

Violencia contra la mujer en el trabajo: respuestas desde una perspectiva de género en Chile y Colombia

Cómo citar este artículo [Chicago]: Gamarra-Amaya, Laura, Fernando Monsalve Basaul, Francisco Fuentes Contreras y Ruth María Abril Stoffels. "Violencia contra la mujer en el trabajo: respuestas desde una perspectiva de género en Chile y Colombia". *Novum Jus* 19, núm. 2 (2025): 253-285 <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2025.19.2.9>

Laura C. Gamarra-Amaya /
Fernando Monsalve Basaul /
Francisco Fuentes Contreras /
Ruth María Abril Stoffels



Violencia contra la mujer en el trabajo: respuestas desde una perspectiva de género en Chile y Colombia*

Laura C. Gamarra-Amaya**

Universidad Católica de Colombia

Fernando Monsalve Basaul***

Francisco Fuentes Contreras****

Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

Ruth María Abril Stoffels*****

Universidad CEU Cardenal Herrera (España)

Recibido: 21 de marzo de 2025 | **Evaluado:** 26 de marzo de 2025 | **Aceptado:** 1 de abril de 2025

Resumen

La violencia en las diversas sociedades constituye un problema presente en muchos lugares de trabajo, lo cual afecta en forma mayoritaria a las mujeres. Este artículo analiza la violencia contra la mujer en el ámbito laboral en Chile y Colombia desde una perspectiva de género, y explora las causas estructurales y las respuestas jurídicas y sociales a este problema. A través de un enfoque interdisciplinario con metodología cualitativa y documental, se integran perspectivas del derecho, la sociología y los estudios de género para comprender la violencia laboral contra las mujeres; además, se examinan las formas en que las desigualdades de género perpetúan dinámicas de poder que facilitan el acoso, la discriminación y otros tipos de violencia en los espacios de trabajo.

Tanto en Chile como en Colombia, se abordan las reformas legales recientes que buscan garantizar entornos laborales libres de violencia, y se hace énfasis en la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Por otro lado, se analiza la normatividad internacional y los desafíos que persisten en su implementación, particularmente en sectores informales y rurales. El artículo también destaca cómo la falta de denuncias y la tolerancia social hacia estas conductas dificultan el acceso a la justicia para las mujeres afectadas.

Finalmente, se plantean recomendaciones para avanzar en la erradicación de la violencia laboral contra las mujeres. Estas incluyen la promoción de políticas públicas que impulsen la equidad de género, la formación en derechos laborales con enfoque de género y la generación de estadísticas que permitan visibilizar el problema. El artículo concluye subrayando la importancia de transformar las normas culturales y estructurales que perpetúan la violencia en el trabajo, lo cual fomenta una verdadera igualdad en ambos países.

Palabras clave: violencia en el trabajo, perspectiva de género, mujeres, derecho internacional, Chile, Colombia.

* Producto resultado del proyecto de investigación "Violencia contra la mujer en el trabajo. En búsqueda de algunas respuestas desde la perspectiva de género, para Chile y Colombia", trabajo conjunto entre la Universidad Católica de Colombia y la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile).

** Abogada Colombo-estadounidense. LL.M en Derecho Internacional. Docente investigadora en la Universidad Católica de Colombia (UCDC). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0823-6224> Correo electrónico: lcgamarra@ucatolica.edu.co

*** Abogado y docente especialista en Derecho del Trabajo. Docente investigador en la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile). ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7620-8277> Correo electrónico: fmonsalve@ucsc.cl

**** Sociólogo. Docente investigador en la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6998-5137> Correo electrónico: franciscofuentes@ucsc.cl

***** Abogada. Doctora en Derecho Internacional. Docente investigadora en la Universidad CEU Cardenal Herrera (España), Facultad de Derecho, Empresa y Políticas, Moncada, Comunitat Valenciana. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6111-160X> Correo electrónico: rabril@uchceu.es

Violence Against Women at Work: Responses from a Gender Perspective in Chile and Colombia

Laura C. Gamarra-Amaya
Universidad Católica de Colombia

Fernando Monsalve Basaul

Francisco Fuentes Contreras
Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

