% de la población ocupada trabajó más de 48 horas semanales en el segundo trimestre de 2025; el mayor porcentaje de las y los ocupados (47.2 %) trabajó de 35 a 48 horas a la semana: subió 1.2 puntos porcentuales respecto al del segundo trimestre de 2024. En términos absolutos, significó un crecimiento de 793 mil personas. En promedio, en el segundo trimestre de 2025, la población ocupada trabajó 41.8 horas por semana. También, el 39.2% percibió hasta un salario mínimo; 54.8% se encontraba en condiciones de informalidad laboral, y 32.5% enfrentaba condiciones críticas de ocupación. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, segundo trimestre de 2025, 2025

reducir la jornada podría ser una buena forma de atender diversas formas de violencia, incluida la de género contra las mujeres. Aunque no identificaron un mecanismo causal explícito, reiteraron que es importante generar metodologías que muestren esta relación, a fin de impulsar cambios a nivel legislativo y en los centros de trabajo.

Dignificar

A partir de los dos elementos anteriores —resignificar y reducir—, en general, las personas entrevistadas señalan que es indispensable la diversificación de herramientas legales y sociales para la dignificación de los entornos laborales. Si bien esto se puede materializar de distintas formas, enfatizaron que debe existir una búsqueda activa por la dignificación del trabajo en todos los sectores económicos. Esta inquietud surge de la profundización de las desigualdades y condiciones de precariedad que cada vez más personas enfrentan. En este aspecto, se señaló que no son retos característicos de una sola población, sino condiciones que afectan a mujeres, hombres, jóvenes, personas mayores, entre otros.

Personas funcionarias públicas y académicas expertas en la materia mencionaron que este proceso de dignificación podría tomar la forma de promover espacios de trabajo que permitan a la persona trabajadora cubrir sus necesidades básicas y que cuente con entornos laborales que respeten su integridad, así como su salud física y emocional. Esto también responde a que, a partir de los cambios ocasionados por la tecnología, lo que se percibe como progreso o avance tecnológico puede desembocar en la precarización de una vida laboral de por sí ya deficiente en cuanto a la protección de las personas trabajadoras. De acuerdo con personas funcionarias públicas relacionadas a mecanismos de inspección laboral, la tecnología es un aspecto importante a tomar en cuenta, ya que provoca cambios significativos en las dinámicas de trabajo, incluso creando nuevas formas de empleo, y genera retos a nivel de políticas y normas estatales.

En general, las personas entrevistadas señalaron que la dignificación de los entornos laborales es un punto de partida fundamental para la creación, impulso e implementación de normas, instituciones y políticas públicas relacionadas al trabajo. En este sentido, personas expertas en la materia en Costa Rica destacan que ciertos sectores empresariales, sobre todo empresas transnacionales, tienen muchos recursos económicos y estrategias políticas para posicionar sus necesidades y objetivos dentro de los espacios legislativos. Un ejemplo de ello son las narrativas que tratan de enfatizar las afectaciones a la productividad o el rendimiento económico para frenar cambios relacionados con el incremento de prestaciones o la reducción de jornadas laborales para las personas trabajadoras.

En este sentido, aunque existan diferencias legislativas entre los países, también hay un reconocimiento general de que la normativa suele contemplar muchos aspectos importantes para buscar mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, en todos los países analizados se señala que hay una brecha importante entre el papel y la realidad cotidiana de las personas, lo que también genera desconfianza entre las personas y la ley.

Herramientas para entender y atender el problema

Existe una amplia variedad de procesos estatales involucrados en el entendimiento y la atención de la violencia en el mundo del trabajo y, como parte de ella, la violencia de género contra las mujeres. En estos procesos influyen distintos aspectos, como el clima político y la historia de cada país, el tipo de actores y sus herramientas, así como fenómenos económicos que impactan en el funcionamiento de los centros de trabajo. Esto genera un panorama complejo, tanto para el entendimiento del fenómeno como para la materialización de estrategias estatales que logren cambios sustantivos en la vida de las personas.

La brecha entre la norma y la realidad

Uno de los elementos más importantes mencionados por la mayoría de las personas entrevistadas es el reconocimiento de las brechas entre la norma y la realidad. Este aspecto se mencionó en todos los países en relación con la creación, implementación y evaluación de normas, políticas e instituciones enfocadas en proteger a las personas trabajadoras en general y, en específico, a las mujeres que enfrentan violencia de género en el trabajo. Las personas entrevistadas señalaron que, a fin de generar herramientas que permitan cerrar la brecha entre lo que establecen las normas y la realidad de los centros de trabajo, primero es necesario reconocer que esa brecha existe.

Personas académicas y de organizaciones civiles recalcaron la necesidad de crear mecanismos que reduzcan estas brechas y que impulsen normativas más integrales a partir de instrumentos de prevención situados que propongan un enfoque práctico y contextualizado de las necesidades de los centros de trabajo. Con ello se busca fortalecer las normas aplicables, identificar riesgos concretos en cada lugar de trabajo y construir respuestas con la participación de personas trabajadoras, empleadoras y, cuando exista, un organismo de control; este

último se entiende como un brazo estatal que permita un acompañamiento a los centros de trabajo para el cumplimiento de la normatividad, así como herramientas de mediación en caso de conflictos entre las personas trabajadoras y empleadoras.

Este enfoque enfatiza la necesidad de diagnósticos focalizados en distintos niveles; por centros de trabajo y sectores, participación tripartita y medidas adaptadas a riesgos específicos para que las políticas de prevención sean efectivas y sostenibles. Uno de los aspectos más relevantes para materializar la reducción de esta brecha es la asignación de recursos públicos. Personas académicas expertas en el tema señalan que las autoridades relacionadas con la implementación de estas normas y políticas públicas suelen ser las secretarías de trabajo y sus similares, así como los mecanismos de inspección laboral. Sin embargo, las personas expertas en el ámbito laboral de todos los países seleccionados para esta investigación señalan que estos mecanismos suelen estar rebasados, además de que cuentan con pocos recursos económicos y personal insuficiente para abarcar la extensión del mundo laboral de sus respectivos contextos.

En general, las personas entrevistadas hicieron énfasis en la necesidad de crear diversas herramientas normativas (como normas que incluyan guías de implementación) y técnicas (instituciones que se encarguen de identificar factores de riesgo en los centros de trabajo y que acompañen los procesos de implementación), que vayan acompañadas de capacidades humanas que permitan, por un lado, diseñar mejores normas, políticas e instituciones y, por el otro, tener mecanismos para su aplicación. Este proyecto de investigación identificó algunas herramientas, buenas prácticas y procesos que, según las personas entrevistadas, pueden permitir construir un marco normativo que ponga en el centro el bienestar de las personas trabajadoras, así como las capacidades humanas de las distintas personas involucradas, para que estas normas, políticas e instituciones se materialicen.

