



Desigualdades de género, violencia y acoso laboral en América Latina: Scoping Review

Gender inequalities, violence and workplace harassment in Latin America: Scoping Review

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez *

alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

Fernando Javier Altamirano Hidalgo*

fernando.altamirano@uisek.edu.ec

Aimee Vilaret Serpa*

aimee.vilaret@uisek.edu.ec

Pablo Roberto Suasnavas Bermudez*

pablo.suasnavas@uisek.edu.ec

* Universidad Particular Internacional SEK, Quito-Ecuador.

Recibido: 10-09-2025. Aceptado: 12-11-2025.

Correspondencia: alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

Resumen

El presente estudio identifica las manifestaciones y los factores asociados a la violencia y el acoso laboral en América Latina desde una perspectiva de género, analizando las dinámicas sociales, culturales y laborales que contribuyen a la perpetuación de estos fenómenos en la región. Se realizó una revisión sistemática bajo los lineamientos PRISMA-ScR en las bases de datos Scopus, SciELO, EBSCO y PubMed, para artículos de acceso abierto y datos primarios publicados entre 2020 y 2025 en español, inglés y portugués. Se analizaron 20 estudios publicados entre 2020 y 2025. Los resultados evidencian que las formas más frecuentes de violencia incluyen el acoso psicológico, sexual, las microagresiones y la violencia simbólica y económica, enraizadas en culturas organizacionales. Estas prácticas son más comunes en sectores masculinizados como el sanitario, policial, deportivo, agropecuario y STEM. Las consecuencias abarcan estrés, depresión, ansiedad, deterioro del bienestar psicosocial y obstáculos en las trayectorias laborales femeninas. Se identifican como factores protectores las redes de apoyo, el liderazgo inclusivo y la percepción de justicia organizacional. Se concluye que la violencia laboral de género constituye un fenómeno estructural que exige políticas integrales de prevención, protocolos institucionales eficaces y acciones sostenidas de sensibilización y corresponsabilidad. Se recomienda implementar canales anónimos de denuncia, implementación y difusión de protocolos, formación y sensibilización en temas de género y derechos laborales, políticas de conciliación trabajo-vida y fortalecer el apoyo psicosocial, así como la promoción de políticas de conciliación familiar y corresponsabilidad.

Palabras claves: Violencia Laboral; Violencia de Género; Acoso Sexual; Equidad de Género; Salud Mental.

Abstract

This study identifies the manifestations and factors associated with violence and harassment at work in Latin America from a gender perspective, analyzing the social, cultural, and labor dynamics that contribute to the perpetuation of these phenomena in the region. A systematic review was conducted following the PRISMA-ScR guidelines in the Scopus, SciELO, EBSCO, and PubMed databases for open-access articles and primary data published between 2020 and 2025 in Spanish, English, and Portuguese. Twenty studies published were analyzed. The results show that the most frequent forms of violence include psychological harassment, sexual harassment, microaggressions, and symbolic and economic violence, all of which are rooted in organizational cultures. These practices are more common in male-dominated sectors such as healthcare, police, sport, agriculture, and STEM. The consequences encompass stress, depression, anxiety, deteriorated psychosocial well-being, and obstacles in women's career paths. Support networks, inclusive leadership, and the perception of organizational justice were identified as protective factors. It is concluded that gender-based workplace violence constitutes a structural phenomenon that demands comprehensive prevention policies, effective institutional protocols, and sustained awareness-raising actions and shared responsibility. The study recommends implementing anonymous reporting channels, the implementation and dissemination of protocols, training and awareness-raising on gender issues and labor rights, work-life balance policies, strengthening psychosocial support, and promoting family reconciliation policies and shared responsibility.

Keywords: Workplace Violence; Gender-Based Violence; Sexual Harassment; Gender Equity; Mental Health.

Cómo citar

Rodríguez Vásconez, A. I., Altamirano Hidalgo, F. J., Vilaret Serpa, A., & Suasnavas Bermudez, P. R. (2025). Desigualdades de género, violencia y acoso laboral en América Latina: Scoping Review. GADE: Revista Científica, 5(3), 891-913. <https://doi.org/10.63549/rg.v5i3.753>



INTRODUCCIÓN

La violencia y el acoso laboral representan desafíos persistentes en los entornos de trabajo, con implicaciones significativas tanto para las personas afectadas como para las organizaciones y revela las desigualdades de género muy arraigadas en el espacio laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023; ONU Mujeres Ecuador, 2024; Avella, Hakspiel y Villanueva, 2024).

Estos fenómenos definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como comportamientos que causan afectación física, psicológica, sexual o financiera, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (2019), han sido reconocidas como problemáticas que afectan a todos los sectores laborales y que requieren atención prioritaria. En el ámbito de Latinoamérica, estos problemas adquieren características específicas debido a la interacción entre factores culturales, sociales y económicos que perpetúan desigualdades estructurales, especialmente de género (OIT, 2023).

En la región se registra una tasa de prevalencia más alta de violencia y acoso en el trabajo a nivel mundial, con un 34.3 % de personas empleadas que lo han

sufrido durante su vida laboral. En comparación con una media mundial del 22.8%. De esta cifra, se reporta que 39% de las mujeres han vivido violencia y acoso laboral, frente al 30.8 % de los hombres. (OIT, 2023).

Como señalan Roza y Martin (2021, citados en Avella et al., 2024), la Violencia Basada en Género (VBG), es un problema social que abarca múltiples manifestaciones de violencia que puede ser distinguida según la forma que es ejercida y el contexto en el que ocurre (Roza y Martin, 2021, citado en Avella, A., Hakspiel, J., y Villanueva, M. 2024). Estos comportamientos tienen repercusiones en la salud de las personas en las organizaciones y, en muchos casos se han normalizado dentro de las dinámicas sociolaborales. Un ejemplo claro es las microagresiones — comportamientos sutiles, verbales o no verbales, que menosprecian o desestiman a las personas en función del género-, frecuentes en entornos donde la violencia psicológica está arraigada a factores culturales organizacionales (Avella, A., et al., 2024)

Murrell y James (2001) citado en Martínez (2022) señalan que la discriminación por género puede afectar las relaciones con los compañeros y se



asocia con menores niveles de engagement y satisfacción laboral. Por otro lado, Galvan (2023) y Ahumada et al. (2021) señalan que la violencia afecta sobre la salud física y mental en mujeres asociándose a manifestaciones de malestar emocional crónico, estrés, síntomas depresivos, ansiedad o uso de medicación sin control médico. Crosa (2022), identifica factores de riesgo cardiovascular con relación variables de violencia laboral y doméstica.