Ruth María Abril Stoffels
Universidad CEU Cardenal Herrera (España)

Received: March 21, 2025 | **Evaluated:** March 26, 2025 | **Accepted:** April 01, 2025

Abstract

Workplace violence carries a great human cost and constitutes a problem present in many societies, affecting mostly women. This article analyzes workplace violence against in Chile and Colombia from a gender perspective, exploring the structural causes and the legal and social responses to this problem. Through an interdisciplinary approach using qualitative and documentary methodology, the paper integrates perspectives from law, sociology, and gender studies to understand workplace violence against women. It also examines the ways in which gender inequalities perpetuate power dynamics that facilitate harassment, discrimination, and other forms of violence in the workplace.

The article addresses recent legal reforms that seek to guarantee violence-free work environments in Chile and Colombia, with an emphasis on the ratification of ILO Convention 190. Furthermore, it analyses international regulations and the challenges that persist in their implementation, particularly in informal and rural sectors. The article also highlights how the lack of complaints and social tolerance towards these behaviors hinder access to justice for affected women.

Finally, recommendations are made to move forward in the eradication of workplace violence against women. These include the promotion of public policies that foster gender equality, training in labor rights with a gender focus and the generation of statistics that make the problem visible. The article concludes by highlighting the importance of transforming the cultural and structural norms that perpetuate violence at work, thus promoting true equality in both countries.

Keywords: workplace violence, gender perspective, women, international law, Chile, Colombia.

Introducción

La violencia en la sociedad, y particularmente en el ámbito laboral, es un flagelo que persiste y afecta de manera desproporcionada a las mujeres, en especial en forma de acoso sexual¹. Estas conductas violentas impactan no solo a quienes las padecen, atentando contra la dignidad humana, sino también a la sociedad en su conjunto². De hecho, está estudiado y comprobado que las mujeres corren un mayor riesgo de sufrir violencia en el lugar de trabajo que los hombres³. Un claro ejemplo es que las mujeres se enfrentan a más incidentes fatales por violencia en el lugar de trabajo, incluidos asesinatos cometidos por conocidos personales. Además, las mujeres tienen más probabilidades de sufrir violencia no física, como abuso verbal, acoso sexual y acoso escolar, mientras que los hombres tienden a enfrentar más violencia física⁴.

El derecho internacional ha desempeñado un papel fundamental en la creación de normas para erradicar estas prácticas, y se ha enfocado en las desigualdades de poder históricamente existentes entre hombres y mujeres. Diversos tratados emanados de organismos internacionales han sido incorporados, en mayor o menor medida, por los Estados⁵. Esta investigación analiza cómo estas normas han sido adoptadas en los ordenamientos jurídicos de Chile y Colombia.

La violencia se manifiesta de múltiples formas y en diversos contextos, sin que exista un consenso internacional claro sobre las definiciones, como ocurre con el acoso laboral⁶. En los espacios de trabajo, los derechos de las mujeres a su integridad

¹ Steffen Otterbach, Alfonso Sousa-Poza & Xing Zhang, "Gender Differences in Perceived Workplace Harassment and Gender Egalitarianism: a Comparative Cross-National Analysis", *Business Ethics, the Environment and Responsibility* 30, núm. 3 (2021): 392-411, <https://doi.org/10.1111/beer.12338>. Germán Silva-García & Pamela Tinoco Ordóñez, "Delitos sexuales", en Pablo Elías González Monguí (coord.), *Derecho penal especial*, Tomo II (Bogotá: Ibáñez, 2023), 25-62.

² Fernanda Cruz-Rios, Wai K. Chong & Grau, David, "Women and Accidents: the Need to Separate Gender Database", *Procedia Engineering*, núm 145 (2016): 662-669, <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.04.061>

³ Cruz-Rios, Chong & David.

⁴ Sioban Nelson, et al., "A Gender-Based Review of Workplace Violence Amongst the Global Health Workforce-A Scoping Review of the Literature", *PLOS Global Public Health* 4, núm. 7 (2024), <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003336>. Además, son víctimas de delitos de estafa, relacionadas con cuestiones de género, como en el caso de prótesis mamarias fraudulentas, Germán Silva García & Johana Barreto Montoya, "Avatares de la criminalidad de cuello blanco trasnacional", *Revista Científica General José María Córdova* 20, núm. 39 (2022): 609-629.