Estos elementos se dividen en tres apartados principales. En primer lugar, los procesos relacionados a cómo nombrar y dimensionar el fenómeno; esto es, herramientas para afrontar retos relacionados con la conceptualización de la violencia de género contra las mujeres, las distintas formas de nombrarla, dimensionarla y diferenciarla. Posteriormente se describen los procesos enfocados en la construcción y fortalecimiento de mecanismos y buenas prácticas que permitan impulsar y fortalecer herramientas normativas, capacidades técnicas y organizacionales a nivel estatal. Aquí se incluyen procesos de acompañamiento a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras. Por último, se presenta información sobre los procesos de socialización y difusión de herramientas, a fin de que sirvan para fortalecer la articulación entre los distintos sectores involucrados en este tema, permitan sostener y expandir los canales estatales para dar a conocer las normas, políticas e instituciones relacionadas con la violencia de género contra las mujeres y puedan ayudar a que más personas las conozcan.

Nombrar y dimensionar

A partir de las entrevistas, se identificó un elemento transversal en todos los países analizados: la necesidad de definir, ejemplificar y socializar qué acciones se consideran violencia en el mundo del trabajo. Sumado a esto, se señaló la importancia de tener esta claridad al generar normas y políticas, de manera que sea posible socializarlo en los distintos tipos de centros de trabajo. En ese sentido, se mencionó que en la práctica cotidiana se suele confundir a la violencia con el conflicto, lo que genera barreras significativas para delimitar claramente el fenómeno y la manera en la que se reproduce.

Sumado a esto, las personas entrevistadas expertas en materia laboral señalan que, en términos generales, en la región se suele percibir que la atención a la violencia en el ámbito laboral es una temática secundaria en comparación con

lograr las condiciones de vida mínimas para las personas trabajadoras, como mejoras salariales, condiciones de seguridad y acceso a la seguridad social. En todas las entrevistas se identificó que en América Latina existe una dificultad específica y generalizable relacionada con las condiciones laborales, pues la región se caracteriza por condiciones precarias y abusos de poder frecuentes.

Estos elementos generan barreras importantes, por un lado, para delimitar qué es la violencia en el mundo del trabajo y cómo se reproduce; y, por el otro, para posicionarla como una agenda prioritaria entre los gobiernos y el sector empleador. Por añadidura, las personas señalan que existe una carencia importante de estructuras gubernamentales que puedan incentivar y sostener mecanismos de corresponsabilidad laboral entre el sector empleador, el gobierno y las personas trabajadoras en esta materia. Estos se refieren a la delimitación puntual de derechos y obligaciones de todas las personas que conforman el mundo del trabajo y su relación con el Estado; un ejemplo de esto es que todas las personas trabajadoras tengan claridad sobre sus responsabilidades mediante perfiles de puesto claros. En cuanto a la corresponsabilidad entre los centros de trabajo y el Estado, se mencionó como ejemplo que el gobierno es el encargado de delimitar la normatividad en materia laboral y de fortalecer los mecanismos de acceso a instituciones públicas de seguridad social como la cobertura de servicios de salud y pensiones.

Tanto personas que pertenecen a instituciones públicas encargadas de aplicar normas, como personas académicas y consultoras que trabajan directamente con centros laborales de todos los países, destacaron algunos conceptos relacionados con este obstáculo. Estos conceptos se suelen retomar de experiencias de acompañamiento así como de investigaciones y encuestas. Algunos de ellos son:

1. **Violencia laboral:** las personas en general señalan que, aunque existen esfuerzos normativos para brindar claridad sobre qué situaciones pueden categorizarse como violencia laboral, hay poca claridad al momento de la aplicación en los centros de trabajo. Esta inquietud fue recalcada por personas que acompañan a centros de trabajo en México —como consultoras especializadas—, señalando que este concepto puede cambiar de significado al momento de aterrizarlo en la cotidianidad de los centros laborales. También se señala que los desarrollos tecnológicos son un elemento importante a contemplar, ya que han generado nuevas formas de violencia en el trabajo; sin embargo, dado que se reproducen a través de canales virtuales, se tiene poca claridad acerca de cómo definirlos y atenderlos. Se señala que el C190 ha marcado un hito importante en la definición y socialización de este concepto, sobre todo en el caso de Argentina, en donde se mencionó que fue difundido por parte de sectores gubernamentales y de la sociedad civil.
2. **Daño:** personas pertenecientes a sectores académicos y de la sociedad civil señalan que existen pocos parámetros o mecanismos de contextualización y acompañamiento que puedan brindar mayor claridad sobre las situaciones en las que una persona trabajadora está viviendo o es susceptible de vivir un daño provocado por situaciones de violencia. En este sentido, algunas personas enfocadas en acompañar a centros de trabajo recalcan que existen diferencias importantes —sobre todo generacionales— para identificar y dimensionar qué es y cómo se ve un daño dentro del ámbito laboral, y qué mecanismos existen para dimensionarlo y brindar una respuesta de atención y reparación adecuada. Se señala que es importante generar mecanismos para diferenciar este concepto de situaciones de conflicto, ya que muchas veces un conflicto entre pares o entre personas de diferentes jerarquías puede interpretarse de manera inmediata en que una o ambas partes están ejerciendo un daño, cuando en realidad es un conflicto que puede prevenirse y atenderse antes de escalar y perjudicar a las partes.

3. **Conflicto:** en general, las personas entrevistadas mencionaron la importancia de generar mecanismos que se estipulen desde las normas estatales o de cada centro de trabajo pero que se apliquen a nivel de los centros de trabajo para diferenciar entre situaciones de violencia o discriminación. Esto amerita fortalecer la capacidad del Estado y de los centros de trabajo para construir herramientas que no sólo brinden contexto de la situación, sino rutas de atención y reparación.
4. **Corresponsabilidad:** se identificó una preocupación importante relacionada a la definición de las responsabilidades y capacidades del Estado, de los centros de trabajo y de las personas trabajadoras ante la reproducción de la violencia laboral, incluida la violencia de género contra las mujeres. En este sentido, existe una inquietud compartida entre las personas de los países analizados por generar mecanismos donde se brinde mayor claridad sobre cuáles son las responsabilidades y capacidades de cada una de las partes, así como los instrumentos para demandar alguna acción relacionada a dichas responsabilidades.
5. **Clima laboral y cultura organizacional:** las personas entrevistadas que pertenecen a la academia y a organizaciones civiles destacan que es importante reconocer y atender las violencias que se reproducen dentro de los centros de trabajo, no sólo como un fenómeno individual o de casos aislados, sino como un entramado de prácticas y creencias que construyen un determinado clima laboral o cultura organizacional. A partir de este enfoque, las acciones que se generen, tanto a nivel de normativa estatal como dentro de las políticas de los centros de trabajo, podrán identificar los cambios necesarios dentro de su estructura para intervenir y prevenir situaciones similares a futuro.

En relación con el concepto de violencia, se encontró que en países como Argentina y Colombia el C190 de la OIT ha sido un parteaguas en esta materia, a pesar de los retrocesos relacionados al actual gobierno argentino y que en el caso colombiano este instrumento todavía no ha sido ratificado. Las personas entrevistadas señalaron que este convenio amplió la manera de entender y nombrar tanto la violencia como el acoso en el mundo del trabajo.

Conforme al artículo 1 del C190⁴⁰:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Personas especialistas del ámbito laboral argentino mencionan que el C190 permitió definir con mayor claridad qué son la violencia y el acoso; además, brindó herramientas a personas mediadoras y juzgadoras en materia laboral para interpretar la ley con un mayor enfoque en la reparación y la prevención. En este aspecto, las mismas personas destacaron que un elemento fundamental para que el C190 tenga un impacto en la aplicación de normas nacionales es la capacitación sustantiva en materia laboral para personas juzgadoras y pertenecientes a sindicatos. Dentro de estas transformaciones, se señaló que uno de los ejes principales del Convenio implica identificar las afectaciones a la dignidad de la persona, lo que brinda una guía al funcionariado encargado de atender casos relacionados con el fenómeno.