Por tanto, esta investigación busca contribuir al conocimiento sobre la violencia y el acoso laboral con enfoque de género, mediante una revisión de alcance con la metodología PRISMA-Scr (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews) (Tricco, A., et al. 2018) que permita dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las manifestaciones y los factores asociados a la violencia y el acoso laboral en América Latina desde una perspectiva de género, y de qué manera las dinámicas sociales, culturales y laborales contribuyen a su perpetuación en la región? Este estudio, no solo aporta evidencia para la academia, sino también insumos clave para el diseño de políticas públicas,

protocolos institucionales y estrategias de prevención con enfoque de derechos humanos, equidad e interseccionalidad, al ser un estudio con evidencia reciente (2020-2025) de múltiples países y sectores. El objetivo del estudio es identificar las manifestaciones y los factores asociados a la violencia y el acoso laboral en América Latina desde una perspectiva de género, analizando las dinámicas sociales, culturales y laborales que contribuyen a la perpetuación de estos fenómenos en la región.

METODOLOGÍA

El estudio desigualdades de género, violencia y acoso laboral en Latinoamérica, se realizó mediante una revisión sistemática de literatura siguiendo los lineamientos de la metodología PRISMA-ScR (Tricco, A. C. et al, 2018), con el fin de explorar el conocimiento existente sobre el tema en la región. Los criterios de inclusión abarcaron los idiomas, inglés, español, artículos de datos primarios, acceso abierto y artículos completos. Se excluyeron revisiones sistemáticas, narrativas o bibliográficas, memorias de congresos, estudios que no se desarrollan en un contexto laboral formal, o que no



abordan elementos de la pregunta de investigación.

Se consultaron las bases de datos académicas Scopus, SciELO, EBSCO y PubMed, de los años 2020 hasta el 2025, en Latinoamérica, en población trabajadora. Para la recolección de información, se establecieron estrategias de búsqueda utilizando operadores booleanos y palabras clave en tres idiomas, con el fin de abarcar la literatura científica relacionada con violencia y acoso en el trabajo, con un enfoque de género y centrada en América Latina. Para ello, se combinaron conceptos clave en tres

RESULTADOS

En esta revisión de alcance se identificaron 20 estudios relevantes sobre desigualdades de género, violencia y acoso laboral en América Latina, publicados entre 2020 y 2025. La producción de artículos incluidos para la síntesis cualitativa se concentró

idiomas (español, inglés y portugués) utilizando operadores booleanos (OR, AND), con términos MeSH como "workplace harassment", "mobbing", "violence", "gender-based violence", "workplace", "gender", "women", "gender equality", entre otros, en los idiomas mencionados.

Al no ser un estudio con información primaria y utilizar exclusivamente fuentes secundarias y documentos de acceso libre disponibles en bases científicas, este estudio no requiere revisión ni aprobación por parte del comité de ética en investigación.

mayoritariamente en el año 2022 (50%), seguidos por 2023 (15%), seguidos por 2021, 2024 y 2025 por 10% respectivamente (15%) y en el año 2020 solamente un 5%, que corresponde a un artículo.

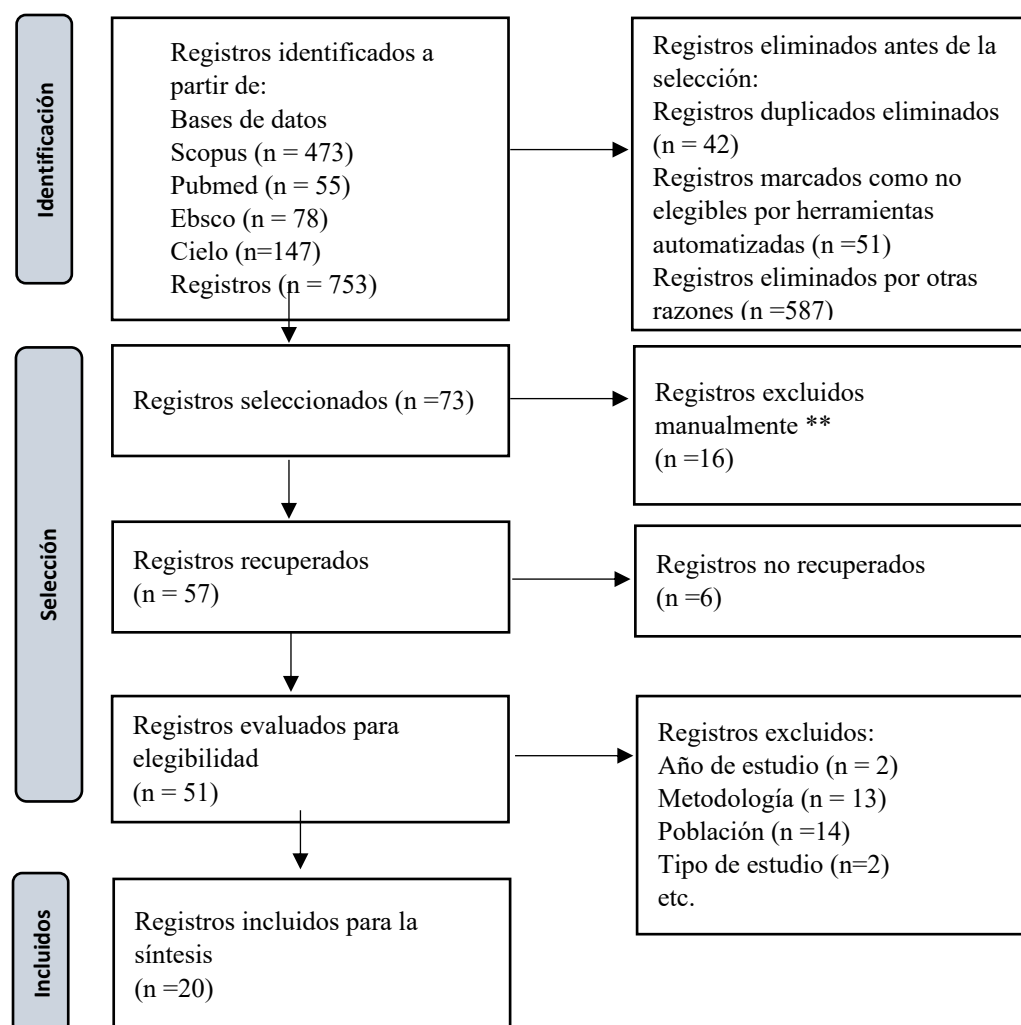


Figura 1. Identificación de estudios a través de bases de datos y registros. **Fuente:** Basado en Scopus 2025.