⁵ Felipe Benguria & Josh Ederington, "Decomposing the Effect of Trade on the Gender Wage Gap", *Canadian Journal of Economics* 56, núm. 3 (2023): 1082-1120, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/caje.12668>

⁶ Aniruddha Das, "Sexual Harassment at Work in the United States", *Archives of Sexual Behavior* 38, núm. 6 (2009): 909-921, <https://doi.org/10.1007/s10508-008-9354-9>

física y psíquica se ven altamente vulnerados en comparación con los hombres. Esta situación evidencia la necesidad de abordar la violencia de género que padecen las mujeres, traducida en acoso sexual, acoso laboral y discriminaciones de distinta índole, desde microviolencias cotidianas hasta el acoso sexista.

La mayor incidencia de violencia hacia las mujeres responde a factores multifactoriales, aunque no existe un consenso absoluto sobre sus causas⁷. Esta investigación busca explorar, en particular, los esquemas de subordinación y exclusión presentes en los ordenamientos jurídicos y en las culturas de cada país, moldeadas por su historia, sus costumbres y tradiciones.

Por último, se examina cómo las dinámicas de género influyen en la percepción, denuncia y resolución de casos de violencia laboral, analizando las diferencias en las experiencias de hombres y mujeres en estos procesos.

Ahora bien, aunque este escrito expone distintos marcos que pueden servir para interpretar la violencia de género en contextos laborales, de modo general, puede ser contemplada como resultado de situaciones de divergencia social⁸. En ellas, los individuos actúan orientados por sus intereses e ideologías, los cuales pretenden imponer sobre otros grupos⁹. Acá los intereses de poder patriarcal y la ideología machista o sexista procuran el sometimiento de la mujer, su rendición y, en caso de resistencia, se usa la violencia para corregirla o castigarla¹⁰.

⁷ Otterbach, Sousa-Poza & Zhang, “Gender Differences in Perceived Workplace Harassment and Gender Egalitarianism”. Algunos autores señalan que es un problema de poder, Germán Silva-García & Vannia Ávila-Cano, “Control penal y género ¡Baracunátana! Una elegía al poder sobre la rebeldía”, *Revista Criminalidad* 64, núm. 2, (2022): 23-34.

⁸ Germán Silva-García, Angélica Vizcaino Solano & Bernardo Pérez-Salazar, “The Debate Concerning Deviance and Divergence: a New Theoretical Proposal”, *Oñati Socio-Legal Series* 14, núm. 2 (2024): 505-529.

⁹ Enrique del Percio, “Divergencia: inquietantes manifestaciones del amor, el sexo, el derecho y otras instituciones”, *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023): 7-36. Jorge Enrique Carvajal & Óscar Javier Trujillo-Osorio, “Protesta social en América Latina: análisis desde la divergencia como categoría de la criminología del Sur Global”, *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023): 185-214. Luis Felipe Dávila, “Cuando dos puntos se alejan: desviación, divergencia y órdenes sociales amalgamados”, *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023): 75-102. Pablo Elías González-Mongui, “Divergencia social, selectividad e inmunidad en la aplicación del derecho penal”, *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27, (2023): 37-74. Jairo Vladimir Llano Franco, “Diversidad, pluralismo, divergencia y multiculturalismo: el movimiento indígena por el reconocimiento en Colombia”, *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27, (2023): 243-272. Marco Alberto Quiroz Vitale, “Divergencia y desviación como categorías del pensamiento criminológico”, *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023): 215-242.

¹⁰ Germán Silva-García, “El control penal sobre la sexualidad. Fundamentos, extralimitaciones y limitaciones”, en *Memorias XX Jornadas Internacionales de Derecho Penal*, 231-271. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1998.