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 190*, 1990, Artículo 1, párrafo 1, inciso a) y b).

Además, mencionaron que el C190 deja de centrar el análisis en la intención de dañar y pone el foco en el contexto, la subjetividad de la persona afectada y las obligaciones del sector empleador de actuar a través de mecanismos de prevención y atención. Algunas de las personas entrevistadas expertas en materia laboral enfatizaron que la definición amplia del Convenio permitió visibilizar conductas antes naturalizadas, como gritos, portazos, comentarios sexistas, hostigamiento reiterado y hasta actos aparentemente menores que, según el contexto, pueden constituir hostigamiento laboral. Esto fue mencionado tanto por personas enfocadas en el acompañamiento a centros de trabajo como por organizaciones civiles que han impulsado cambios en la normatividad de su país.

En varias de las entrevistas a diversos tipos de perfiles se detectó el uso de algunos conceptos provenientes del C190, por ejemplo: "comportamientos inaceptables", "acciones susceptibles de causar daño" o "mundo del trabajo libre de violencia y acoso".

En cuanto a la violencia de género contra las mujeres en el trabajo, todas las personas entrevistadas mencionaron que mucho del impulso en torno a este tema provino de movimientos feministas como el #MeToo y similares, que visibilizaron los numerosos casos de acoso y violencia sexual hacia mujeres dentro de distintos sectores como el del cine, la literatura o grandes empresas transnacionales. En la misma línea, consultoras enfocadas en materia laboral de México mencionaron la campaña #MiPrimerAcoso como un punto importante dentro del movimiento feminista.

Por su parte, personas académicas mencionaron que los momentos coyunturales dentro de los movimientos feministas que buscaron nombrar la violencia de género contra las mujeres en el trabajo marcaron una pauta importante respecto a los conceptos que se utilizan para nombrar este

fenómeno y las narrativas bajo las que se entiende. Si bien muchos de estos conceptos y referencias se enfocan en describir situaciones de violencia sexual, existen esfuerzos importantes para entender las complejidades relacionadas al género en la reproducción de desigualdades y violencias en el mundo del trabajo.

Varias personas entrevistadas identifican la violencia de género contra las mujeres en el trabajo como sinónimo de violencia sexual o acoso; sin embargo, algunas también señalaron que este fenómeno está conformado por estructuras que acentúan la desigualdad entre hombres y mujeres en procesos como los sistemas de promoción y las dinámicas de exclusión laboral, sobre todo en sectores muy masculinizados. Personas consultoras en materia laboral de Argentina mencionaron sectores como el de la minería o ingeniería como ejemplos en los que las capacitaciones en esta materia enfrentan particular resistencia. Asimismo, destacaron que el uso cotidiano del lenguaje incluyente en los centros de trabajo es uno de los factores que generan más resistencia.

Las personas entrevistadas de organizaciones civiles señalaron que la forma en la que se ha nombrado la importancia de la violencia laboral de género contra mujeres, ha sido, sobre todo, a través de conversaciones teóricas o abstractas. Sin embargo, identificaron que estos ejercicios de sensibilización suelen no materializarse en mejores herramientas para afrontar situaciones y problemáticas cotidianas de las personas trabajadoras. Por un lado, personas entrevistadas de Colombia y México señalan que esta narrativa se suma a una sensación de hartazgo por parte de los centros de trabajo, que perciben que existen muchas obligaciones para las partes empleadoras, pero muy pocos mecanismos de acompañamiento por parte del Estado. Esto se menciona como un factor relevante que explica las resistencias de las personas empleadoras a aceptar e implementar normatividad relacionada al tema.

Las personas entrevistadas expertas en temas sindicales señalaron que las luchas laborales continúan enfocándose en alcanzar condiciones mínimas de dignidad: salarios justos, respeto a los derechos laborales básicos y reconocimiento de la libertad sindical. A partir de esto, se recalca la importancia de generar narrativas que visibilicen las distintas manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres en el trabajo y que muestren los vínculos con la adquisición de derechos laborales básicos y la importancia de atender este fenómeno para la construcción de centros de trabajo libres de violencia en general.

Sumadas a las complejidades y resistencias relacionadas a cómo nombrar el fenómeno, existen inquietudes sobre cómo dimensionar su extensión e impacto en la vida de las personas. Este elemento se mencionó sobre todo por parte de personas en sindicatos, quienes identifican retos no sólo para entender el fenómeno sino para detectar con mayor claridad los puntos de riesgo y tensión que deben ser atendidos para generar mejores mecanismos de atención. Las personas entrevistadas del sector sindical así como personas académicas hablan sobre mecanismos que buscan medir y dimensionar las violencias en el mundo del trabajo, sobre todo la violencia de género hacia las mujeres. En este sentido, se mencionaron buenas prácticas de países como Costa Rica y, en algunos casos, de centros de trabajo específicos o centrales sindicales que implementan estos mecanismos de medición, como las encuestas generales y de clima laboral.

A lo largo de las entrevistas se identificó una inquietud compartida sobre la falta de mecanismos estatales que permitan conocer con mayor profundidad cómo se reproduce la violencia en el ámbito laboral en los distintos sectores económicos de los países seleccionados. Un ejemplo de esto es la falta de encuestas para conocer cómo se manifiesta la violencia laboral en centros laborales pequeños o negocios familiares, o encuestas que contemplen a sectores caracterizados por la informalidad,⁴¹ como las trabajadoras del hogar.

⁴¹ Véase: Oxfam México & México Cómo Vamos, *El laberinto de la Informalidad: Mitos, trampas y realidades*, octubre 2024.

De acuerdo con personas de la academia, una estrategia para que los gobiernos prioricen la atención de la violencia de género en el trabajo es generar indicadores que muestren el costo económico de no prevenir la violencia, como el incremento del ausentismo, enfermedades relacionadas al trabajo y pérdida de personal, ya que ese enfoque podría servir para convencer a sectores empresariales. Este elemento fue retomado por personas funcionarias públicas al hablar de los aspectos a medir para entender el fenómeno, dimensionarlo y, al mismo tiempo, generar información relevante que permita que esta agenda pueda expandir su capacidad de incidencia en política pública.

Por último, todas las personas entrevistadas manifestaron inquietudes respecto a cómo entender los cambios en las relaciones de trabajo —por ejemplo, las transformaciones producidas por la tecnología—, para identificar si estos contribuyen a la reproducción de la violencia laboral. En ese sentido, algunas personas mencionaron que la tecnología no sólo ha creado nuevas formas de empleo sino que ha trastocado todas las esferas del trabajo, así como la forma en la que nombramos y lidiamos con la violencia laboral.