Esto puede evidenciar un incremento de la producción científica durante y posterior a la pandemia por COVID-19. En cuanto a la distribución geográfica, los estudios se realizaron en Chile (20%), seguido por Brasil y México con un 15% cada uno, Ecuador, Argentina, Colombia, Costa Rica con un 10% cada uno y un 5% en Perú. También se identifica un estudio global en América Latina, estos datos reflejan una

cobertura regional importante, a pesar de que algunos estudios de otros países no se incluyeron en la revisión sistemática, estos se pudieron identificar durante las distintas fases del cribado.

Salud mental, salud física y bienestar psicosocial

En esta revisión se evidenciaron cuatro artículos que abordan como los ambientes laborales nocivos, las conductas hostiles y la persistencia de



desigualdades estructurales afectan directamente al bienestar psicológico, físico y emocional de las personas que trabajan en las organizaciones. Estas investigaciones coinciden en que la violencia laboral y de género no solo deterioran la salud mental, sino que

impactan la satisfacción y engagement laboral, y en algunos casos, en la salud física, revelando una relación entre los riesgos psicosociales y los daños a la salud integral de los trabajadores (Tabla 1).

Tabla 1.

Artículos relacionados con salud mental, salud física y bienestar psicosocial frente a la violencia y acoso laboral de género

Autores	Título	Año y País	Población	N	Método
Ahumada, M., Ansoleaga, E., y Castillo-Carniglia, A.	“Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el rol del género”	2021 Chile	Trabajadores y trabajadoras asalariadas mayores de 20 años	1.995 participantes (muestra probabilística y estratificada)	Cuantitativo, transversal
Palma, A., Ansoleaga, E.	“Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos”	2022 Chile	Funcionarios hombres y mujeres de 3 hospitales públicos chilenos de alta complejidad. Tipo de muestra 1 hospital estratificado aleatorio, dos restantes muestreo por cuotas.	1,023 funcionarios (302 hombres y 712 mujeres)	Empírico y de corte transversal
Crosa, V.L., et al.	“Equidad laboral, violencia de género y factores de riesgo cardiovascular en especialistas en cardiología argentinos”	2022 Argentina	Especialistas en cardiología (miembros de la Sociedad Argentina de Cardiología)	611	Observacional, transversal
Galvan M.	“Alienación laboral, violencia de género y satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en Ensenada-México”	2023 México	Trabajadoras contables	319	Enfoque cuantitativo, no experimental, exploratorio transversal

Fuente: Elaboración de los autores.

Ahumada M., et al. (2021) en el artículo realizado en Chile, señala que de los participantes el 10.5% de trabajadores mostraron haber sido expuestos a acoso laboral, los hombres se encuentran expuestos en un 10,5% frente a un 9,8% exposición en mujeres. En los resultados, se identifica que las mujeres presentar problemas de salud

mental como sufrir síntomas de depresión, distrés psicológico y consumo de psicotrópicos y en el caso de los hombres el porcentaje es menor en distrés psicológico, consumo de psicotrópicos y experimentar síntomas depresivos (Ahumada M., et al 2021)

Adicional, se muestra que la exposición al acoso laboral aumenta



entre 2 y 3 veces el riesgo de presentar problemas de salud mental. (Ahumada M., et al 2021). Además, en el estudio de Chile en personal de hospitales públicos las mujeres enfrentan mayores cargas domésticas (89.4%) y condiciones laborales más precarias, señalando que tienen mayores niveles de desgaste emocional y violencia simbólica especialmente en puestos no profesionales o con atención directa al público (Palma y Ansoleaga, 2022). Estos hallazgos confirman la presencia de asimetrías estructurales y de género que perpetúan la naturalización del maltrato y la desigualdad en el entorno laboral (Ahumada et al., 2021; Palma & Ansoleaga, 2022).

Por otro lado, los estudios de Crosa et al. (2022) y Galván (2023) permiten ampliar la mirada sobre las manifestaciones de violencia y acoso laboral. En el estudio realizado a cardiólogos en Argentina se observa que las mujeres enfrentan doble carga laboral y doméstica, inequidades salariales (el 72% de los especialistas percibe exceso de trabajo y el 70% considera inadecuada su remuneración, lo que genera fatiga crónica y distrés sostenido) y menor acceso a cargos de liderazgo, lo que se asocia a un mayor malestar

emocional y riesgo cardiovascular como el sedentarismo que el estudio fue más frecuente en mujeres (53% vs 45%), trastornos de sueño, pensamientos negativos asociados al estrés crónico y sobrepeso y obesidad.

Trayectorias profesionales, desigualdades estructurales y barreras de acceso

Los seis estudios revisados en trayectorias laborales de mujeres en América Latina visibilizan cómo distintos entornos laborales masculinizados que reproducen prácticas de discriminación, violencia simbólica e institucional brechas de género afectan la estabilidad, el bienestar y la salud mental de las trabajadoras. Desde las gerencias de cooperativas en Costa Rica (Araya-Carvajal y Alpízar-Rojas 2022) donde las mujeres lideran en contextos de crisis y enfrentan una sobrecarga de funciones y desigualdad salarial hasta la policía en este mismo país (Castrillo-Castrillo, 2022), en las que presentan prácticas de hostigamiento psicológico, discriminación jerárquica, acoso sexual y prácticas de poder que configuran determinantes para el bienestar de las policías en el cuerpo policial. Este apartado muestra la presencia femenina en espacios



masculinizados, ya sean cooperativos, policiales, deportivos, agropecuarios o administrativos, donde las barreras estructurales y la naturalización de la violencia de género convierte a estos espacios laborales en escenarios donde

se ve limitado el desarrollo profesional y se refuerza la división del trabajo a roles de género o donde es complejo, complicado alzar la voz en pro de sus derechos (Tabla 2).

Tabla 2.

