

# **Invisibilización, Violencia, Exclusión y Acoso contra la Mujer: Una Problemática Multidimensional**

*Invisibilization, Violence, Exclusion and  
Harassment Against Women:  
A Multidimensional Problem*

---

Artículo de reflexión

*“La violencia, exclusión, invisibilidad y acoso contra la mujer son problemas complejos que requieren respuestas multidisciplinarias y coordinadas. Es fundamental que los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y la comunidad internacional trabajen juntos para abordar estas cuestiones y promover la igualdad de género en todas las esferas de la vida. Se deben asignar recursos adecuados para prevenir la violencia de género, proteger a las víctimas y garantizar su acceso a la justicia y la reparación. Además, es necesario desafiar las normas y estereotipos de género que perpetúan la desigualdad y promover una cultura de respeto, igualdad y no violencia. Solo a través de un compromiso colectivo y sostenido podemos crear un mundo donde todas las mujeres puedan vivir libres de violencia, discriminación y acoso”.*

(Rojas & Ostos, 2024).

# **Autores**

**Alberto Rojas Ríos *PhD***

**Correo electrónico:** albertorojasrios@hotmail.com

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-2720-5850>

***Presidente de la Corte Constitucional Colombia (2020-2021)***

***Director Instituto de Pensamiento Liberal***

**Olga Lucia Ostos Ortiz *PhD***

**Correo electrónico:** olga.ostosortiz@unad.edu.co

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6477-9872>

***Vicerrectoria Académica y de Investigación-  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Asesora Científica Instituto de Pensamiento Liberal***

---

**Recibido:** 04-04-2024

**Aceptado:** 05-06-2024

# Resumen

**Objetivo.** Reflexionar sobre la violencia, invisibilidad y acoso contra la mujer desde una perspectiva multidimensional. **Método.** Análisis de fuentes primarias y secundarias sobre el tema y análisis de datos y estadísticas para el seguimiento de la Agenda 2030 del Centro de gestión del conocimiento estadístico para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas. **Resultados.** A pesar de los avances en la lucha por la igualdad de género, estas problemáticas persisten en todo el mundo, afectando a mujeres de todas las edades, etnias, orientaciones sexuales y contextos socioeconómicos. En el artículo se analiza desde una perspectiva multidimensional las causas, manifestaciones y consecuencias, así como las estrategias y políticas destinadas a abordar la violencia, invisibilidad y acoso contra la mujer. **Conclusión.** Abordar la violencia de género requiere un enfoque integral que incluya la prevención, la protección, la rehabilitación y la promoción de la igualdad de género. Las estrategias y políticas deben ser inclusivas y adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo de víctimas, garantizando una respuesta efectiva y sostenible. La colaboración entre los gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales es crucial para lograr un cambio significativo y duradero en la lucha contra la violencia de género. Solo a través de un esfuerzo conjunto y una voluntad política firme se puede avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria para todos.

**Palabras clave:** violencia de género, discriminación sexual, igualdad de género, mujer.

# Abstract

**Objective.** This study aims to examine violence, invisibility, and harassment against women through a multidimensional lens.

**Methodology.** This study involves the analysis of primary and secondary sources on the subject, as well as an examination of data and statistics for monitoring the 2030 Agenda, sourced from the United Nations Statistical Knowledge Management Center for Latin America and the Caribbean.

**Results.** Despite advancements in gender equality efforts, these issues persist globally, impacting women of diverse ages, ethnicities, sexual orientations, and socioeconomic backgrounds. The article comprehensively analyzes the causes, manifestations, and consequences of these phenomena, alongside strategies and policies aimed at their mitigation.

**Conclusion.** Addressing gender-based violence necessitates a holistic approach encompassing prevention, protection, rehabilitation, and the promotion of gender equality. Strategies and policies must be inclusive, tailored to the specific needs of diverse victim groups, to ensure an effective and sustainable response. Collaboration among governments, civil society, and international organizations is imperative for achieving enduring progress in combating gender-based violence. Only through concerted efforts and steadfast political commitment can we advance towards a fairer and more equitable society for all.

**Keywords:** gender-based violence, sexual discrimination, gender equality, women.

# Introducción

La violencia, exclusión, invisibilidad y acoso contra la mujer son fenómenos interrelacionados que reflejan y refuerzan las desigualdades de género arraigadas en nuestras sociedades. A lo largo de la historia, las mujeres han sido sometidas a diversas formas de violencia y discriminación basadas en su género, limitando su autonomía, oportunidades y derechos fundamentales. A pesar de los avances en la lucha por la igualdad de género, estas problemáticas persisten en todo el mundo, afectando a mujeres de todas las edades, etnias, orientaciones sexuales y contextos socioeconómicos (Baboolal, 2023). En este artículo, se explora la complejidad de estas cuestiones, analizando sus causas, manifestaciones y consecuencias, así como las estrategias y políticas destinadas a abordarlas.

## *Violencia Contra la Mujer: Una Realidad Global*

La violencia contra la mujer es una de las violaciones de derechos humanos más extendidas y devastadoras en el mundo. Se manifiesta en diversas formas, incluida la violencia física, psicológica, sexual, económica y simbólica. Esta violencia puede ocurrir en el hogar, en el trabajo, en la comunidad y en el ámbito político, y es perpetrada por parejas íntimas, familiares, desconocidos y agentes del Estado. Las consecuencias de la violencia de género son profundas y duraderas, afectando la salud física y mental, la autonomía, la participación política y el acceso a la educación y el empleo de las mujeres. La violencia de género no solo tiene consecuencias devastadoras para las víctimas, sino que también impone un costo significativo a las sociedades en términos de salud, economía y cohesión social (Valdés, 2023).