Por otro lado, personas expertas en temas sindicales señalaron las denuncias en medios digitales como ejemplos relevantes de mecanismos no formales para nombrar y atender el fenómeno de la violencia de género contra las mujeres en el trabajo, lo que genera retos a nivel institucional para adaptar e implementar mecanismos estatales que atiendan este tipo de denuncias. Asimismo, personas consultoras en materia laboral mencionaron que la tecnología ha generado nuevas dinámicas de explotación y aislamiento de las personas trabajadoras, lo que puede profundizar las condiciones de precariedad y el incumplimiento de derechos laborales, así como nuevos mecanismos de reproducción de la violencia, incluida la de género. Como ejemplo de ello, se mencionaron situaciones en las que personas de mayor jerarquía usan canales digitales como

Whatsapp para intimidar a las personas trabajadoras sin que quede un registro de ello en un canal institucional, generando complejidades en su atención y reparación mediante mecanismos formales.

En resumen, muchas de las iniciativas mencionadas por las personas entrevistadas surgen a partir de un descontento generalizado respecto a las condiciones de precarización que viven las personas trabajadoras. Asimismo, se mencionaron casos mediáticos de abuso laboral o de situaciones de violencia, incluida la violencia de género hacia las mujeres. Personas funcionarias públicas, sobre todo de Argentina, mencionan que esto implica que muchos procesos de diseño no cuentan con mecanismos para entender y dimensionar el problema más allá de las situaciones de crisis.

En esta línea, se enfatizó la importancia de que los mecanismos creados para medir y dimensionar la violencia en el mundo del trabajo, incluida la de género contra las mujeres, se realicen de manera periódica y sostenida, con el objetivo de identificar posibles cambios o patrones a considerar para el diseño, implementación y evaluación de normas, políticas e instituciones.

Construir y fortalecer

En los países analizados existe una amplia diversidad de herramientas para impulsar y fortalecer normas, políticas e instituciones en materia laboral. Junto con la normatividad, se mencionó la importancia de consolidar las capacidades técnicas y organizacionales de las entidades de gobierno y de los centros de trabajo para el reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales. Muchos de los retos y aciertos de estas iniciativas se reproducen en varios de los países analizados, por lo que en esta sección se describen algunos ejemplos de buenas prácticas identificadas. Se priorizan ejemplos relacionados con la eliminación de la violencia laboral, incluida la violencia de género contra las mujeres.

Cabe destacar que existen articulaciones entre organizaciones de personas trabajadoras y universidades que se enfocan en realizar análisis técnicos y diseñar estrategias para incidir activamente en los procesos de formulación de normas, políticas y estructuras institucionales de dependencias de gobierno relacionadas con el ámbito laboral en términos generales. En algunos casos, como en Colombia, personas académicas señalaron que existen espacios especializados en violencia de género hacia las mujeres en el trabajo, sobre todo impulsados por sectores como el de las trabajadoras del hogar.

Respecto a los procesos de construcción de normatividad, personas funcionarias públicas mencionan que los organismos internacionales como la OIT intervienen en el impulso y el diseño de estas políticas, como ocurrió con los Convenios 189⁴² y 190. Estos organismos suelen actuar como intermediarios a través de convocatorias, foros y mesas de trabajo en los que participan actores gubernamentales y privados. En estos espacios se promueven cambios legislativos y se establecen estándares mínimos que orientan la armonización normativa nacional.

Personas funcionarias públicas en Costa Rica mencionaron como ejemplo de lo anterior las certificaciones impulsadas a partir de una articulación entre el gobierno y organismos internacionales. Estas certificaciones establecen ciertos criterios que deben cumplir los centros de trabajo de distintos sectores para obtener reconocimientos en temáticas específicas, por ejemplo, en relación con la violencia de género contra las mujeres. Un caso representativo son los

⁴² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)*, 2011. Este Convenio está enfocado en el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar.

distintos sistemas de certificaciones que tiene ese país,⁴³ mismos que se enfocan en el establecimiento de condiciones básicas de derechos laborales, así como en la protección de la naturaleza —sobre todo en el caso de la producción cafetalera—. Personas involucradas en la capacitación de centros de trabajo de Costa Rica señalan que algunos de estos procesos de certificación consideran aspectos relacionados con la perspectiva de género, sobre todo en sectores económicos con una alta participación de mujeres migrantes. Sin embargo, también se mencionó que los sistemas de certificación tienen limitantes y necesitan de mecanismos de fiscalización para que su implementación sea efectiva.

Las personas expertas en materia laboral de países como México, Argentina y Costa Rica señalan que los movimientos sindicales son actores históricamente relevantes para el impulso de normas, políticas e instituciones enfocadas en la eliminación de la violencia, incluida la de género, en el mundo del trabajo. Por eso, es importante socializar la importancia de estas instancias para fortalecer la creación e implementación de normas y políticas públicas para atender el fenómeno de la violencia en el mundo del trabajo, en específico la violencia de género. Un ejemplo mencionado por las personas entrevistadas en Argentina es el fortalecimiento de las negociaciones colectivas como un mecanismo para establecer pisos mínimos en las condiciones de trabajo que integren una perspectiva de género. Esto contempla la inclusión de la temática en los

⁴³ En Costa Rica existen distintos mecanismos de certificación y reconocimiento que vinculan el cumplimiento de condiciones laborales con la sostenibilidad ambiental y la igualdad de género. Entre ellos se encuentra el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL), creado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que considera la conducta empresarial responsable, la debida diligencia en derechos humanos, el enfoque de género, la igualdad y la no discriminación, así como la protección de personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad. En el sector cafetalero, el programa Rainforest Alliance Certified incorpora estándares sociales y ambientales relacionados con las condiciones de trabajo, los derechos humanos, la igualdad de género y la protección de los ecosistemas. Asimismo, el programa contempla herramientas para identificar y atender brechas de género en las fincas y empresas certificadas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS), Sistema de Reconocimientos Sociolaborales, 2022; Rainforest Alliance, Café certificado Rainforest Alliance, 2016.

espacios de negociación tripartita —que reúnen al sector privado, a las representaciones de personas trabajadoras (normalmente sindicatos) y al gobierno.

En la misma línea, en el caso de Argentina se mencionó que los sindicatos pueden impulsar la alteración momentánea de jerarquías entre personas involucradas en una situación de violencia en los centros de trabajo. Ello podría permitir que la voz de la persona vulnerada tenga el mismo peso que la de un superior, facilitando así la imaginación de otros escenarios de trabajo. Un ejemplo de esto es cuando una persona se ve involucrada en un caso de violencia y, a partir de un comité de mediación, se suspende temporalmente la jerarquía de las partes involucradas (sin retirarle el cargo a ninguna) y se construyen espacios de escucha, tanto para la persona acusada de ejercer la violencia como para la persona que la recibió, a fin de brindar contexto y limitar posibles represalias o mecanismos de intimidación durante la contextualización del caso.

En países como Argentina y Costa Rica, la organización sindical aparece como un actor clave en el impulso y la construcción de normas, políticas e instituciones para la eliminación de la violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral. Personas expertas en materia laboral en dichos países señalan que los sindicatos han funcionado como un ente de articulación importante para habilitar denuncias y construir capacitaciones y protocolos, aunque también hubo resistencias internas a la expansión de los feminismos y, muy específicamente, al lenguaje inclusivo. Un ejemplo de esto vino de las personas sindicalizadas en Costa Rica: al señalar los obstáculos y fortalezas para introducir esta agenda a las prioridades sindicales, indicaron que una de las estrategias que implementaron fue la creación de espacios obligatorios para hombres en los que cuestionaran su entendimiento de la masculinidad y la manera en la que ello influye en sus dinámicas laborales.