Artículos relacionados con trayectorias profesionales, desigualdades estructurales y barreras de acceso

Autores	Título	Año, País	Población	N	Método
Undurraga, R., y López Hornickel, N.	“Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género”	2020 Chile	Mujeres trabajadoras (profesionales/no profesionales)	7 submuestra con violencia; universo entrevistado (50)	Cualitativo
Araya-Carvajal, M. y Alpízar-Rojas, H.	“Gerencias femeninas en el cooperativismo: abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense”	2022 Costa Rica	Mujeres gerentes de cooperativas	6 cooperativas (6 mujeres gerentes)	Cualitativo
Rodríguez Pérez, R., Castro Lugo, D., y Ibarra Gutiérrez, S.	“Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México”	2022 México	Mujeres que participaron en el mercado laboral (ocupadas o abandonaron el trabajo)	Muestra ENDIREH 2016 (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares)	Cuantitativo – Modelo Probit con cálculo de efectos marginales
Martínez Alba, M., et al.	“Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes”	2022 México	Mujeres de sector agropecuario, con estudios superiores, con empleo de tiempo completo remunerado o productoras con un mínimo de un año de experiencia	75 mujeres, sin método probabilístico	Descriptivo
Castrillo-Castrillo, S.	“Voces femeninas: manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza “Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019”	2022 Costa Rica	Mujeres policías de la Dirección Regional de San José (Fuerza Pública, Costa Rica)	60 (encuestadas) + 6 (entrevistadas) + 2 grupos focales de 15 mujeres cada uno	Mixto (cuantitativo y cualitativo). Combina análisis de discurso con RStudio, encuestas y entrevistas.
Maridueña, A., et al	“Igualdad de género en las organizaciones deportivas ecuatorianas”	Ecuador	Representantes directivos (informantes calificados) clubes deportivos	125 clubes	Cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal

Fuente: Elaboración de los autores.

El artículo de Undurraga y López Hornickel (2020) aporta una mirada a las

trayectorias de mujeres profesionales y no profesionales que vivieron acoso,



discriminación por maternidad o tratos condescendientes como manifestación de violencia de género. Las entrevistas ponen en manifiesto comportamientos de resignación o resistencia frente a la violencia, siendo la más frecuente la resignación, teniendo un impacto negativo sobre su desarrollo profesional por rotación del puesto de trabajo o renuncia y pérdida de su bienestar laboral.

En el ámbito del deporte en Ecuador, se evidencia que persisten varios estereotipos como mayor apoyo a los hombres en cuanto a auspicios, mayor apoyo familiar y exigencia, bajo reconocimiento a las mujeres, con diferencias en las regiones del país. Además, se enfatiza la escasa formación en temas de género y de violencia, socialización de protocolos y procesos de denuncias (Maridueña, A., et al., 2024). Asimismo, en el sector de la agricultura en México, 58.67% aseguró haber sido objeto o testigo de algún comentario sexista y 25.33% confirmó haber sido objeto o testigo de acoso sexual (físico o verbal) en su área de trabajo. Factores que aumentan la violencia de género son la tenencia de propiedades, poca presencia de mujeres en puestos de liderazgo, mayor

ocupación de cargos hombres en el sector y violencia naturalizada hacia las mujeres (Martínez Alba, 2022).

Otro sector donde se manifiesta comportamientos de violencia sexual es el cuerpo de policía en Costa Rica, a través de un método mixto se observa que existe una cultura patriarcal y machista, la cultura organizacional es jerárquica vertical con una tendencia a replicar conductas de poder, se identifica a la violencia como un fenómeno estructural que vulnera los derechos de las mujeres, en el artículo las entrevistadas expresan que ante las denuncias no pasa nada y luego se vive con miedo y temor. Se señala que la mayor parte de mujeres afirman que han sido víctimas de discriminación por ser mujer. Asimismo, sobre la división sexual del trabajo las entrevistadas afirman que existe una percepción a identificar una asignación inequitativa de funciones relacionadas con su género (Castrillo-Castrillo, 2022).

Adicionalmente, Castrillo-Castrillo (2022) sobre hostigamiento sexual se presentan comportamientos de violencia sexual, amenazas de altos rangos y hostigamiento por parte de otras mujeres. Una de las entrevistadas relató haber recibido ofrecimientos sexuales en



reiteradas ocasiones, siendo víctima de esta agresión de manera persistente, mientras existía un ocultamiento de los hechos por parte de sus pares femeninas.

Las mujeres en cargos de liderazgo o en sectores tradicionalmente masculinos enfrentan sobrecarga, estrés, discriminación, acoso y exclusión simbólica. En algunos casos han sido víctimas o testigos de acoso sexual en su área de trabajo, estos comportamientos pueden causar el abandono de su puesto de trabajo debido a la imposibilidad o dificultad de poder poner denuncias o en culturas organizacionales en las que priman el silencio (Araya-Carvajal & Alpízar-Rojas, 2022; Castrillo-Castrillo, 2022; Maridueña, Paucar, Alvarado & Calixto, 2024; Martínez Alba, Mata Zamores, Díaz Carreto, Molina Morejón & Gutiérrez Velasco, 2022; Rodríguez Pérez, Castro Lugo & Ibarra Gutiérrez, 2022; Undurraga & López Hornickel, 2020).

Violencia de género, igualdad de género, liderazgo en carreras STEM

Los estudios recientes sobre mujeres STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) revelan la persistencia de barreras estructurales y simbólicas que condicionan la

participación, el liderazgo en estos campos. En el contexto chileno, Gómez Arizaga et al. (2024) destacan experiencias laborales marcadas por la discriminación, el acoso laboral y sexual, el cuestionamiento de capacidades y el robo intelectual, fenómenos que reflejan la normalización de comportamientos machistas y la invisibilización del trabajo femenino.

No obstante, en este artículo se habla del rol de redes profesionales o “agencia profesional”, que desplegaron estrategias frente al problema como el apoyo en los procesos de denuncia, establecer límites y desafiar los estereotipos de género y prácticas laborales discriminatorias propias de las carreras STEM. (Gómez Arizaga et al., 2024)

En ese mismo estudio se habla de factores protectores como contar con experiencias favorables en el entorno de trabajo, hombres y mujeres que potencian y apoyan a las mujeres STEM, apoyo social y reconocimiento que fortalecen la confianza y validan su rol. Contar con superiores que promuevan un buen ambiente de trabajo y que otorgue reconocimiento, ascensos y responsabilidades o desafíos



profesionales (Gómez Arizaga et al., 2024).