La violencia contra la mujer se define como cualquier acto de violencia de género que resulte, o pueda resultar, en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada (ONU, 1993). Las formas de violencia contra la mujer son variadas y pueden incluir (Ellsberg, 2007):

- *Violencia Física:* Golpes, empujones, quemaduras y otras formas de agresión física que causan daño corporal.
- *Violencia Sexual:* Incluye la violación, el abuso sexual, la explotación y el acoso sexual (Fowmina, *et al*, 2023).
- *Violencia Psicológica:* Amenazas, coerción, manipulación emocional y otras formas de abuso que afectan la salud mental de la víctima.
- *Violencia Económica:* Control financiero, privación de recursos y otras prácticas que limitan la autonomía económica de las mujeres.
- *Violencia en Línea:* Acoso, intimidación y abusos cometidos a través de las plataformas digitales (Biglarbegi, 2017).
- *Violencia Institucional:* se refiere a la discriminación y el maltrato que las mujeres pueden sufrir por parte de instituciones y servicios públicos. Esta forma de violencia puede manifestarse a través de la falta de respuesta adecuada a las denuncias de violencia de género, la revictimización de las mujeres en los procesos judiciales y la insuficiente protección y apoyo a las víctimas (Neale, 2017).

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), una de cada tres mujeres ha experimentado alguna forma de violencia física o

sexual a lo largo de su vida (OMS, 2021). Esta prevalencia varía según las regiones, con las tasas más altas registradas en África, el Mediterráneo Oriental y Asia del Sur.

Los factores que contribuyen a la violencia contra la mujer son multifacéticos y complejos. Incluyen: factores culturales, factores económicos, factores sociales, factores institucionales, con consecuencias graves y de largo alcance que incluyen: consecuencias para la salud, consecuencias económicas y consecuencias sociales.

## ***Exclusión y Discriminación de Género***

La exclusión y discriminación de género son fenómenos interrelacionados que perpetúan la desigualdad y la marginalización de las mujeres en la sociedad. Estas formas de discriminación se manifiestan en diversas áreas, incluida la educación, el empleo, la política, la justicia y la salud. Las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a recursos y oportunidades, relegándolas a roles subordinados y perpetuando su dependencia económica y social (Berdahl, *et al.* 2021).

La discriminación de género se define como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga el propósito o el efecto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública o privada (ONU, 1979). La exclusión de género, por su parte, se refiere a la marginalización sistemática de personas en base a su género, restringiendo su participación y acceso a recursos y oportunidades (Bellehumeur, 2023).



En el ámbito laboral, las mujeres enfrentan discriminación en la contratación, promoción y compensación salarial. Además, suelen estar subrepresentadas en sectores mejor remunerados y en posiciones de liderazgo; en la educación, resulta en la subrepresentación de niñas y mujeres en disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), así como en altas tasas de abandono escolar debido a acoso, embarazos no deseados y responsabilidades familiares; en la política, las mujeres están subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones, la falta de representación política limita la capacidad de estas comunidades para influir en la legislación y en las políticas públicas que afectan sus vidas; en el acceso a la salud, manifiesta en la falta de servicios de salud sexual y reproductiva; en la vida personal y familiar, las normas de género y la discriminación pueden restringir la autonomía personal y la toma de decisiones de las mujeres, incluyendo la presión para conformarse con roles de género tradicionales y la violencia doméstica (Hille,1999).

Este problema tan profundamente arraigado requiere una acción concertada a nivel individual, comunitario, nacional e internacional. Es fundamental reconocer la importancia de la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino también como una condición esencial para el desarrollo sostenible y la justicia social.

### ***Invisibilidad de las Mujeres en la Sociedad***

La invisibilidad de las mujeres en la sociedad es una manifestación de la desigualdad de género que se refleja en la falta de representación y reconocimiento de sus contribuciones y experiencias en diferentes esferas de la sociedad. Las mujeres son sistemáticamente excluidas de los espacios de toma de decisiones y de los medios de comunicación, y sus logros y

habilidades son minimizados o ignorados. Esta invisibilidad perpetúa estereotipos de género y contribuye a la subvaloración de las mujeres y sus capacidades. (Crockett, *et al*, 2015).

Este fenómeno que persiste en diversas formas y ámbitos, desde la historia y la cultura hasta la economía y la política y refleja no solo refleja la marginación y subvaloración de las contribuciones femeninas, sino que también perpetúa la desigualdad de género y limita el progreso social. Puede manifestarse de manera explícita, a través de la exclusión directa de mujeres de ciertos espacios y roles, o de manera implícita, mediante la minimización o el silenciamiento de sus logros y experiencias. La invisibilidad de las mujeres no es solo una cuestión de representación, sino también de acceso a oportunidades y recursos (Ustek, 2015).

- *Invisibilidad de la mujer en la historia y la cultura:* La historia y la cultura han sido tradicionalmente escritas y dominadas por hombres, lo que ha llevado a una omisión significativa de las contribuciones de las mujeres. Muchas mujeres que desempeñaron roles cruciales en la ciencia, la política, el arte y otros campos han sido ignoradas o relegadas a un segundo plano. Ejemplos incluyen la historiografía tradicional que minimiza el papel de las mujeres en movimientos sociales y la falta de reconocimiento de las científicas pioneras.
- *Invisibilidad en los medios de comunicación:* Los medios de comunicación juegan un papel crucial en la construcción de la percepción pública, y la representación desigual de las mujeres perpetúa su invisibilidad. Las mujeres a menudo son representadas de manera estereotipada, y sus voces y perspectivas son menos prominentes en comparación con las de los hombres, especialmente en temas considerados “serios” o “importantes”, como la política y la economía.