En cuanto a los mecanismos de fortalecimiento, varias de las personas entrevistadas en todos los países foco de esta investigación señalan que las autoridades relacionadas con la implementación de estas normas y políticas públicas suelen ser las secretarías de trabajo y sus similares, así como los mecanismos de inspección laboral. Sin embargo, acotan que estas instituciones suelen contar con pocos recursos económicos y humanos para abarcar todos los centros laborales de sus respectivos países. Asimismo, mencionaron que cuentan con pocas herramientas de capacitación para que, por ejemplo, las personas inspectoras puedan implementar estrategias para eliminar la violencia de género contra las mujeres.

Siguiendo la línea de la inspección, existen iniciativas importantes para fortalecer esta práctica en la región. Un ejemplo de esto fue el “5° Diálogo de Género entre Ministerios de Trabajo: Inspección Laboral con Enfoque de Género”, evento coordinado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) que reunió a distintos ministerios de trabajo de la región para compartir retos y reflexiones sobre la integración del enfoque de género en la inspección laboral, así como buenas prácticas replicables entre países. En este evento se presentaron los resultados de los esfuerzos realizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica en relación con la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género.⁴⁴ En el caso de México, también existe un protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género, publicado en marzo del 2024.⁴⁵

En el caso de Argentina, personas expertas en materia laboral señalaron que organismos como las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) son entes encargados de identificar riesgos laborales, prevenirlos y capacitar a las

⁴⁴ Para consultar los documentos relacionados a esta iniciativa véase: Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), “[5° Diálogo de Género entre Ministerios de Trabajo: Inspección Laboral con Enfoque de Género](#)”, Organización de los Estados Americanos, consultado el 25 de agosto de 2026.

⁴⁵ Unidad de Trabajo Digno - Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, [Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género](#), 2024.

personas empleadoras y empleadas al respecto. No obstante, estas instancias se enfocan en riesgos tradicionales de salud, como caídas, y aunque existen esfuerzos por integrar riesgos relacionados con ambientes hostiles de trabajo, así como violencia y acoso, no tienen capacidad de abarcar la complejidad y extensión de los centros de trabajo argentinos.

Otro elemento relevante mencionado fue la construcción de capacitaciones focalizadas para personal del Estado, a fin de mejorar las habilidades de la función pública para entender y atender el fenómeno de la violencia de género hacia las mujeres. El ejemplo más destacado por parte de personas de organizaciones civiles, academia y funcionarias públicas fue la Ley Micaela en Argentina.⁴⁶ Personas funcionarias públicas destacan la importancia de crear organismos autónomos para este tipo de iniciativas; es decir, instituciones que cuenten con independencia del poder ejecutivo y que dentro de sus funciones incluyan la implementación y evaluación de este tipo de políticas. El carácter autónomo de estas instituciones es relevante, ya que podría brindar mayor protección y asegurar mayor continuidad en caso de cambios de gobierno.

En el caso de Colombia, personas involucradas en la implementación de políticas públicas con enfoque de género mencionaron ejemplos de políticas públicas que usan herramientas tecnológicas para identificar riesgos y puntos de tensión donde se reproducen violencias de género en distintos ámbitos, entre ellos el laboral, y que son la base para la implementación de estrategias de prevención y atención. Por ejemplo, el Sistema Salvia de Colombia busca articular distintas instancias estatales para fortalecer la creación de mecanismos de intervención y prevención de la violencia de género. Las mismas personas entrevistadas señalan que se necesita una cantidad importante de recursos para construir la infraestructura necesaria de este tipo de política; sin embargo, son fundamentales para la actualización y fortalecimiento de la función pública enfocada en atender este fenómeno.

⁴⁶ Congreso de la Nación Argentina, *Ley 27.499: Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*, 2018.

Personas académicas y consultoras en materia laboral enfocadas en brindar acompañamiento a centros de trabajo mencionaron que en la región existen muchos centros de trabajo que tienen dificultades para construir capacidades enfocadas en prevenir y atender la violencia de género contra las mujeres. En este sentido, también señalaron que es esencial la expansión de los mecanismos de acompañamiento estatales. Un ejemplo de ello, para el caso de Argentina, fue la oficina de Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), enfocada en la resolución de conflictos laborales, que funcionaba como un órgano de mediación entre las partes involucradas en un conflicto de carácter laboral. Este organismo está en proceso de desaparición.⁴⁷

En resumen, muchos de los mecanismos mencionados anteriormente comparten un elemento transversal: la falta de asignación de recursos. En este sentido, las personas mencionan que para el impulso, diseño, implementación y evaluación de las normas y políticas involucradas en entender y atender la violencia en el mundo del trabajo, en particular la violencia de género, es necesario que esta temática sea prioritaria en las políticas fiscales. Personas pertenecientes a organizaciones civiles en Argentina señalan que los movimientos feministas articularon alianzas con periodistas para posicionar en la agenda pública el financiamiento de políticas enfocadas en género. Esto resultó en espacios de rendición de cuentas, como mesas de trabajo entre distintas organizaciones e instituciones públicas, donde se exigían datos sobre la asignación y ejercicio del presupuesto público, en particular sobre el financiamiento de políticas relacionadas a la violencia de género. Sin embargo, se señaló que estos espacios son difíciles de sostener y se necesita de distintos sectores para mantener la presión pública.

⁴⁷ Durante las dos semanas en las que se realizaron las entrevistas en Argentina se aprobó una reforma de ley en materia laboral. Dicha ley promulgó cambios sustantivos en relación con la arquitectura institucional dedicada a asuntos laborales, incluido este tipo de dependencias. Las personas entrevistadas señalaron que ya existía un debilitamiento silencioso a través de la reducción de su presupuesto, y con esta reforma se consolidaron los mecanismos para eliminar su capacidad de aplicación. Véase: Mauricio Alvarado Martínez, “[Congreso argentino aprueba ley laboral de Javier Milei](#)”, Excelsior, 28 de febrero de 2026.

En todas las entrevistas se identificó que la articulación entre los distintos tipos de actores involucrados en el ecosistema es uno de los elementos para que las normas, políticas e instituciones enfocadas en entender y atender este fenómeno puedan aumentar su injerencia tanto en los centros de trabajo como en los espacios de toma de decisión política. En términos generales, se identificaron distintos detonantes de articulación entre diversos actores enfocados en procesos de diseño, implementación y evaluación, que se pueden agrupar en tres categorías principales:

- **Esporádicos:** nacen de iniciativas focalizadas en un tema, suelen ser impulsados por organismos internacionales u organizaciones civiles y enfrentan dificultades para sostenerse a mediano y largo plazo. Por ejemplo, en varios países se mencionaron las mesas que la OIT impulsó para la construcción del Convenio 190, en las que se convocó a autoridades, sindicatos, organizaciones y personas expertas en la materia, pero que se disolvieron una vez que se aprobó el convenio.
- **Casos específicos:** emergen en respuesta a casos concretos de violación de derechos laborales (por ejemplo, incidentes de violencia de género en el trabajo) y generan movilizaciones que dan lugar a espacios de escucha y mesas de trabajo entre distintos sectores. Por ejemplo, personas funcionarias públicas de Costa Rica mencionaron que a raíz de las movilizaciones en contra de un tratado de libre comercio que ponía en desventaja al país en términos de derechos laborales, se organizaron espacios coyunturales de diálogo entre distintos actores. Sin embargo, el resultado fue desfavorable para las personas trabajadoras organizadas, ya que el tratado se aprobó a pesar de la presión pública por rechazarlo, lo que generó mucho descontento social.