Herrera Herrera y Hernández Herrera (2023) analizan la percepción de mujeres que trabajan en sectores STEM en Colombia, encontrando que la discriminación por sexo, edad y maternidad, junto con culturas

organizacionales hostiles y tokenismo (manera superficial o simbólica de incluir grupos minoritarios), refuerzan la idea errónea de que los hombres poseen mayor capacidad técnica y liderazgo frente a sus contrapartes femeninas (Tabla 3).

Tabla 3.

Artículos que analizan la violencia de género, igualdad de género, liderazgo en carreras STEM

Autores	Título	Año y País	Población	N	Método
Hernández Herrera, C. A., & Hernández Herrera, M. C.	“Análisis de percepciones en cargos STEM ocupados por mujeres”	2023 Colombia	Mujeres que estuvieran trabajando en el sector STEM	15	Cualitativo
Gómez Arizaga, M., Navarro, M., Valdivia-Lefort, M., Roa-Tampe, K., Ayma-Chambers, K., Conejeros-Solar, M., Negrete, M., Celedón-Gamboa, C.	“No obstante, ella persistió”: experiencias laborales de mujeres en STEM en Antofagasta, Chile”	2024 Chile	Mujeres profesionales en áreas STEM con +10 años de experiencia	12	Cualitativo

Fuente: Elaboración de los autores.

Estas condiciones laborales generan mayor desgaste emocional, inseguridad contractual y trayectorias laborales más cortas afectando la motivación y la continuidad laboral. Sin embargo, el estudio evidencia que el empoderamiento femenino y el reconocimiento del mérito constituyen factores clave para fortalecer la autonomía económica y la igualdad de oportunidades, consolidando la relación entre equidad de género, bienestar psicosocial y desarrollo profesional de los campos STEM (Herrera Herrera & Hernández Herrera, 2023).

Enfoque interseccional: género, edad y ciclo laboral

El estudio de Ramírez Rueda et al., (2022) analiza la interacción entre el género y la edad en el entorno de trabajo colombiano, evidenciando cómo el sexismo hostil y benevolente, junto con los estereotipos del envejecimiento o creencias compartidas sobre las características de las personas mayores, actúan como factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo, generando manifestaciones de acoso sexual y laboral que afecta con mayor frecuencia a mujeres jóvenes y adultas



mayores. El género modula las experiencias de discriminación, acoso y desgaste emocional, mientras que la edad introduce un componente de vulnerabilidad diferencial: las mujeres

jóvenes son más propensas al acoso sexual y las mujeres mayores de 45 reportan más experiencia de acoso laboral (Tabla 4).

Tabla 4.

Artículos que analizan la violencia de género con el envejecimiento en hombres y mujeres

Autores	Título	Año y País	Población	N	Método
Ramírez Rueda, L., Ocampo-Palacio, J., y Palacios-Espinosa, X.	“Visiones sobre el género y el envejecimiento en hombres y mujeres trabajadores en Colombia”	2022 Colombia	Hombres y mujeres colombianos laboralmente activos (de 18 a 70 años), con al menos 6 meses de experiencia laboral.	438 participantes (236 mujeres y 202 hombres), muestreo por conveniencia bola de nieve.	Estudio transversal y correlacional (análisis MANOVA y regresión jerárquica).

Fuente: Elaboración de los autores.

Por otra parte, los estereotipos positivos de envejecimiento y la percepción de justicia organizacional se comportan como factores protectores frente al maltrato y la violencia laboral y promueve un mayor sentido de pertenencia y bienestar psicológico. Los entornos laborales con climas de respeto, igualdad y trato justo disminuyen la probabilidad de acoso y discriminación, reafirmando la necesidad de políticas de género y edad que reduzcan las brechas estructurales de empleo (Ramírez Rueda et al., 2022).

Violencia de género en profesionales de la salud

Los estudios incluidos en esta categoría demuestran que el sector salud constituye uno de los entornos laborales

con mayor presencia de casos de violencia interprofesional, desigualdad de género y exposición a factores de riesgo. En el contexto peruano, Abregú-Tueros, Pinto, y Abregú-Arroyo, encontraron mediante un estudio Delphi con 444 profesionales sanitarios, seis factores psicosociales de violencia interprofesional desvalorización del trabajo, hostigamiento del superior, control excesivo, discrepancia de roles, humillación y falta de apoyo organizacional. Las mujeres señalaron mayor afectación (70,5% de los casos), asociada a jerarquías desiguales, invisibilización del maltrato y subregistro de denuncias.

En el mismo sentido, Farias et al. (2022) estudiaron las violencias



estructurales y simbólicas sufridas por terapeutas ocupacionales en Brasil, revelando cómo la estructura patriarcal, el machismo institucional y la precarización del trabajo femenino reproducen relaciones asimétricas, invisibilizando el valor de los roles de cuidado y promoviendo la naturalización de las distintas formas de violencia en los entornos sanitarios. Los participantes del

estudio señalaron daño psicológico, agotamiento emocional y burnout, así como estrategias de afrontamiento basados en la formación sobre elementos de género, colectividad y el autocuidado, mostrando la importancia de generar vínculos y redes de apoyo para hacer frente a prácticas discriminatorias (Tabla 5).

Tabla 5.

Violencia de género en profesionales de la salud

Autores	Título	Año y País	Población	N	Método
Raymundo-Martínez, G. et al.	Diferencias de género en la violencia laboral contra médicos y enfermeras en América Latina: una encuesta de la Sociedad Interamericana de Cardiología	2022 América Latina	Profesionales de cardiología de 19 países latinoamericanos	240 tipo de muestra no probabilística por conveniencia	Estudio transversal cuantitativo
Farias, A.Z., Ferigato, S.H., y Silva, C.R., Liberman, F.	“Expresiones de violencia de género vividas por terapeutas ocupacionales: narrativas y acciones de afrontamiento en la vida cotidiana”	2022 Brasil	Terapeutas ocupacionales	67 (de un total de 1018 participantes del estudio general)	Enfoque cuantitativo-cualitativo
Flores Del Valle, C. et al.	“Percepción sobre acoso laboral-mobbing en el personal de enfermería del sector de guardia”	2022 Argentina	Personal de enfermería	40	Cuantitativo, descriptivo, transversal
Suzuki, D. A., et al.	Equidad de género y maltrato laboral en oncología: resultados de una encuesta de la Sociedad Brasileña de Oncología Clínica	2025 Brasil	Médicos oncólogos miembros de la Sociedad Brasileña de Oncología Clínica (SBOC)	202 (146 mujeres y 56 hombres)	Estudio transversal (encuesta en línea)
Abregú-Tueros, L.F., Pinto, B.P., y Abregú-Arroyo, S.K.	“Patrón psicosocial de la violencia interprofesional en el trabajo sanitario peruano: Estudio de consenso Delphi mixto”	2025 Perú	Profesionales y trabajadores de instituciones sanitarias (personal asistencial y administrativo)	444 expertos en 32 grupos de análisis de 81 instituciones	Método Delphi mixto (tres etapas y tres rondas de consenso)

Fuente: Elaboración de los autores.