- *Invisibilidad en la ciencia y la tecnología:* Las mujeres están subrepresentadas en campos científicos y tecnológicos, y sus logros en estas áreas a menudo reciben menos atención que los de sus colegas masculinos. Esta falta de visibilidad no solo afecta la percepción pública de las capacidades y contribuciones de las mujeres, sino que también puede desalentar a futuras generaciones de mujeres de seguir carreras en estos campos.
- *Invisibilidad en la economía:* A pesar de que las mujeres constituyen una parte significativa de la fuerza laboral y contribuyen de manera crucial a la economía, su trabajo a menudo es invisibilizado, especialmente en sectores no remunerados o informal. El trabajo doméstico y de cuidados, predominantemente realizado por mujeres, es fundamental para el funcionamiento de la sociedad, pero rara vez es reconocido o valorado económicamente.
- *Invisibilidad en la política y la toma de decisiones:* Las mujeres están subrepresentadas en los puestos de liderazgo y toma de decisiones a nivel global. Esta falta de representación política limita la visibilidad de las preocupaciones y necesidades de las mujeres en la agenda pública, perpetuando políticas y prácticas que no abordan adecuadamente las cuestiones de género.

Entre las causas de la invisibilidad de las mujeres más importantes, se destacan:

1. *Normas y estereotipos de género:* Las normas sociales y los estereotipos de género que relegan a las mujeres a roles subordinados y domésticos son una de las principales causas de su invisibilidad. Estas normas perpetúan la idea de que las mujeres son menos

capaces o importantes en comparación con los hombres, lo que lleva a la marginalización de sus contribuciones en diferentes ámbitos.

2. *Cultura Patriarcal y estructuras de poder*: El patriarcado y las estructuras de poder dominadas por hombres perpetúan la invisibilidad de las mujeres. Las instituciones y prácticas que mantienen a las mujeres fuera de los espacios de poder y decisión refuerzan la desigualdad de género y limitan la visibilidad de las mujeres en la esfera pública (Montoya, 2013).
3. *Falta de acceso a recursos y oportunidades*: Las mujeres a menudo enfrentan barreras significativas para acceder a recursos y oportunidades en la educación, el empleo y la política. Estas barreras no solo limitan sus posibilidades de contribuir y destacarse en diversos campos, sino que también perpetúan su invisibilidad al restringir su participación y representación.
4. *Desigualdad en la educación y formación*: La falta de acceso igualitario a la educación y la formación profesional para las mujeres contribuye a su invisibilidad. La educación es una herramienta crucial para el empoderamiento y la visibilidad, y las disparidades en este ámbito perpetúan la desigualdad de género.
5. *Violencia y discriminación de género*: La violencia y discriminación de género son factores que limitan la participación de las mujeres en la sociedad y contribuyen a su invisibilidad. La violencia doméstica, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo son barreras significativas que restringen las oportunidades y la visibilidad de las mujeres (Pretelli, 2024).

La invisibilidad de las mujeres perpetúa la desigualdad de género al mantenerlas fuera de la esfera pública y limitar su acceso a oportunidades y recursos. La falta de representación y visibilidad de las mujeres refuerza la idea de que son menos capaces o importantes, perpetuando la discriminación y la marginalización, con un impacto negativo en el desarrollo económico y social. La falta de reconocimiento y valorización de las contribuciones de las mujeres limita el potencial de innovación y crecimiento, y perpetúa la pobreza y la desigualdad económica (Chinkin, 2023).

Así mismo, la invisibilidad de las mujeres resulta en la subutilización de un enorme potencial humano. Al no reconocer y valorar plenamente las contribuciones de las mujeres, la sociedad pierde la oportunidad de aprovechar su talento y habilidades para el beneficio común, siendo la invisibilidad una forma de injusticia social que perpetúa la marginación y la exclusión. Al no reconocer y abordar adecuadamente las contribuciones y necesidades de las mujeres, se perpetúan las desigualdades y se erosiona la cohesión social y la justicia agravada por el hecho de que la falta de visibilidad de las mujeres en la política y la toma de decisiones limita la capacidad de las sociedades para abordar de manera efectiva las cuestiones de género y promulgar políticas que promuevan la igualdad y el bienestar para todos (Sarapura, *et al*, 2023).

### ***Acoso sexual y violencia de género en el ámbito laboral***

El acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral son formas específicas de violencia y discriminación que afectan a las mujeres en el lugar de trabajo. Estos fenómenos se manifiestan en forma de comentarios, gestos, avances no deseados, chantaje sexual y agresión física, y

tienen un impacto devastador en la salud mental y el bienestar de las víctimas. El acoso y la violencia en el trabajo también perpetúan la desigualdad de género y obstaculizan la participación plena y equitativa de las mujeres en la fuerza laboral y constituyen problemas persistentes que afectan a millones de personas en todo el mundo. Estas formas de violencia no solo violan los derechos fundamentales de las víctimas, sino que también tienen un impacto negativo en la productividad, la salud y el bienestar de los empleados, y en la cohesión y el desarrollo de las organizaciones (Mota, 2024).

El acoso sexual en el ámbito laboral se define como cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o ofensivo, o interferir en su desempeño laboral. La violencia de género, por su parte, abarca cualquier acto de violencia física, sexual o psicológica que se comete en el entorno laboral sobre la base del género, y que puede incluir la violencia sexual, el abuso verbal, la intimidación y la discriminación sistemática.

Algunas de las manifestaciones del acoso sexual y la violencia de género más frecuentes son: El *acoso verbal* que incluye comentarios de naturaleza sexual, insinuaciones, bromas ofensivas y lenguaje degradante o humillante dirigido a una persona en función de su género; *acoso físico*, que implica tocamientos no deseados, gestos lascivos, acercamientos inapropiados y cualquier contacto físico de naturaleza sexual que no sea consentido; *acoso visual*, lo que se refiere a la exhibición de materiales sexuales, gestos ofensivos o miradas lascivas que crean un entorno laboral hostil; *acoso psicológico*: Incluye la manipulación emocional, la intimidación, la coacción y cualquier comportamiento que

tenga como objetivo menoscabar la confianza y la dignidad de una persona en función de su género (Vera, *et al*, 2020).

