Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Prevención del Acoso Laboral y/o Político hacia las Mujeres, Protección y Atención a las Víctimas

Serie Minutas Nº 81-26, 20/08/2026

Resumen

Esta minuta ha sido elaborada para apoyar la labor parlamentaria de la delegación de la Cámara de Diputadas y Diputados que asistirá al período ordinario de sesiones del Parlamento Andino. El encuentro se realizará entre los días 24 al 29 de agosto de 2026, en Santiago de Chile. Entre los principales asuntos de discusión regional se encuentra el marco normativo para prevenir el acoso laboral y político contra las mujeres y generar medidas de efectiva protección a las víctimas.

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones - Biblioteca del Congreso Nacional
EMail cljorquera@bcn.cl Anexo: 1781

1. Antecedentes generales

La violencia contra las mujeres es un problema social mundialmente extendido, de características complejas y gravísimas consecuencias que impactan de forma negativa en el bienestar general de las mujeres e impiden que participen plenamente en la sociedad, pero además, afectan a sus familias y a las comunidades en las que viven. Se calcula que, en todo el mundo, 840 millones de mujeres –casi una de cada tres– han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja; de violencia sexual fuera de la pareja o de ambas al menos una vez en su vida. En 2024, unas 50.000 mujeres y niñas murieron a manos de sus parejas u otros familiares en todo el mundo. Menos del 40 por ciento de las mujeres que experimentan algún tipo de violencia buscan alguna forma de ayuda y menos del 10 por ciento de quienes buscan ayuda presentan una denuncia ante la policía[1].

En el campo laboral la violencia contra las mujeres también en un problema global. Está presente en todos los empleos, ocupaciones y sectores de la economía en todos los países del mundo. Algunas mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso debido a su situación laboral, el tipo de trabajo que realizan o las condiciones del sector en el que trabajan.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del Convenio 190[2] sobre la violencia y el acoso, del año 2019, establece que *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*[3] Asimismo, señala que la violencia y el acoso pueden impedir -especialmente a las mujeres-, acceder, permanecer y/o progresar en el mercado laboral. El Convenio 190 se complementa con la Resolución 206[4] del mismo año, que establece orientaciones prácticas.

Según una encuesta de la OIT del 2021[5], casi el 23% de las personas empleadas en todo el mundo ha experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual. En particular, América Latina y el Caribe muestran la mayor prevalencia regional, con un promedio del 34,3%, y mayor propensión de las mujeres a sufrir violencia y acoso laboral respecto de los hombres (39% frente a 31%). El estudio también identifica que la violencia y el acoso sexual impacta de forma más desigual a mujeres a lo largo de su vida laboral: 8,2% frente al 5,0% en el caso de

[1] ONU Mujeres (2025) Datos y cifras en: https://www.unwomen.org/es/articulos/datos-y-cifras/datos-y-cifras-violencia-contra-las-mujeres

[2] El Convenio 190 es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

[3] OIT (2019) C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

[4] OIT (2019) Recomendación 206 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,en:NO

[5] OIT(2022) Informe Primera Encuesta Mundial de Experiencias de violencia y acoso en el trabajo. https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primera-encuesta-mundial b

los hombres a nivel mundial. La región de ALC registra mayor prevalencia de este tipo de violencia en ambos géneros: 17,7% mujeres y 7.2% hombres.

Por otra parte, la violencia y el acoso contra las mujeres en política (VCMP) es reconocida a nivel internacional como una violación de los derechos políticos de las mujeres y como uno de los principales obstáculos a la representación política de las mujeres. Esta expresión de la violencia hace referencia a *cualquier acto o amenaza de violencia física, sexual o psicológica que impide que las mujeres ejerzan y vean realizados sus derechos políticos, así como ciertos derechos humanos*[6].

ONU Mujeres plantea que la violencia contra las mujeres en política constituye una de las principales barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en espacios de liderazgo, representación y decisión política[7].

La Relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, plantea *que tanto los hombres como las mujeres pueden experimentar la violencia en la política. Esos actos de violencia contra la mujer, sin embargo, se dirigen a ellas debido a su género y adoptan formas basadas en el género, como las amenazas sexistas o el acoso y la violencia sexuales. Su objetivo es disuadir a las mujeres de participar activamente en la política y ejercer sus derechos humanos y afectar, restringir o impedir la participación política de las mujeres individualmente y como grupo.*[8]

Si bien la violencia que experimentan las mujeres en política no es reciente, en este siglo adquiere visibilidad, reconocimiento y relevancia, siendo conceptualizada en los consensos regionales de Quito (2007), Brasilia (2010), República Dominicana (2014) y en la Conferencia de Población y Desarrollo de Montevideo (2013 y 2016)[9].