- **Sostenidos:** son espacios consolidados en los que el gobierno, las personas trabajadoras y el sector privado mantienen diálogos continuos y mediados con el objetivo de definir y negociar intereses en el diseño de nuevas políticas, normas e instituciones. Por ejemplo, en Costa Rica se señaló que existe un mecanismo de diálogo sostenido entre los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras del hogar para la construcción e implementación de normativas enfocadas en la violencia de género en el trabajo, en conjunto con la Universidad de Costa Rica y autoridades en materia laboral.

Difundir, socializar y evaluar

Las personas entrevistadas mencionaron que los mecanismos institucionales encargados de implementar y acompañar la normativa laboral suelen carecer de recursos para llevar a cabo campañas de difusión amplias y sostenidas, tanto durante los procesos de impulso de las leyes como en su aplicación posterior. Esta limitación estructural genera una brecha importante entre la existencia formal de las normas y el conocimiento y apropiación que las personas trabajadoras tienen sobre sus derechos y los mecanismos disponibles para exigirlos.

Ante este vacío, en algunos contextos las legisladoras y funcionarias públicas impulsan estrategias territoriales de alcance local para la difusión de iniciativas de ley, con el objetivo de acercar los cambios normativos a las personas trabajadoras. Por ejemplo, en Costa Rica se llevaron a cabo campañas de socialización en forma de brigadas informativas a pie en centros económicos de San José para difundir iniciativas como la Ley Silla y que partían de situaciones de precarización y violencia en los entornos de trabajo. Estas iniciativas, aunque valiosas, dependen en gran medida de la voluntad individual de las personas que las impulsan y no siempre logran escalar a nivel nacional.

En general, las personas entrevistadas en todos los países analizados señalaron dificultades para socializar las normas e instituciones enfocadas en temas catalogados como de género, pues suelen generar ciertas resistencias al interior de los centros de trabajo. Por ejemplo, se señaló que en algunos de los sindicatos argentinos y costarricenses las iniciativas para una mayor inclusión de mujeres en los espacios de poder sindicales o que promueven conversaciones sobre violencia de género dentro del mundo sindical han llegado a ser catalogadas como "no necesarias" por funcionarios públicos con capacidad de toma de decisiones. Sin embargo, se recalcó que las mujeres sindicalistas han generado múltiples esfuerzos para posicionar esta agenda dentro de estos espacios.

Personas expertas en materia laboral mencionaron que esta resistencia podría deberse a que muchos de los discursos relacionados con la violencia de género contra las mujeres proponen una división dicotómica entre hombres y mujeres, en la que las corporalidades masculinas se establecen como la fuente principal de estas violencias a través del señalamiento y la vergüenza. Ante el panorama de resistencias, se mencionó que una narrativa que ha mostrado ser útil es la de la corresponsabilidad de los cuidados dentro del mundo del trabajo, pues tiende a involucrar a los hombres desde un lugar de reconocimiento y responsabilidad compartida y no desde un señalamiento relacionado con el ejercicio de la violencia.

Otra de las barreras detectadas por las personas entrevistadas es la falta de voluntad política de los gobiernos y de los centros de trabajo para priorizar la difusión como una estrategia ante la violencia de género contra las mujeres en el mundo laboral. Esa falta de compromiso se traduce en escasa visibilidad pública, pocas campañas sostenidas y acciones de sensibilización limitadas dentro de las empresas e instituciones. Mucha de esta disposición política depende de si la difusión puede atarse a algún tipo de incentivo económico para el centro de trabajo, lo que revela una tensión entre el enfoque de derechos y la lógica de rentabilidad que domina la toma de decisiones en muchos sectores empresariales.

En cuanto a los procesos de evaluación, las personas entrevistadas, sobre todo funcionarias públicas y expertas en temas sindicales, señalaron que los mecanismos para eliminar la violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral carecen de procesos sistemáticos que permitan medir su eficacia e impacto. De acuerdo con estas personas, dichos mecanismos deberían enfocarse en la transformación del sistema de creencias y comportamientos de las personas; sin embargo, pocos espacios cuentan con estas estimaciones.

Personas consultoras en materia laboral en México señalan que, en algunos casos, los procesos de evaluación a nivel centro de trabajo se realizan de manera indirecta mediante la identificación de mejoras en el clima laboral; por ejemplo, la no renuncia de mujeres. Sin embargo, la falta de mecanismos como encuestas iniciales que permitan identificar la profundidad y características del problema a nivel estatal y dentro de los centros de trabajo dificulta generar comparativas para estimar cambios de comportamiento con indicadores aislados. Esta ausencia de líneas base dificulta no sólo la evaluación, sino también la planificación estratégica de intervenciones a futuro.

Personas académicas expertas en materia laboral identificaron que muchas de las posibilidades de evaluar las políticas y normas recaen en la capacidad de los centros de trabajo o de los sindicatos de brindar atención a casos de violencia de género hacia las mujeres a nivel individual. Sin embargo, no se cuenta con indicadores enfocados en estimar la eficacia de estos mecanismos a niveles más estructurales. Esta limitación refleja una tensión más amplia entre la atención de casos individuales y la transformación de las estructuras organizacionales que reproducen la violencia, y subraya la necesidad de desarrollar herramientas de evaluación que capturen ambos niveles de análisis.

La ausencia de procesos de evaluación claros y accesibles también tiene implicaciones para la socialización de resultados entre la ciudadanía. Las personas expertas en materia laboral mencionan que, sin datos confiables que

muestren los avances, retrocesos y áreas de oportunidad, es difícil generar rendición de cuentas, ajustar estrategias y mantener el compromiso de los actores involucrados. En este sentido, la evaluación no es sólo un ejercicio técnico, sino una condición necesaria para la legitimidad y sostenibilidad de las políticas públicas enfocadas en eliminar la violencia en el mundo del trabajo.

Conclusiones

En conjunto, los apartados anteriores buscan identificar el ecosistema de actores, así como sus experiencias y reflexiones en torno a la construcción de herramientas para enfrentar las dinámicas que condicionan la reproducción de la violencia de género hacia las mujeres en el trabajo y las posibilidades para eliminarla. Existen muchas condiciones que configuran un escenario complejo en la región; entre ellas, la precariedad laboral, la naturalización de la violencia en los espacios de trabajo y el papel ambivalente de los avances tecnológicos. En este contexto, los espacios que permitan identificar y dialogar experiencias sobre cómo enfrentar este fenómeno se vuelven fundamentales para crear, fortalecer y sostener las medidas orientadas a eliminar la violencia en el ámbito laboral y, en particular, la violencia de género.

Las narrativas de urgencia vinculadas a la resolución de la precariedad suelen mezclarse e incluso contraponerse a las demandas relacionadas con la eliminación de la violencia en el trabajo, lo que dificulta la construcción de agendas que enfrenten el fenómeno desde una perspectiva más integral. Entender la reproducción de la precariedad y la violencia como problemáticas entrelazadas exige respuestas coordinadas que permitan compartir aprendizajes, estándares mínimos y buenas prácticas en materia de protección laboral.