Así mismo, la *violencia física*: Abarca cualquier acto de agresión física, incluidos golpes, empujones y cualquier otro acto de violencia que se cometa sobre la base del género en el lugar de trabajo; *violencia sexual*: Incluye violación, abuso sexual y cualquier otro acto de violencia sexual que se cometa en el entorno laboral; *violencia económica*: Se refiere a la discriminación en salarios, acceso a beneficios y oportunidades de ascenso, basada en el género de la persona.

Entre las causas más frecuentes del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral se encuentran: La desigualdad estructural entre hombres y mujeres en la sociedad y en el lugar de trabajo crea un entorno donde las mujeres y las personas LGBTQ+ son más vulnerables al acoso y la violencia. Las normas patriarcales y la discriminación de género perpetúan un desequilibrio de poder que facilita estos comportamientos.

Así mismo, la cultura organizacional tóxica, la falta de conciencia y formación, la desigualdad económica y laboral, la impunidad y falta de mecanismos de protección acentúan esta situación.

Las consecuencias del acoso sexual y la violencia de género son múltiples y van desde el impacto en la salud y el bienestar, la desigualdad y la exclusión, erosión en la cohesión y la confianza, disminución del rendimiento laboral, hasta el ausentismo, baja moral y una alta rotación de personal por un entorno laboral hostil. Las empresas pueden enfrentar pérdidas económicas significativas debido a la disminución de la productividad, los costos asociados con la rotación de personal y las potenciales demandas legales y compensaciones. El acoso y la violencia de

género también afectan negativamente la reputación y la imagen pública de la organización (Sims, 2008).

Es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de promover un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos sus empleados. Solo a través de la implementación de políticas efectivas, la promoción de la igualdad de género y el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva se podrá avanzar hacia la erradicación del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, contribuyendo así a una sociedad más justa y equitativa.

El acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral son problemas graves que requieren una acción concertada y sostenida para ser abordados de manera efectiva. A continuación, se presentan algunas de las estrategias para prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia de género:

- *Implementación de políticas claras:* Las organizaciones deben desarrollar e implementar políticas claras y efectivas contra el acoso sexual y la violencia de género. Estas políticas deben incluir definiciones claras de lo que constituye acoso y violencia, procedimientos de denuncia y sanciones para los perpetradores.
- *Formación y sensibilización:* Es fundamental proporcionar formación y sensibilización continua a todos los empleados y empleadores sobre la igualdad de género, el acoso sexual y la violencia de género. Esta formación debe incluir la identificación de comportamientos inapropiados y la promoción de un entorno de respeto y dignidad para todos.



- *Creación de mecanismos de denuncia y apoyo:* Las organizaciones deben establecer mecanismos accesibles y confidenciales para que las víctimas puedan denunciar el acoso y la violencia de manera segura. También deben proporcionar apoyo adecuado, incluyendo asistencia legal, psicológica y médica para las víctimas.
- *Promoción de la igualdad de género:* Las organizaciones deben promover la igualdad de género en todos los niveles, fomentando la participación equitativa y el acceso a oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género. Esto incluye políticas de igualdad salarial, acción afirmativa y representación equilibrada en puestos de liderazgo.
- *Fomento de una cultura organizacional inclusiva:* Es crucial desarrollar una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la inclusión y el respeto. Las organizaciones deben trabajar activamente para erradicar actitudes y comportamientos sexistas y fomentar un entorno en el que todos los empleados se sientan seguros y valorados.
- *Evaluación y monitoreo continuo:* Las organizaciones deben realizar evaluaciones y monitoreos continuos para asegurarse de que las políticas y medidas implementadas sean efectivas. Esto incluye la recolección de datos sobre incidentes de acoso y violencia, y la realización de encuestas de clima laboral para identificar áreas de mejora.

# Estrategias y Políticas para Abordar la Violencia de Género

Para abordar la violencia, exclusión, invisibilidad y acoso contra la mujer, es necesario implementar estrategias y políticas integrales que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos. Estas medidas deben incluir la promulgación y aplicación de leyes y políticas que protejan los derechos de las mujeres, así como la sensibilización y educación sobre la violencia de género en todos los ámbitos de la sociedad. Además, es fundamental garantizar el acceso de las mujeres a servicios de apoyo y protección, incluidos servicios de salud, asesoramiento legal y refugio seguro (Fitz-Gibbon, *et al*, 2023).

## *Estrategias para Abordar la Violencia de Género*

- *Educación y Concientización:* La educación y la concientización son herramientas fundamentales para prevenir la violencia de género. Programas educativos que promueven la igualdad de género y desafían las normas de género tradicionales pueden ayudar a reducir la aceptación social de la violencia (Hille, 1999). La inclusión de la educación en igualdad de género en los currículos escolares puede transformar las actitudes y comportamientos desde una edad temprana (UNESCO, 2019).

Además, las campañas de concienciación pública juegan un papel crucial en la sensibilización sobre la violencia de género y en la promoción de un cambio de actitud en la sociedad. Estas campañas

deben ser inclusivas y accesibles, utilizando múltiples plataformas y medios para alcanzar a un público amplio y diverso.

- *Fortalecimiento de los Servicios de Apoyo:* Los servicios de apoyo a las víctimas de violencia de género, como los refugios, líneas de ayuda y servicios de asesoramiento, son esenciales para brindar asistencia inmediata y a largo plazo. La disponibilidad y accesibilidad de estos servicios deben ser garantizadas, especialmente en áreas rurales y comunidades marginadas donde las barreras geográficas y sociales pueden limitar el acceso (ONU, 2024).