En Argentina, Flores del Valle, Rodríguez y Verón (2022) documentaron sobre la percepción del acoso laboral psicológico (mobbing) en el personal de enfermería, constatando que el 65% de los participantes afirmó haber presenciado o experimentado maltrato psicológico con comportamientos como humillación, aislamiento y desvalorización profesional. Se destaca la falta de protocolos institucionales y mecanismos de denuncias; así como la como una cultura jerárquica autoritaria donde prima el silencio institucional que perpetua la violencia y las desigualdades, generando estrés, ansiedad, desmotivación y deterioro del sentido de pertenecía institucional, la satisfacción y el bienestar psicológico de las trabajadoras.

En el estudio a nivel de la región, realizado en 19 países latinoamericanos a profesionales de cardiología, Raymundo-Martínez et al (2022), mostro que no existe paridad de género en cargos directivos, que reciben menos ingresos y experimentan mayores niveles de discriminación, acoso sexual y exclusión profesional. Estas brechas estructurales se explican por la persistencia de roles de género

tradicionales y la falta de políticas inclusivas en las instituciones sanitarias. El trabajo identifica la necesidad de generar programas de mentoría, prevención del acoso laboral y conciliación trabajo – familia, para contrarrestar la pérdida de personal en este campo, combatir la desmotivación y el deterioro de la salud mental en el personal médico especializado.

Por otro lado, Suzuki et al. (2025) analizó la equidad de género y el maltrato laboral en oncología, en una muestra de 202 médicos. El estudio evidenció que 50.3% de las mujeres reportan acoso moral frente a 21,4% de los hombres, el 24, 7 de acoso sexual frente a 7,1% de sus pares masculinos. Asimismo, solo el 13,7% de las médicas ocupaban cargos en jefaturas frente a un 30, 4% de los hombres, lo que confirma una subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo. Las autoras revelaron que existe una naturalización de acoso, ausencia de protocolos efectivos y falta de representación de mujeres en niveles jerárquicos, factores que repercuten en el equilibrio entre la vida personal y laboral como la inequidad en las condiciones de trabajo

En conjunto, los hallazgos de estos cinco estudios reflejan un patrón



estructural de violencia y desigualdad de género en el ámbito sanitario latinoamericano, caracterizado por la sobrecarga emocional, el acoso psicológico y la exclusión jerárquica de las mujeres profesionales. Las consecuencias más reportadas incluyen estrés, agotamiento, desmotivación y pérdida de bienestar psicosocial, con impacto directo en la retención laboral y en la calidad del servicio. Los estudios coinciden en recomendar la implementación de políticas institucionales de equidad, comités éticos, canales anónimos de denuncia y programas de formación en sesgos y liderazgo inclusivo, con el fin de prevenir la violencia interprofesional, promover la igualdad de oportunidades y fortalecer la salud mental de las trabajadoras en el ámbito sanitario

Violencia de género durante la pandemia por COVID-19

Durante la pandemia por COVID-19, las desigualdades de género se intensificaron en el ámbito sanitario y en las modalidades de teletrabajo, afectando la salud mental, la carga laboral y la exposición a la violencia y desigualdades de género de las mujeres. En el estudio realizado en Brasil, da Silva Jr. et al. (2023) mostró que el 87, 3% de los

(Abregú-Tueros et al., 2025; Farias et al., 2022; Flores Del Valle et al., 2022; Raymundo-Martínez et al., 2022; Suzuki et al., 2025).

Los estudios incluidos en esta categoría demuestran que el sector salud constituye uno de los entornos laborales con mayor presencia de casos de violencia interprofesional, desigualdad de género y exposición a factores de riesgo. En el contexto peruano, Abregú-Tueros, Pinto, y Abregú-Arroyo, encontraron mediante un estudio Delphi con 444 profesionales sanitarios, seis factores psicosociales de violencia interprofesional desvalorización del trabajo, hostigamiento del superior, control excesivo, discrepancia de roles, humillación y falta de apoyo organizacional. Las mujeres señalaron mayor afectación (70,5% de los casos), asociada a jerarquías desiguales, invisibilización del maltrato y subregistro de denuncias.

trabajadores públicos— en su mayoría mujeres (71,7%)— reportaron afectaciones en su salud mental asociados a ansiedad (71,9%), agotamiento (61, 8%), miedo (61,8%) y tristeza (52,9%). Además, el 34% señaló haber sufrido acoso laboral o discriminación por parte de sus supervisores o usuarios. Estas



condiciones se vincularon a la desigual dotación de equipos de protección personal (EPP), sobrecarga de tareas de

cuidado, falta de apoyo institucional y precarización de las condiciones laborales (Tabla 6).

Tabla 6.

Violencia Basada en Género durante la pandemia por COVID-19

Autores	Título	Año y País	Población	N	Método
Peña-Contreras, E., Calderón, M.C. y Arias-Medina, P., Sacaquirin, C.	“Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19”	2021 Ecuador	Personas que realizaban teletrabajo en Ecuador durante la pandemia COVID-19	533 muestreo no probabilístico de participantes voluntarios	Cuantitativo, transversal, exploratorio y descriptivo
da Silva Jr, P. et al.	Las mujeres y el trabajo en salud durante la pandemia de Covid-19 en Brasil: acoso a colegas	2023 Brasil	Población trabajadora del sistema público de salud de Brasil durante la pandemia de COVID-19	1,829 participantes (de las cuales 1,430 eran mujeres), muestreo por conveniencia, no probabilístico	Estudio descriptivo transversal, con encuesta en línea de tipo

Fuente: Elaboración de los autores.