El discurso de gobiernos como los de Argentina, Costa Rica y Ecuador presenta las políticas de género como una agenda que no responde a la realidad de las personas, lo cual no sólo invisibiliza la violencia diferenciada que enfrentan las mujeres, sino que también justifica la reducción de recursos y el retroceso normativo. Sumado a esto, el papel de la tecnología en la transformación de las relaciones laborales en la región introduce nuevos desafíos; su potencial para reproducir y amplificar la violencia, así como para profundizar formas de precariedad, exige una actualización constante de las normas, políticas e instituciones.

Frente a este escenario, la articulación regional permite generar contrapesos, reformular narrativas, reforzar marcos comunes de derechos y fortalecer normas, políticas e instituciones que resulten más resistentes a los ciclos electorales. Este factor resulta clave para desarrollar enfoques normativos compartidos que anticipen riesgos, regulen usos abusivos de la tecnología en el trabajo y garanticen que los avances tecnológicos no se traduzcan en nuevas formas de precariedad, violencia de género ni en mayor desprotección laboral o precarización.

El mundo del trabajo se encuentra en constante transformación y éste es un momento crucial para incidir en nuevas formas de entenderlo y construirlo. Resulta necesario trazar rutas de acción compartidas y generar nuevas narrativas que pongan al centro la reducción de las condiciones que habilitan la precariedad y la violencia, así como integrar la tecnología colocando el respeto por la vida al centro. Esperamos que este documento encuentre y resuene con más personas que comparten la inquietud de pensar y trabajar en la materialización de nuevos mundos del trabajo en América Latina, a fin de que nos encontremos en el camino y sigamos avanzando juntas.

Anexo 1. Perfiles entrevistados por tipo de actor y por país

En esta sección se incluye la descripción más detallada de las personas entrevistadas, así como su país de procedencia.

Tipo de actor	País	Descripción
Academia especializada	Argentina ▾	Persona académica especializada en género, ciencias médicas y ex funcionaria pública del poder ejecutivo a nivel nacional.
Academia especializada y organismos internacionales	Argentina ▾	Persona académica especializada en materia laboral y género, con experiencia de trabajo en organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Academia especializada y sociedad civil organizada	Argentina ▾	Persona académica especializada en materia laboral y consultora en temas de género y trabajo para distintos sectores económicos.
Academia especializada y poder ejecutivo	Argentina ▾	Persona académica especializada en materia laboral, que forma parte de una institución del poder ejecutivo enfocada en la gestión de relaciones laborales a nivel local.
Academia especializada y sindicatos	Argentina ▾	Persona académica especializada en materia laboral y sindical, así como en los aspectos de género en este último sector.
Sociedad civil organizada	Argentina ▾	Persona perteneciente a una organización civil enfocada en distintas temáticas sobre derechos humanos e igualdad de género.
Academia especializada	Argentina ▾	Persona académica especializada en materia de género,
Academia especializada	Argentina ▾	Persona académica especializada en materia de género,
Academia especializada y sociedad civil organizada	Costa Rica ▾	Persona académica especializada en temas de género, trabajo y violencia en universidades. Es integrante de una organización feminista enfocada en género.

Academia especializada	Costa Rica ▾	Persona académica especializada en temas de inspección laboral y aspectos jurídicos dentro del ámbito del trabajo.
Sindicatos y sociedad civil organizada	Costa Rica ▾	Persona trabajadora perteneciente a redes sindicales por rama y coordinadora de una organización civil enfocada a la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.
Poder ejecutivo	Costa Rica ▾	Persona funcionaria pública de poder ejecutivo que forma parte de un ministerio a nivel local enfocado en temas de género e igualdad.
Poder legislativo	Costa Rica ▾	Persona ex integrante del congreso nacional de Costa Rica, enfocada en temas laborales y de igualdad.
Redes sindicales	Costa Rica ▾	Persona perteneciente a una red de sindicatos por rama, encargada de las políticas internas en temas de género de dicha red.
Academia especializada, poder ejecutivo y sociedad civil organizada	Costa Rica ▾	Persona académica especializada en temas jurídicos y de género, ex funcionaria pública en el poder ejecutivo local y consultora en temas relacionados a violencia de género.
Academia especializada y sociedad civil organizada	Colombia ▾	Persona académica especializada en temas de género e integrante de colectivas feministas.
Sociedad civil organizada	Colombia ▾	Representante de una organización civil enfocada en feminismos, militarización y construcción de paz; ha formado parte de diversos mecanismos de integración de la sociedad civil organizada en la construcción de políticas estatales enfocadas en género, incluidas las laborales.
Poder ejecutivo	Colombia ▾	Persona funcionaria pública de un ministerio a nivel nacional encargado de temas de violencia de género e igualdad sustantiva.
Academia especializada	Colombia ▾	Persona académica especializada en temas de género —entre ellos aspectos laborales—, educación y procesos de paz en Colombia.
Sociedad civil organizada	Colombia ▾	Persona representante de una organización civil enfocada en la construcción de alternativas no penales para atender distintas violencias, incluida la de género.

Academia especializada	Colombia ▾	Persona académica especializada en temas de género.
Sociedad civil organizada	Ecuador ▾	Representante de una organización civil local enfocada en temas de género y política pública.
Academia especializada y organismos internacionales	Ecuador ▾	Persona académica que forma parte de un organismo regional especializado en temas de género y trabajo.
Academia especializada	Ecuador ▾	Persona académica especializada en género.
Academia especializada y organismos internacionales	Ecuador ▾	Persona académica especializada en género que forma parte de un organismo internacional enfocado en temas de género que pertenece al sistema de las Naciones Unidas.
Academia especializada y organismos internacionales	Ecuador ▾	Persona académica especializada en género, que forma parte de un organismo internacional enfocado en temas de género que pertenece al sistema de las Naciones Unidas.
Academia especializada y organismos internacionales	Ecuador ▾	Persona académica que forma parte de un organismo regional especializado en temas de género y violencia.
Academia especializada y organismos internacionales	Ecuador ▾	Persona académica que forma parte de un organismo regional especializado en temas de género y violencia.
Academia especializada	Chile ▾	Persona académica especializada en género, que forma parte del cuerpo administrativo de una universidad pública.
Poder ejecutivo	Chile ▾	Persona funcionaria pública del poder ejecutivo nacional enfocada en temas de género.
Sociedad civil organizada	Chile ▾	Representante de una organización civil enfocada en igualdad y derechos humanos con presencia en varios países de la región.
Academia especializada	México ▾	Persona académica especializada en temas de género y relaciones laborales.
Academia especializada	México ▾	Persona académica especializada en violencia a nivel regional.

Sociedad civil organizada	México ▾	Representante de una organización civil local enfocada en temas de género y violencia.
Poder legislativo	México ▾	Funcionaria pública perteneciente al poder legislativo en congreso local.
Academia especializada	México ▾	Personas especializada en temas de género así como relacionada a la creación e implementación de políticas sobre violencia de género e igualdad al interior de una institución educativa.
Sociedad civil organizada	México ▾	Representante de una consultora especializada en temas de violencia laboral y participante de distintas colectivas feministas.
Sociedad civil organizada	México ▾	Representante de una consultora especializada en temas de violencia laboral y participante de distintas colectivas feministas.