Es crucial que estos servicios sean sensibles a las necesidades específicas de cada grupo de víctimas, considerando factores como la edad, la etnia, la orientación sexual y la discapacidad. La capacitación adecuada del personal de apoyo es vital para proporcionar una respuesta efectiva y empática a las víctimas (Ritchie, 2017).

- *Fortalecer la Educación en Igualdad de Género:* Es fundamental promover la educación en igualdad de género y derechos humanos desde una edad temprana. Esto puede ayudar a cambiar las normas sociales y actitudes que perpetúan la violencia de género y fomentar una cultura de respeto y equidad (Longlands, 2024).
- *Mejorar la Implementación de las Leyes:* Se deben fortalecer los mecanismos de implementación y monitoreo de las leyes existentes para asegurar que se cumplan efectivamente. Esto incluye la capacitación adecuada del personal judicial y policial, así como la asignación de recursos suficientes para los servicios de apoyo a las víctimas.

- *Aumentar los Recursos para los Servicios de Apoyo:* Es necesario aumentar los recursos financieros y humanos para las instituciones y programas que proporcionan apoyo a las víctimas de violencia. Esto incluye mejorar la infraestructura de las Comisarías de Familia y las Casas de Refugio, así como asegurar que todas las víctimas tengan acceso a servicios de atención médica, psicológica y legal.
- *Fomentar la Colaboración entre Sectores:* La colaboración entre el gobierno, las organizaciones de la sociedad civil y la comunidad internacional es esencial para abordar de manera integral la violencia contra la mujer. Esto incluye la coordinación de esfuerzos y la compartición de recursos y experiencias para fortalecer la respuesta a la violencia de género.
- *Educación Inclusiva y Equitativa:* La educación es una herramienta poderosa para combatir la exclusión y la discriminación de género. Un sistema educativo inclusivo debe proporcionar acceso igualitario a todos, independientemente de su género, y promover una cultura de respeto y equidad. Las estrategias clave en este ámbito incluyen:
  - *Currículum Inclusivo:* Incorporar contenidos que aborden la igualdad de género, los derechos humanos y la diversidad de género en los planes de estudio puede fomentar actitudes positivas y reducir los estereotipos de género desde una edad temprana (UNICEF, 2020).
  - *Capacitación del Personal Educativo:* Los educadores deben recibir formación en igualdad de género y pedagogías inclusivas

para manejar de manera adecuada las dinámicas de género en el aula y crear un entorno de aprendizaje seguro y equitativo (UNESCO, 2019).

- *Acceso y Retención en la Educación*: Implementar políticas que eliminen las barreras económicas, sociales y culturales que impiden el acceso y la permanencia en la educación de niñas y personas de género diverso es fundamental para garantizar la equidad educativa (UNICEF, 2020).

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un conjunto de 17 metas globales adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015 como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se encuentra el Objetivo 5: Igualdad de Género (ODS 5). Estos objetivos buscan abordar los principales desafíos globales, como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la paz y la justicia. El ODS 5 tiene como propósito lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (Naciones Unidas, 2024).

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también una base esencial para un mundo pacífico, próspero y sostenible. A través de la promoción de la igualdad de género, se busca no solo garantizar que todas las mujeres y niñas tengan las mismas oportunidades que los hombres y los niños, sino también aprovechar el potencial completo de la mitad de la población mundial, lo que es crucial para el desarrollo económico y social (Naciones Unidas, 2024).

El ODS 5 incluye varias metas específicas para abordar las múltiples dimensiones de la desigualdad de género que se presentan en la Tabla 1.

Sin embargo, a pesar de los avances logrados en muchas áreas, la desigualdad de género persiste en todo el mundo y se manifiesta de diversas maneras, como en la brecha salarial, la baja representación en puestos de liderazgo, la violencia de género y la discriminación legal y social. Las mujeres y niñas representan la mitad de la población mundial y, en consecuencia, también la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género sigue prevaleciendo y frenando el progreso social. En promedio, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral global y dedican tres veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en comparación con los hombres (Naciones Unidas, 2024).

La violencia y explotación sexual, la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y la discriminación en puestos públicos continúan siendo grandes obstáculos. Todas estas desigualdades se han visto exacerbadas por la pandemia de la COVID-19, con un aumento en las denuncias de violencia sexual, una mayor carga de trabajo de cuidados asumida por las mujeres debido al cierre de escuelas y una sobrerrepresentación de mujeres en el sector sanitario y social, donde constituyen el 70 % de la fuerza laboral (Naciones Unidas, 2024).

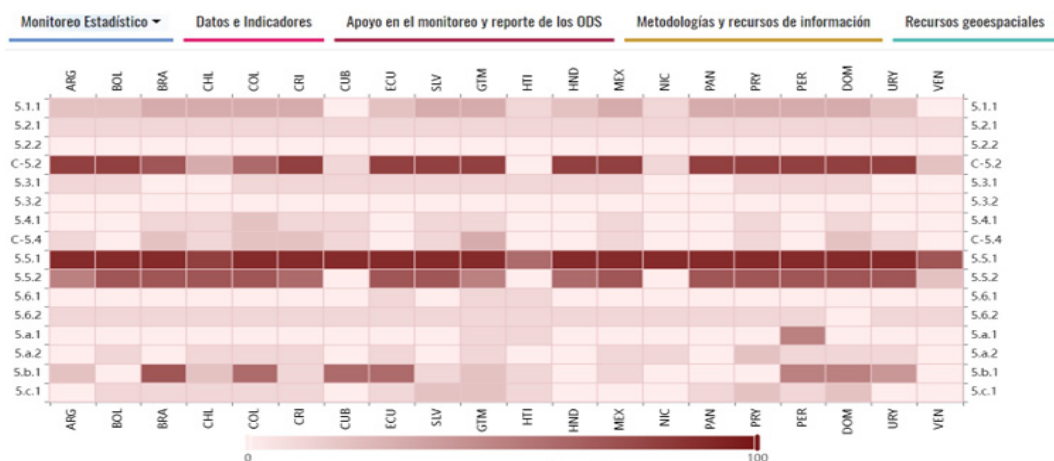
Al ritmo actual, se estima que tomará 300 años eliminar el matrimonio infantil, 286 años subsanar las lagunas en la protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años para lograr una representación equitativa de las mujeres en puestos de poder y liderazgo en el ámbito laboral, y 47 años para alcanzar la igualdad de representación en los parlamentos nacionales (Naciones Unidas, 2024).