DISCUSIÓN

En el Ecuador, en personal que teletrabajo durante la pandemia se reveló que (Peña-Contreras et al., 2021) las mujeres que realizaron teletrabajo durante el confinamiento enfrentaron una doble jornada, combinando el empleo remunerado con tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Un 87,7% de estas reportó haber sufrido alguna forma de violencia antes del confinamiento frente a un 82,8 durante la pandemia, predominando la violencia psicológica y la económica. Se refleja roles de género tradicionales y la persistencia de desigualdades estructurales que afectaron la autonomía, productividad y salud mental de las

mujeres. Los autores proponen políticas de conciliación familiar, coeducación y redes de apoyo institucionales y psicológico (Peña-Contreras et al., 2021).

De forma simultánea, ambos estudios ponen de manifiesto que la pandemia actuó como un amplificador de las brechas de género en el ámbito laboral y sanitario, revelando la necesidad de reformas estructurales con enfoque interseccional que garanticen entornos laborales seguros, equitativos y protectores de la salud mental de las trabajadoras. (da Silva Jr. et al., 2023; Peña-Contreras et al., 2021). El presente estudio identificó las manifestaciones y factores asociados a la violencia y el



acoso laboral en América Latina desde una perspectiva de género. Los hallazgos muestran que estas prácticas adoptan formas múltiples —explícitas o sutiles— estrechamente ligadas a estructuras jerárquicas masculinizadas y estereotipos culturales que afectan de manera directa la salud mental y el bienestar psicosocial de las trabajadoras (Ahumada et al., 2021; Palma & Ansoleaga, 2022; Martínez Alba et al., 2022). La doble jornada laboral, combinando trabajo remunerado y no remunerado, genera agotamiento crónico y deterioro del equilibrio trabajo-vida (Peña-Contreras et al., 2021; Crosa et al., 2022).

En el sector salud, los estudios evidencian altos niveles de violencia simbólica, acoso psicológico y control excesivo, vinculados a la desvalorización del trabajo femenino y roles tradicionales. Estos factores incrementan el estrés, el burnout y la pérdida de satisfacción laboral (Farias et al., 2022; Abregú-Tueros et al., 2025). Las brechas jerárquicas y salariales persisten también en especialidades como enfermería, cardiología y oncología, donde las médicas reportan mayores niveles de discriminación y acoso sexual, junto a una escasa

presencia en cargos directivos (Raymundo-Martínez et al., 2022; Suzuki et al., 2025).

CONCLUSIONES

Durante la pandemia por COVID-19, la sobrecarga emocional y la precarización laboral intensificaron estas desigualdades. En Brasil, el 83,7 % del personal sanitario reportó afectación en su salud mental (da Silva Jr. et al., 2023), mientras que en Ecuador las mujeres en teletrabajo enfrentaron violencia psicológica y económica derivada de la doble carga doméstica (Peña-Contreras et al., 2021). La crisis sanitaria actuó, así, como un amplificador de las brechas estructurales de género.

Los resultados transversales confirman que las culturas organizacionales patriarcales son el principal factor que perpetúa la exclusión y la violencia simbólica. Las mujeres en sectores masculinizados —seguridad, ciencia, agricultura o deporte— experimentan hostilidad estructural, acoso y barreras de ascenso profesional (Araya-Carvajal & Alpízar-Rojas, 2022; Gómez Arízaga et al., 2024). Además, la intersección de género, edad y clase social acentúa la vulnerabilidad: las mujeres jóvenes son más propensas al acoso sexual, mientras



que las mayores sufren discriminación por edad (Ramírez Rueda et al., 2022).

Se identifican como factores protectores el liderazgo inclusivo, la percepción de justicia organizacional, las redes de apoyo profesional y la educación en género y derechos laborales (Hernández Herrera & Hernández Herrera, 2023; Farias et al., 2022). Estas prácticas promueven resiliencia y cohesión, reducen la exposición a la violencia y fortalecen el bienestar psicológico.

Los resultados evidencian que la violencia de género en el trabajo no es un fenómeno individual, sino estructural, que requiere intervenciones organizacionales y políticas integrales. Se recomienda implementar canales anónimos de denuncia, implementación y difusión de protocolos, formación y sensibilización en temas de género y derechos laborales, políticas de conciliación y fortalecer el apoyo psicosocial. En el ámbito sanitario, esto implica fortalecer el apoyo psicosocial, garantizar condiciones laborales seguras y fomentar la participación de mujeres en la toma de decisiones. En suma, las evidencias presentadas muestran que la erradicación de la violencia laboral y de género en América Latina exige una

transformación institucional profunda, que incorpore la equidad como principio transversal del bienestar laboral y de la salud mental en el trabajo (Abregú-Tueros et al., 2025; Farias et al., 2022; Flores Del Valle et al., 2022; Raymundo-Martínez et al., 2022; Suzuki et al., 2025; da Silva Jr. et al., 2023; Peña-Contreras et al., 2021).

Entre las principales limitaciones se destaca la concentración de estudios en Chile, México y Brasil, lo que reduce la representatividad regional. Asimismo, la exclusión del sector informal —donde las condiciones de desigualdad y violencia suelen ser más severas— deja un vacío importante en la comprensión del fenómeno. Dada la naturaleza exploratoria del scoping review, los hallazgos no permiten inferencias causales, pero sí orientan líneas de investigación futuras.

En síntesis, la violencia laboral con sesgo de género constituye un fenómeno estructural que requiere políticas integrales, protocolos efectivos y acciones sostenidas de sensibilización. Erradicarla implica transformar las culturas organizacionales y consolidar la equidad como eje transversal del bienestar y la salud mental en el trabajo (Abregú-Tueros et al., 2025; Farias et al.,



2022; Suzuki et al., 2025).