Agradecimientos y créditos

Esta investigación se logró gracias a la colaboración y confianza de personas que aportaron sus conocimientos, experiencias, reflexiones e inquietudes sobre cómo construir alternativas que permitan centros laborales libres de violencia en América Latina. Sabemos que son tiempos en los que el encuentro y la conversación cara a cara son escasos, por lo que agradecemos profundamente su tiempo y compromiso con esta investigación.

Para que este informe se concretara, se requirió el apoyo e involucramiento de múltiples personas a lo largo de distintas etapas, incluyendo la implementación de las entrevistas, el cuidado y acompañamiento durante los viajes, así como la revisión, redacción y diseño del texto final.

Como se explicó en el apartado de metodología, cada persona entrevistada pudo definir el grado de identificación con el que deseaba aparecer en el informe final, desde el anonimato total hasta la mención de su nombre, cargo e institución de pertenencia. Las siguientes personas son quienes aceptaron ser nombradas de forma explícita, pero no representan al total de personas entrevistadas para esta investigación. Agradecemos la participación de todas en las entrevistas.

Nombre	Institución de pertenencia
Daniella Solano M.	Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC)
Diana María Salcedo López	Liga Internacional de Mujeres por la paz y la Libertad LIMPAL Colombia
Zaira Assul Magallanes Rodríguez	Directora ejecutiva de Building Community, A. C
Paula Salvo Del Canto	Corporación Humanas

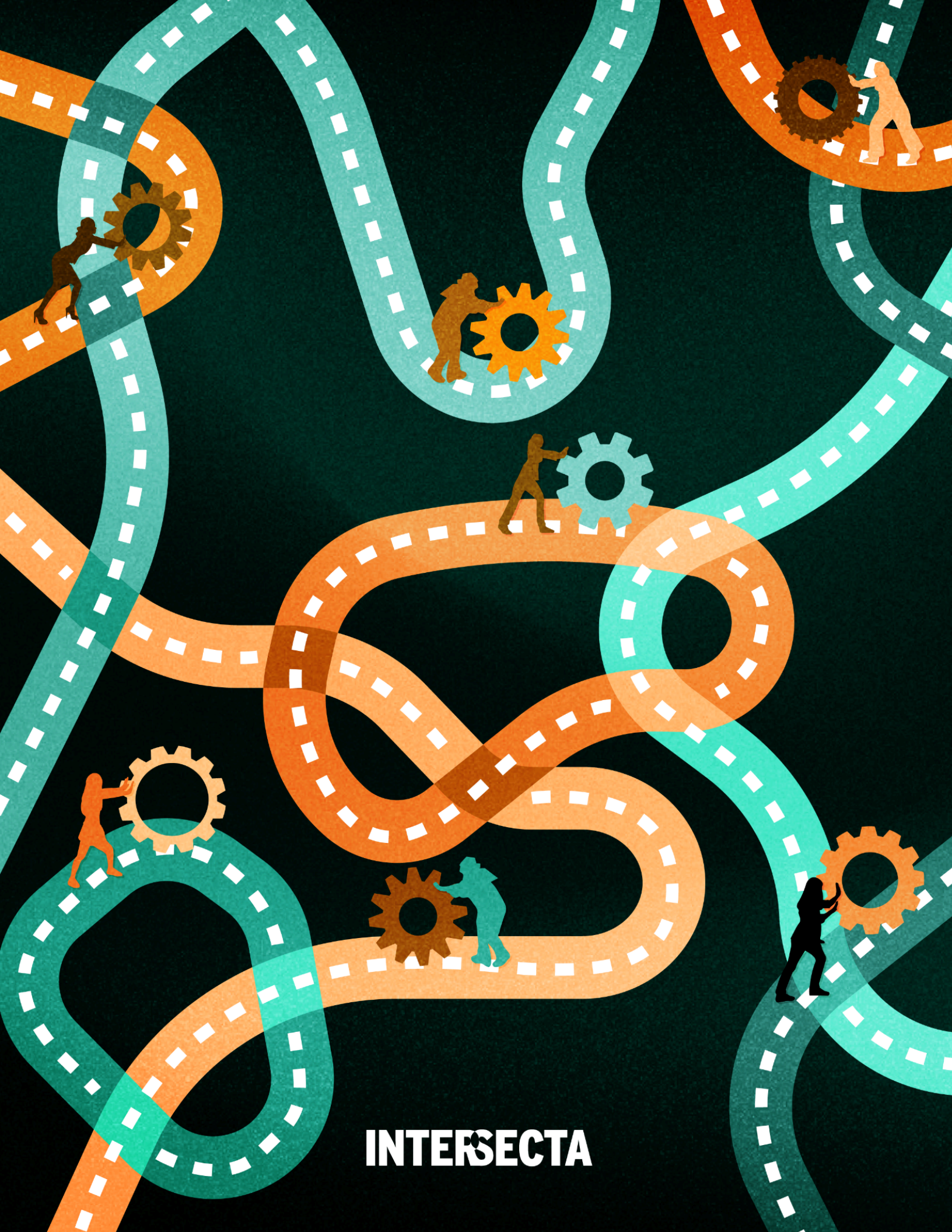
Nombre	Institución de pertenencia
Julieta Izcurdia	ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género
Mailen Perez Tort	Consultora en género y salud
Gisela Dohm	Consultora externa en ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género)
Paulina Uribe Morín	Subdirectora de Transversalización de Políticas Universitarias en la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM
Fabiana Sosa	Abogada laboralista. Formación de posgrado en derecho del trabajo y género y docente en la Universidad de Buenos Aires (UBA).
Regina Gómez Iturribarria	Mujeres Incendiarias
Aleida Elvira Martinez Harlow	Doctora en Derecho Público e investigadora del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)
Laura Castro	Co-fundadora y Directora Ejecutiva de Fundación Acción Transformadora (ACTRA)
Ana Maria Franchi	N/A
Jessica Visotsky/Hasurrun	N/A
Silvina Lico	N/A

Para la realización de las entrevistas se contó con apoyo de personas tanto en la facilitación de contactos de confianza como en el otorgamiento de hospedaje y cuidados relacionados con la seguridad. Agradecemos especialmente a Clemencia Echavarría y Abril Reyna por permitirnos habitar sus hogares para la realización de entrevistas en Ecuador y Argentina, respectivamente.

Este producto se construyó en el marco de un acompañamiento de escritura coordinado por Alejandra Eme Vázquez.

En cuanto al equipo de Intersecta, la planeación, implementación y sistematización de las entrevistas, así como la redacción de este documento estuvieron a cargo de Ana Calderón Salazar. Roberto Zedillo Ortega, Estefanía Vela Barba, Gabriela García y Constanza Carrasco estuvieron a cargo de las correcciones y revisiones editoriales. Pilar Eunice Medina Rosales realizó el diseño editorial de este documento. Damián López estuvo a cargo de la planeación y la logística de los viajes.

Una primera edición de este documento se publicó en la Ciudad de México, en agosto de 2026. Se publicó una segunda edición en octubre de 2026, a fin de enriquecer ciertas secciones y realizar diversos ajustes editoriales.



INTERSECTA