**Tabla 1.** ODS 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Se resaltan las metas e indicadores de menor cumplimiento en América Latina y el Caribe.

Meta 5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
Meta 5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
Indicador C- 5.2	Tasa de feminicidio o femicidio homicidios de mujeres de 15 años y más edad asesinada por razones de género por cada 100000 mujeres
Meta 5.3	Eliminar todas las prácticas nocivas como el matrimonio infantil precoz y forzado y la mutilación genital femenina
Meta 5.4	Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar la familia según proceda cada país
Meta 5.5	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política económica y pública
Indicador 5. 5.1	Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y en los gobiernos locales
Indicador 5.5.2	Proporción de mujeres en cargos directivos
Meta 5.6	Asegurar el acceso universal la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el programa acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo la plataforma de acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen
Meta 5.a	Emprender reformas que obliguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como al acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes los servicios financieros de herencia y los recursos naturales de conformidad con las leyes nacionales con dos indicadores
Meta 5 b	Mejorar el uso de la tecnología instrumental en particular la tecnología de la información y las comunicaciones para promover el empoderamiento de mujeres
Indicador 5.b.1	Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo
Meta 5 c	Aprobar y fortalecer las políticas acertadas y leyes aplicables para proporcionar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles
Indicador 5c1	Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de los fondos públicos para ese fin

Según los datos y estadísticas para el seguimiento de la Agenda 2030 del Centro de gestión del conocimiento estadístico para América Latina y el Caribe para el ODS 5 (Naciones Unidas, 2024); los indicadores: Indicador C- 5.2: *Tasa de feminicidio o femicidio homicidios de mujeres de 15 años y más edad asesinada por razones de género por cada 100000 mujeres*; el indicador 5.5.1: *Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y en los gobiernos locales* y el indicador 5.5.2: *Proporción de mujeres en cargos directivos*, Tabla 1. Son los que presentan las cifras más bajas de cumplimiento a la fecha, figura 1.

**Figura 1.** Datos comparables de los indicadores para el seguimiento de la Agenda 2030: ODS 5 para América Latina y el Caribe.



**Fuente:** Naciones Unidas. Disponible en: <https://agenda2030lac.org/estadisticas/availability-comparable-data-indicators-follow-up-2030-agenda.html?group=1&clang=es>.

## Transformación Cultural y Cambio de Actitudes

La transformación cultural es esencial para abordar las raíces profundas de la discriminación de género. Cambiar las normas y actitudes culturales que



perpetúan la desigualdad requiere un esfuerzo sostenido y multifacético. Las estrategias clave en este ámbito incluyen (Strid, *et al*, 2013):

- *Campañas de Sensibilización:* Las campañas públicas que desafían los estereotipos de género y promueven la igualdad son cruciales para cambiar la percepción pública y fomentar una cultura de respeto y equidad (ONU Mujeres, 2018).
- *Involucramiento de Hombres y Niños:* Es fundamental involucrar a los hombres y niños en la promoción de la igualdad de género, ya que su participación activa puede ayudar a deconstruir las normas patriarcales y promover modelos de masculinidad positiva (HeForShe, 2021; Morrell, 2024).
- *Apoyo a Movimientos de Género:* Fortalecer y apoyar a los movimientos sociales y organizaciones de género es clave para promover cambios a nivel comunitario y político, y para garantizar que las voces de todas las personas sean escuchadas y respetadas (ONU Mujeres, 2018).
- *Empoderamiento Económico y Social:* El empoderamiento económico y social de las mujeres y personas de género diverso es crucial para reducir la discriminación y promover la igualdad de género. Las estrategias clave en este ámbito incluyen:
  - *Acceso Igualitario al Empleo:* Promover el acceso igualitario al empleo y a condiciones laborales justas es fundamental para reducir la discriminación económica y fortalecer la autonomía de las mujeres y personas de género diverso (Banco Mundial, 2021).

- *Apoyo a Emprendimientos*: Proporcionar apoyo financiero y técnico a los emprendimientos liderados por mujeres y personas de género diverso puede ayudar a reducir la brecha económica y promover el desarrollo inclusivo (PNUD, 2020).
- *Programas de Liderazgo y Capacitación*: Desarrollar programas de liderazgo y capacitación para mujeres y personas de género diverso es esencial para fortalecer sus capacidades y fomentar su participación en la toma de decisiones (ONU Mujeres, 2018).
- *Acceso a Servicios de Salud Inclusivos*: Garantizar el acceso a servicios de salud inclusivos y equitativos es fundamental para abordar la discriminación de género en el ámbito de la salud. Las estrategias clave en este ámbito incluyen:
  - *Salud Sexual y Reproductiva*: Promover el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, incluyendo la educación y el acceso a anticonceptivos, es esencial para garantizar el derecho a la salud y la autonomía corporal (OMS, 2020).
  - *Atención Sensible a la Diversidad de Género*: Los servicios de salud deben ser sensibles a las necesidades específicas de las personas de género diverso, proporcionando atención respetuosa y de calidad que no perpetúe la discriminación ni los estigmas (OMS, 2020).
  - *Capacitación en Igualdad de Género para Profesionales de la Salud*: Los profesionales de la salud deben recibir capacitación en igualdad de género y en cómo proporcionar una atención inclusiva y respetuosa a todas las personas (Valiente, 2023).