REFERENCIAS

Abregú-Tueros, L. F., Benigno, P. P., & Abregú-Arroyo, S. K. (2025). Psychosocial pattern of interprofessional violence in Peruvian healthcare work: A mixed Delphi consensus study. *Patrón psicosocial de la violencia interprofesional en el trabajo sanitario peruano: estudio de consenso Delphi mixto*. Medwave, 25(2), 2986. DOI: 10.5867/medwave.2025.02.2986

Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, Á. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>

Araya-Carvajal, María Andrea, & Alpízar-Rojas, Harlen. (2022). Gerencias femeninas en el cooperativismo: abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense. *Revista Reflexiones*, 101(2), 122-145. <https://dx.doi.org/10.15517/rr.v10i2.45577>

Avella, A. M., Hakspiel, J., & Villanueva, M. T. (2024). *Convivencias sanas y libres de violencia y acoso. Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe: Dimensión 6*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0013295>

Castrillo-Castrillo, S. (2022). Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. *Revista Espiga*, 21(44), 100–125. <https://doi.org/10.22458/re.v21i44.4410>

Ciencias Sociales (Ve), XXIX(1), 65-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822427>

Confederación Sindical Internacional. (s. f.). Mini guía: C190 y R206 [Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo]. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_es.pdf

Crosa, V. L., Avalos Oddi, A., Verdugo, S., Castillo Costa, Y., Cáceres, L., & Rubilar, B. (2022). *Equidad*



- laboral, violencia de género y factores de riesgo cardiovascular en especialistas en cardiología argentinos. *Revista Argentina de Cardiología*, 90(5), 340–345. <https://doi.org/10.7775/rac.v90.i5.20676>
- da Silva Jr., P. R., Porto, P., Rocha, M. C., Tamaki, E. R., Corrêa, M. G., Fernandez, M., Lotta, G., & Pimenta, D. N. (2023). Women and working in healthcare during the Covid-19 pandemic in Brazil: Bullying of colleagues. *Globalization and Health*, 19, 10. <https://doi.org/10.1186/s12992-023-00911-2>
- de despachos contables en Ensenada-México. *Revista de*
- Farias, A. Z., Ferigato, S. H., Silva, C. R., & Liberman, F. (2022). Expressions of gender violence experienced by occupational therapists: Narratives and coping actions in everyday life. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30, e3002. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO22753002>
- Flores Del Valle, C., Nisii, S. G., Rodríguez, H. D., & Verón, M. M. (2022). Perception of mobbing among nurses in the on-call sector. *Health Leadership and Quality of Life*, 1(8). <https://doi.org/10.56294/hl20228>
- Follegati Montenegro, L., & Ferretti, P. (2020). “Hasta que valga la pena vivir”: Violencia y reproducción social como claves de la emergencia feminista contemporánea en América Latina. *Anuario de la Escuela de Historia*, (32). <https://doi.org/10.35305/ae.h.vi32.293>
- Galván, O. (2023). Alienación laboral, Gómez Arízaga, M. P., Navarro, M., Valdivia-Lefort, M., Roa-Tampe, K., Ayma-Chambers, K., Conejeros-Solar, M. L., Negrete M., Celedón-Gamboa, C. (2024). ‘No obstante, ella persistió’: experiencias laborales de mujeres en STEM en Antofagasta, Chile. *Psicoperspectivas*, 23(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol23-issue1-fulltext-3058>
- Hernández Herrera, C. A., & Hernández Herrera, M. C. (2023). Análisis de percepciones en cargos STEM ocupados por mujeres. *RIDE Revista Iberoamericana Para La*



- Investigación Y El Desarrollo Educativo, 13(26).
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1486>
- Hing, L. S. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., y Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>
- Maridueña, A. M. B., Paucar, O. A. M., Alvarado, E. E. V., & Calixto, S. E. M. (2024). La equidad de género en las organizaciones deportivas ecuatorianas (Gender equality in Ecuadorian sports organizations). *Retos*, 55, 915-921.
<https://doi.org/10.47197/retos.v55.106038>
- Martínez Alba, M. G., Mata Zamores, S., Díaz Carreto, E., Molina Morejón, V. M., & Gutiérrez Velasco, J. R. (2022). Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes. *Región y Sociedad*, 34, e1539.
<https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1539>
- Martínez Villegas, J. A., & Camacho Castañeda, C. L. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia*, (12), 347–364.
<https://doi.org/10.18002/cg.v0i12.4409>
- ONU Mujeres Ecuador. (2024). Estudio exploratorio sobre la violencia facilitada por la tecnología contra las mujeres y las niñas (VFTCMN) en Quito, Cuenca y Guayaquil. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), Programa Ciudades Seguras.
<https://ecuador.unwomen.org/sites>



- /default/files/2024-09/vftcmn_onum_resumen_espanol.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. Organización Internacional del Trabajo y Fundación Lloyd's Register. <https://doi.org/10.54394/TGKC5288>
- Palma, A., & Ansoleaga, E. (2022). Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos. *Psicoperspectivas*, 21(2). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2258>
- Peña-Contreras, E., Calderón, M. del C., Arias-Medina, P., & Sacaquirin, C. (2021). Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *MASKANA*, 12(2), 11-18. <https://doi.org/10.18537/mskn.12.02.02>
- Ramírez, L., Ocampo-Palacio, J. G., Palacios-Espinosa, X., & Levy, S. R. (2022). Visiones sobre el género y el envejecimiento en hombres y mujeres trabajadores en Colombia. *Universitas Psychologica*, 21, 1-19. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy21.vgeh>
- Raymundo-Martínez, G. I. M., Alanis-Estrada, G. P., Araiza-Garaygordobil, D., Delgado-Cruz, I. V., Gopar-Nieto, R., Cabello-López, A., Martínez-Amezcu, P., & Arias-Mendoza, M. A. (2022). Gender differences in cardiology professionals: A Latin American survey. *Archivos de Cardiología de México*, 92(1), 11-18. <https://doi.org/10.24875/ACM.200001591>
- Rodríguez Pérez, R., Castro Lugo, D., y Ibarra Gutiérrez, S. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. (2022). *Revista*



- De Economía, Facultad De Economía, Universidad Autónoma De Yucatán, 39(99). <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277>
- Salin, D., Cowan, R. L., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., ... Zedlacher, E. (2018). Prevention of and interventions in workplace bullying: A global study of human resource professionals' reflections on preferred action. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2622–2644. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460857>
- Suzuki, D. A., Gauí, M. F. D., Rosa, D. D., Machado, K. K., Moura, F. C., Gelatti, A. C. Z., Braghiroli, M. I. F. M., Cangussu, R. C., Mascarenhas, E., Nogueira-Rodrigues, A., & Mathias, C. M. C. (2025). Gender Equity and Workplace Mistreatment in Oncology: Results From a Survey by the Brazilian Society of Clinical Oncology. *JCO global oncology*, 11, e2400323. <https://doi.org/10.1200/GO-24-00323>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., Lewin, S., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Undurraga, Rosario, y López Hornickel, Natalia. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhé (Santiago)*, 29(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>.