La VCMP, como se expondrá a continuación, ha sido reconocida en diversas legislaciones, sin embargo, la implementación de medidas concretas para su abordaje continúa siendo un desafío. La falta de sanciones efectivas, la ausencia de organismos con competencia específica, la inexistencia de rutas de denuncia, entre otras falencias, limitan la aplicabilidad de normas vigentes. Por ello, iniciativas como los tribunales electorales especializados y protocolos de actuación pueden ser una referencia importante para la región[10]. Destaca en este ámbito, el Observatorio de Violencia Digital contra la Mujer en Política del Servicio Electoral de Chile (Servel), orientado al monitoreo, análisis y prevención de la violencia digital de género en el ámbito político y electoral. Se trata del primer sistema institucional permanente en Chile enfocado en el análisis de este fenómeno mediante herramientas de *big data*, escucha digital y generación de evidencia pública. Lanzado en julio de 2026, el Observatorio surge como respuesta al aumento de prácticas de hostigamiento, desinformación y comunicación tóxica dirigidas hacia mujeres que participan en política, especialmente a través de

---

[6] Artículo 3 Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política CIM - OEA

[7] ONU Mujeres – PNUD – IDEA Internacional (2020) Violencia contra las mujeres en política: Hoja de ruta para prevenirla, monitorearla, sancionarla y erradicarla. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/violencia-contra-las-mujeres-en-politica

[8] Informe de Dubravka Šimonović a la Asamblea General de Naciones Unidas, 2018.

[9] CIM – OEA, ONU Mujerea (2020) Violencia contra las mujeres en política en América Latina. Mapeo legislativo y proyectos parlamentarios. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/10/mapeo-legislativo-violencia-contras-las-mujeres-en-politica-america-latina

[10] ONU Mujeres (2026) Caminos hacia la democracia. Abordaje de la violencia contra las mujeres en política en Argentina. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2026-07/caminos_hacia_la_democracia_onu_mujeres_ar_26.pdf

redes sociales y plataformas digitales. Su objetivo es contribuir a la protección de los derechos políticos de las mujeres, fortalecer la integridad democrática y promover una participación política libre de violencia[11].

2. Avances regionales

En materia laboral, en América Latina, 9 países[12] han ratificado el Convenio 190 de la OIT. El primero en hacerlo fue Uruguay en 2020 y posteriormente Argentina, Ecuador, México, Perú, Panamá, El Salvador, Chile y Costa Rica.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM - OEA) presentó, en 2026, en el marco de su 40.ª Asamblea de Delegadas, dos leyes modelo orientadas a apoyar el cierre de brechas estructurales que limitan los derechos económicos de las mujeres en la región: La Ley Modelo de Inclusión Financiera de las Mujeres, y la Ley Modelo de Inclusión Laboral y Fomento del Emprendimiento y Empresarialidad de las Mujeres[13], que en el artículo 72 exige la existencia de protocolos de prevención y atención de la violencia en el trabajo y del acoso sexual y laboral.

Respecto de la violencia hacia las mujeres en política, en el año 1994 la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA) promovió la adopción de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención Belém do Pará. La Convención entró en vigor en 1995 y hasta la fecha ha sido ratificada por 32 Estados. En 2004 se creó el Mecanismo de Seguimiento a la Convención Belém do Pará (MESECVI) con el objetivo de monitorear la implementación de la Convención en los países de la región. El MESECVI comenzó tempranamente a señalar que había manifestaciones de la violencia contra las mujeres, producidas en el ámbito público, que requerían especial atención por parte de los Estados. En octubre de 2015 la Sexta Conferencia de los Estados Parte de la Convención de Belém do Pará aprobó la *Declaración sobre la Violencia y el Acoso Políticos contra las mujeres*[14], primer acuerdo regional en la materia, que intenta visibilizar las múltiples manifestaciones de acoso y violencia sufridas por las mujeres en el ámbito de la política y hace un llamado para prevenir, atender y sancionar estos delitos.