## Marco Legal y Político

Un marco legal sólido es fundamental para combatir la violencia de género. Esto incluye la promulgación y aplicación efectiva de leyes que penalicen todas las formas de violencia de género, así como la protección y apoyo a las víctimas. Las leyes deben ser claras, accesibles y aplicables en todo el territorio, sin excepción (ONU Mujeres, 2018).

Además, es necesario desarrollar políticas integrales que aborden la violencia de género desde una perspectiva multisectorial. Estas políticas deben incluir la coordinación entre diferentes organismos y sectores, como la salud, la justicia, la educación y el bienestar social, para garantizar una respuesta coherente y efectiva (Monzó, *et al*, 2016).

### *Políticas de Protección y Prevención*

Las políticas de protección y prevención son cruciales para combatir la violencia de género. Estas políticas deben enfocarse en prevenir la violencia antes de que ocurra y en proteger a las víctimas de nuevos abusos (Martino, *et al*, 2020). Algunas medidas clave incluyen:

- *Prohibición de la Violencia de Género:* Implementación de leyes que prohíban todas las formas de violencia de género y establezcan sanciones severas para los perpetradores.
- *Programas de Intervención Temprana:* Desarrollo de programas que identifiquen y apoyen a las víctimas de violencia de género en una etapa temprana para prevenir la escalada de la violencia.

- *Protección Legal*: Provisión de asistencia legal gratuita y de calidad para las víctimas de violencia de género, incluyendo órdenes de protección y asistencia en la obtención de recursos legales.
- *Leyes contra la Discriminación de Género*: Es fundamental establecer y aplicar leyes que prohíban todas las formas de discriminación de género en los sectores público y privado. Estas leyes deben cubrir el empleo, la educación, la salud y otros ámbitos relevantes (ONU Mujeres, 2018).

## ***Políticas de Empoderamiento y Participación***

El empoderamiento de las mujeres y su participación activa en la toma de decisiones es fundamental para abordar las causas subyacentes de la violencia de género. Las políticas deben centrarse en (Fornalé, 2023):

- *Acceso a la Educación y el Empleo*: Promoción del acceso igualitario a la educación y al empleo para las mujeres, lo cual es esencial para reducir la dependencia económica y aumentar la autonomía.
- *Participación Política y Social*: Fomento de la participación activa de las mujeres en la vida política y social, asegurando que sus voces y experiencias sean escuchadas y valoradas en la toma de decisiones (PNUD, 2020).
- *Políticas de Rehabilitación y Reinserción*: Las políticas de rehabilitación y reinserción son esenciales para apoyar a las víctimas de violencia de género en su proceso de recuperación y reintegración en la sociedad. Estas políticas deben incluir:

- *Programas de Recuperación Psicológica*: Desarrollo de programas de apoyo psicológico y emocional para ayudar a las víctimas a superar el trauma y reconstruir sus vidas.
- *Reintegración Social y Económica*: Creación de programas que faciliten la reintegración social y económica de las víctimas, proporcionando formación, empleo y apoyo financiero.
- *Políticas de Igualdad de Oportunidades*: Las políticas públicas deben promover la igualdad de oportunidades en todos los sectores, asegurando que las mujeres y las personas de género diverso tengan acceso igualitario a recursos y oportunidades (PNUD, 2020).
- *Acción Afirmativa y Cuotas de Género*: Implementar medidas de acción afirmativa, como cuotas de género en la representación política y en el acceso a empleo, puede ayudar a corregir desequilibrios históricos y fomentar la participación equitativa de todas las personas (Banco Mundial, 2021).

## ***Desafíos en la Implementación de Políticas***

A pesar de los avances legislativos, persisten numerosos desafíos en la implementación y el cumplimiento de las políticas para combatir la violencia contra la mujer (Calsin, 2023):

- *Impunidad*: La impunidad sigue siendo un problema significativo. Muchas denuncias de violencia de género no resultan en condenas debido a la falta de pruebas, la corrupción y la ineficiencia del sistema judicial. Esto perpetúa un ciclo de violencia y desconfianza en las instituciones por parte de las víctimas.

- *Recursos Insuficientes:* La falta de recursos financieros y humanos limita la capacidad de las instituciones para proporcionar una respuesta adecuada a la violencia contra la mujer. Los servicios de apoyo a menudo están sobrecargados y carecen de los recursos necesarios para atender todas las demandas.
- *Capacitación Inadecuada:* La capacitación inadecuada del personal encargado de atender a las víctimas de violencia es otro obstáculo importante. Los profesionales de la salud, la policía y el personal judicial necesitan una formación adecuada sobre la violencia de género y cómo responder de manera efectiva y sensible a las necesidades de las víctimas.

## Conclusión

El estudio detallado de la problemática multidimensional que enfrentan las mujeres respecto a la violencia, exclusión, invisibilidad y acoso revela la complejidad y la interconexión de estos fenómenos en la sociedad contemporánea. Estos problemas no solo afectan el bienestar individual de las mujeres, sino que también representan obstáculos significativos para el logro de la igualdad de género y el desarrollo humano integral. Es imperativo que las políticas públicas y las acciones sociales aborden de manera integral estas cuestiones, promoviendo un cambio cultural y estructural que garantice el pleno respeto de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Solo así podremos avanzar hacia sociedades más justas, inclusivas y equitativas para todas las personas, independientemente de su género.

## Referencias

- Baboolal, A. A. (2023). (Under) cover and Uncovered: Muslim Women's Resistance to Islamophobic Violence. *Victims & Offenders*, 1-21.
- Bellehumeur, K. (2023). Systemic Discrimination against Female Sexual Violence Victims. *Can. J. Hum. Rts.*, 11, 131.
- Berdahl, J., & Bhattacharyya, B. (2021). Four ways forward in studying sex-based harassment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(4), 477-492.
- Biglarbegi, N. (2017). An Invisible Gender-based Violence: Exploring Iranian male university students' thoughts on street harassment.
- Calsin, E., Aréstegui, R., Gómez-Palomino, J., Apaza, E., Sardón-Meneses, E., & Neira, I. (2023). Políticas públicas y la violencia contra la mujer en América Latina. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 153-170.
- Chinkin, C. M., & Gormley, L. (2023). *Violence against women*.
- Crockett, C., Brandl, B., & Dabby, F. C. (2015). Survivors in the margins: The invisibility of violence against older women. *Journal of Elder Abuse & Neglect*, 27(4-5), 291-302.
- Ellsberg, M., & Heise, L. (2007). *Investigando la violencia contra las mujeres. Una guía práctica para la investigación y la acción*. Managua, Nicaragua: Organización Mundial de la Salud, PATH.
- Fitz-Gibbon, K., & Walklate, S. (2023). *What is to be Done about Violence Against Women?: Gendered Violence (s) in the Twenty-first Century*. Taylor & Francis.
- Fornalé, E. (2023). *Women's Empowerment and Its Limits: Setting the Scene*. In *Women's Empowerment and Its Limits: Interdisciplinary and Transnational Perspectives Toward Sustainable Progress* (pp. 1-11). Cham: Springer International Publishing.

- Fowmina, C., & Rabbiraj, C. (2023). Sexual violence against women during non-international armed conflicts. *International Journal of Public Law and Policy*, 9(2), 175-187.
- Hille, K. (1999). 'gendered exclusions': women's fear of violence and changing relations to space. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 81(2), 111-124.
- Kiriş, A. (2024). Mediated Gendered Invisibility: Exploring Educated Young Women's Experiences of Online Sexual Harassment and Coping Strategies in Turkey (Master's thesis, Middle East Technical University).
- Longlands, H., Vaughan, R. P., & Unterhalter, E. (2024). Gender, missing data and SDG 4. In *Achieving Equitable Education* (pp. 138-155). Edward Elgar Publishing.
- Martino, E., Yon, A., & Whitzman, C. (2020). Planning with care: Violence prevention policy at the intersection of invisibilities. *Cities*, 103, 102764.
- Montoya, C., & Rolandsen Agustín, L. (2013). The othering of domestic violence: The EU and cultural framings of violence against women. *Social Politics*, 20(4), 534-557.
- Monzó, L. D., & McLaren, P. (2016). Challenging the violence and invisibility against women of Color—A Marxist imperative.
- Morrell, R. G. (2024). *Engaging Men for Gender Equality in the Global South: Perspectives from the UNESCO Maputo Dialogue*. UNESCO Publishing.
- Mota, F. L., Almeida, M. A. S. D., & Machado, D. F. (2024). The impacts of violence among women in intimate relationships: an integrative literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, 29, e03232023.
- Muller, A., & Hughes, T. L. (2016). Making the invisible visible: A systematic review of sexual minority women's health in Southern Africa. *BMC Public Health*, 16, 1-8.
- Naciones Unidas (2024). Los ODS en América Latina y el Caribe: Centro de gestión del conocimiento estadístico. Disponible en: <https://agenda2030lac.org/estadisticas/availability-comparable-data-indicators-follow-up-2030-agenda.html?group=1&lang=es>



- Nayar, M., & Mehrotra, N. Invisible People, Invisible Violence. Social Development Report 2016, 185.
- Neale, J. (2017). The beam and shadow of the spotlight: visibility and invisibility in women's experiences of domestic violence and abuse.
- OMS. (2021). Escuela de higiene y medicina tropical de Londres, SAMRC. Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health impacts of intimate partner violence and non-partner sexual violence. OMS, Ginebra.
- ONU (2024). Poner fin a la violencia contra las mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women>
- Pretelli, I. (2024). The Consequences of Violence Against Women and Children in Armed Conflicts for their Intangible Cultural Heritage: A Diachronic Perspective on the Universality of Women's Rights. In *Heritage in War and Peace: Legal and Political Perspectives for Future Protection* (pp. 471-490). Cham: Springer International Publishing.
- Ritchie, A.J. (2017). Invisible no more: Police violence against Black women and women of color. Beacon press.
- Sarapura, S., Cupolo, N., Fontecha, M., Potter, C., & Zink, R. (2023). Invisible and precarious.
- Sims, C. D. L. (2008). Invisible wounds, invisible abuse: The exclusion of emotional abuse in newspaper articles. *Journal of Emotional Abuse*, 8(4), 375-402.
- Strid, S., Walby, S., & Armstrong, J. (2013). Intersectionality and multiple inequalities: Visibility in British policy on violence against women. *Social Politics*, 20(4), 558-581.
- Ustek, F. (2015). Invisibility, struggle and visibility: women workers' strategies of survival in the informal sector (Doctoral dissertation, Oxford University, UK).
- Valdés Barraza, P., Cuadra-Martínez, D., Vigorena Mendieta, F., Madrigal Barahona, B., & Muñoz Avello, B. (2023). Violencia contra la mujer: estudio cualitativo en mujeres víctimas de violencia de pareja. *Liberabit*, 29(1).

- Valiente, N. G. L., Guerra, G. D. L. Á. M., Najarro, D. A. P., Menéndez, A. F. A., & Flores, A. M. V. (2023). Consecuencias físicas y psicológicas de la violencia obstétrica en países de Latinoamérica. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 6(1), 70-77.
- Vera-Gray, F., & Kelly, L. (2020). Contested gendered space: Public sexual harassment and women's safety work. In *Crime and fear in public places* (pp. 217-231). Routledge.