En 2017 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) adopta la *Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las mujeres*[15], como una herramienta para impulsar leyes y políticas públicas dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia política hacia las mujeres. Su finalidad es servir de fundamento jurídico y proporcionar a los Estados el marco legal necesario para asegurar el derecho de las mujeres a una vida política libre de violencia en el ejercicio de sus derechos políticos, y con ello, avanzar en el proceso de armonización de los ordenamientos jurídicos nacionales con las disposiciones establecidas en la Convención. Un fenómeno creciente dice relación con la violencia contra las mujeres en política en la esfera digital. En 2025 CIM-OEA adopta *la Ley Modelo Interamericana*

[11] Sitio del Observatorio: https://www.servel.cl/observatorio/sobre-el-observatorio/
[12] Información de NORMLEX OIT revisada el día 19/08/2026.
[13] CIM – OEA () Ley Modelo en: https://www.oas.org/ext/DesktopModules/MVC/OASDnnModules/Views/Item/Download.aspx?type=1&id=1469&lang=2
[14] CIM – OEA (2015) Declaración sobre violencia y acoso político contra las mujeres. https://www.cepal.org/es/notas/declaracion-la-violencia-acoso-politicos-mujeres
[15] CIM – OEA (2017) Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política. https://www.oas.org/ext/es/derechos-humanos/derechos-politicos-de-las-mujeres

para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Digital contra las Mujeres basada en género[16]. En ella, en el artículo octavo, se señalan las manifestaciones de la violencia digital basada en género contra las mujeres en la vida pública, la política o con participación activa en el entorno digital.

3. Marcos normativos nacionales

Los marcos normativos nacionales en América Latina que regulan situaciones de acoso y violencia laboral se aprecian en la siguiente síntesis:

PAÍS	LEY/AÑO	OBJETIVO
ARGENTINA	Ley N° 26.485 de 2009 sobre la protección integral a las mujeres[17] Ley N°27.580 de 2020 Aprobación Convenio 190	En el artículo 6 define la Violencia laboral contra las mujeres como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.
BOLIVIA	Ley N° 348 de 2013 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia[18]	En el artículo 7 define la Violencia Laboral como toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.
BRASIL	Ley N° 14.457 de 2022[19]	Establece medidas para fomentar la inserción laboral y la retención de mujeres en el mercado laboral, así como varias acciones para prevenir y luchar contra el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo.

[16] https://belemdopara.org/wp-content/uploads/2026/03/ESP-Ley-Modelo_MESECVI-CEVI-1.pdf
[17] https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion
[18] https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Bolivia%20%28Plurinational%20State%20of%29%20%28ESP%29.pdf
[19] https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

CHILE	Ley N° 21.643 de 2024[20]	Establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en los espacios de trabajo en Chile.
COLOMBIA	Ley N° 1010 de 2006[21] Ley N° 2365 de 2024[22] Ley N°2528 de 2025 Ratificación Convenio 190	Ley N° 1010 Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Ley N°2528 se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.
ECUADOR	Ley Orgánica para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo de 2024[23]	Define la violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.
MÉXICO	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007[24] También hay definiciones y medidas generales en la Ley Federal del Trabajo de 2019	La ley general en su artículo 11 indica que constituye violencia labora la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo

[20] https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096
[21] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843
[22] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636
[23] https://burotributario.com.ec/wp-content/uploads/2024/05/Ley-Organica-Reformatoria-para-la-erradicacion-de-la-violencia.pdf
[24] https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Ley_GAMVLV.Pdf

	Y en la Norma NOM-035-STPS de 2018	realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.
PANAMÁ	Ley N°321 de 2022 Ratifica el Convenio 190 OIT Ley N°7 de 2018[25] Ley N°82 de 2013[26]	La ley N°7 adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios. La ley N°82 identifica la violencia laboral y salarial como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo.
PARAGUAY	Ley N° 5777 de 2016[27] Protección a las mujeres contra toda forma de violencia	Identifica dentro de los tipos de violencia hacia la mujer la violencia laboral, definida como la acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía.
PERÚ	Ley Nº 27942 de 2019[28] Ley N°30364 de 2015[29] Resolución Legislativa N.º 31415 de 2022 Ratificación del Convenio 190 OIT	La Ley N°27942 se refiere al hostigamiento sexual en ambientes laborales y educativos. La Ley N°30364 previene y sanciona la violencia contra las mujeres en espacios públicos y

[25] https://app.vlex.com/vid/862468244
[26] https://app.vlex.com/vid/864656264
[27] https://baselegal.com.py/docs/b8e36360-04e7-11eb-82fb-525400c761ca
[28] https://www.normaslegalesonline.pe/clp/contenidos.dll/Legislacion/1601069/462217/462218/1470233/1470234
[29] https://www.gob.pe/74905-ley-n-30364-ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-integrantes-del-grupo-familiar

		privados
URUGUAY	Ley N° 19.849 de 2019 Ratificación del Convenio 190 OIT Ley N°19580 de 2018[30] Ley N° 18.561 de 2009[31]	La ley integral define la violencia laboral contra la mujer como la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer. La Ley 18.561busca prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios laborales y educativos.
VENEZUELA	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras de 2012[32] Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2021[33]	La ley laboral define en sus artículos 164 y 165 los conceptos de acoso laboral y acoso sexual. La ley integral de violencia contra las mujeres define a la violencia contra las mujeres como todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.

Respecto del ámbito nacional, en América Latina hay 13 países que han normado la violencia política hacia las mujeres. Algunos países han creado leyes específicas

[30] https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017
[31] https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009
[32] http://www.onapre.gob.ve/index.php/publicaciones/descargas/viewcategory/43-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras
[33] https://www.undp.org/es/venezuela/publicaciones/ley-organica-sobre-el-derecho-de-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia

mientras que otros han optado por incluirla en leyes integrales de violencia contra las mujeres. A continuación, se presenta una síntesis de los marcos normativos vigentes en América Latina:

TABLA 2: Legislación nacional relativa a la violencia contra las mujeres en política

PAÍS	LEY/AÑO	OBJETIVO
ARGENTINA	Ley N°27.533 de 2019[34]	Modifica la Ley N° 26.485 de 2009 de protección integral a las mujeres, para visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres.
BOLIVIA	Ley N°243 de 2012[35]	Contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres. En el año 2013 se aprueba la Ley N°348 Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. En ella se establece como una de las formas de violencia aquella que afecta que afecta el ejercicio político y el liderazgo de las mujeres.
BRASIL	Ley N°14.192 de 2021[36]	Establece normas para prevenir, reprimir y combatir la violencia política contra las mujeres, modificando la Ley Electoral y la Ley de Partidos Políticos
CHILE	Ley N°21.615 de 2024[37]	Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Esta ley integral define en el artículo 6 diversos tipos de violencia, entre las que se encuentra la violencia política.
COSTA RICA	Ley N°10.235 de 2022[38]	Busca prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres.

[34] https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27533-2019-333514
[35] https://web.oep.org.bo/m-n/ley-no-243-contra-el-acoso-y-violencia-politica-hacia-las-mujeres/
[36] https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14192&ano=2021&ato=e5dkXVq5UMZpWT04e
[37] https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204220
[38] https://sinalevi.go.cr/ResultadosNormativa/Informacion?param1=96947&param2=130207&param3=1&param4=

ECUADOR	Ley Orgánica Integral N°175 de 2018	Para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Además, la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas de 2020, tipifica la violencia política de género como una infracción electoral.
EL SALVADOR	Decreto N°520 de 2011[39]	Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Originalmente no tipificó la violencia política. Fue reformada en el 2021 través del Decreto N829[40], que incorpora la definición de violencia política y una sección especial para su abordaje.
MÉXICO	Decreto CG517 de 2020[41]	Decreto que aprueba lineamientos para que los partidos políticos prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen la violencia política contra las mujeres en razón de su género.
PANAMÁ	Ley N°202 de 2021[42]	Modifica la Ley N°82 de 2013 sobre violencia contra la mujer y la Ley N°7 de 2018 sobre prevención de actos discriminatorios. Incorpora el concepto de violencia política.
PARAGUAY	Ley N°5777 de 2016[43]	De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia. Define la violencia política como toda acción realizada contra la mujer que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la misma participe de la vida política en cualquiera de sus formas y ejerza sus derechos.
PERÚ	Ley N°31.155 de 2021[44]	Ley que previene y sanciona el acoso

[39] https://www.asamblea.gob.sv/leyes-y-decretos/legislacion-genero/leyes/derechos-humanos
[40] https://www.asamblea.gob.sv/leyes-y-decretos/legislacion-genero/leyes/derechos-humanos
[41] https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/115101/CGor202010-28-ap-9-Gaceta.pdf
[42] https://oig.cepal.org/sites/default/files/2021_ley202_pan_.pdf
[43] https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/413/ley-57772016-ley-proteccion-integral-mujeres-contra-toda-forma-violencia
[44] https://www.gob.pe/42617-informe-de-la-ley-n-31155

		contra las mujeres en la vida política.
URUGUAY	Ley N°19.580 de 2018[45]	Ley de Violencia hacia las mujeres basada en género. Reconoce la violencia política como uno de los tipos que aborda esta ley integral.
VENEZUELA	Ley N°6.667 de 2021[46]	Ley que modifica la Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (2014), incorporando la violencia política.

[45] https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017
[46] https://minmujer.gob.ve/wp-content/uploads/2023/01/reforma-ley-organica-sobrederechodelamujer-vida-libre-violencia-1.pdf