Enfoque metodológico

Este artículo adopta una metodología cualitativa y documental con un enfoque interdisciplinario que integra el derecho, la sociología y los estudios de género. Se realiza un análisis normativo y jurisprudencial de la legislación en Chile y Colombia, junto con una revisión de literatura académica y estudios de caso sobre violencia laboral de género. Además, se examinan políticas públicas y desafíos actuales. A través de un análisis comparativo entre ambos países, se identifican similitudes y diferencias en la aplicación de la normativa. Finalmente, se proponen soluciones basadas en buenas prácticas internacionales, incluidas estrategias para transformar normas culturales y estructuras de poder que perpetúan la violencia en el ámbito laboral.

La desproporcionalidad en la violencia laboral desde una perspectiva de género

Frente al interrogante de si el acoso laboral afecta más a las mujeres que a los hombres, se puede manifestar que hay evidencia sustancial que indica una respuesta afirmativa¹¹. En primer lugar, varios estudios demuestran que las mujeres reportan tasas más altas de acoso laboral en comparación con los hombres. Por ejemplo, un estudio que utilizó datos de la Encuesta Nacional de Salud y Vida Social de Estados Unidos encontró que el 41 % de las mujeres informaron haber experimentado acoso laboral a lo largo de su vida, en comparación con el 32 % de los hombres¹². Otro estudio destacó que las mujeres en la mayoría de los países tienen más probabilidades que los hombres de percibir acoso laboral¹³.

Esta violencia laboral puede tener diferentes manifestaciones, según la composición de género en los lugares de trabajo. En efecto, las mujeres tienen mayores probabilidades de experimentar acoso en lugares de trabajo dominados por hombres, mientras que los hombres reportan mayores números de acoso en lugares de trabajo dominados por mujeres¹⁴. Lo anterior podría sugerir que ser parte de la minoría de género en un lugar de trabajo aumenta el riesgo de violencia laboral; sin embargo,

¹¹ Nelson, *et al.*, "A Gender-Based Review of Workplace Violence Amongst the Global Health Workforce-A Scoping Review of the Literature".

¹² Das, "Sexual Harassment at Work in the United States".

¹³ Otterbach, Sousa-Poza & Zhang, "Gender Differences in Perceived Workplace Harassment and Gender Egalitarianism".

¹⁴ Olle Folke & Johanna Rickne, "Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market", *Quarterly Journal of Economics* 137, núm. 4 (2022), <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>

las consecuencias de la violencia laboral tienden a ser más pronunciadas para las mujeres, ya que en muchos casos puede provocar cambios de trabajo, problemas de salud mental como depresión, ansiedad, desordenes del sueño y menor satisfacción laboral¹⁵. Adicionalmente, las mujeres víctimas de violencia laboral tienen mayores probabilidades de abandonar su trabajo, en ocasiones refugiándose en un entorno caracterizado por salarios más bajos y mayor número de trabajadoras¹⁶.

La normatividad local e internacional centrada hacia la igualdad de género ha resultado en una mayor concientización de las mujeres frente al acoso y la violencia laboral. Lo anterior se ha reflejado en una mayor incidencia en las denuncias de las mujeres frente a los hombres. En entornos con mayor igualdad de género, las mujeres tienen más probabilidades de denunciar el acoso, lo que puede aumentar la prevalencia percibida¹⁷; no obstante, las mujeres también se enfrentan a importantes barreras para denunciarlo, como el miedo a las represalias o a ser etiquetadas de “alborotadoras”¹⁸.

Raíces y estructuras: claves sociológicas para entender la violencia de género

Explicar las complejidades de la problemática de género y su relación con el poder desde las ciencias sociales no es tarea fácil. No solo por los dinámicos cambios que tienen dichos conceptos dependiendo de las escuelas de pensamiento que las han abordado, sino porque todo lo humano posee una complejidad imposible de abarcar en su totalidad, sin perjuicio de que actualmente en el mundo occidental existe una profunda discusión respecto de temas como los derechos, la igualdad, el poder y, sobre todo, cómo el género ha influido en la configuración de la actual realidad social. Largas son las discusiones entre los mundos conservadores y progresistas referentes a estas áreas y que dan cuenta de lo vigente de este tema.

¹⁵ Folke & Rickne.

¹⁶ Robert A. Jackson & Meredith A. Newman, “Sexual Harassment in the Federal Workplace Revisited: Influences on Sexual Harassment by Gender”, *Public Administration Review* 64, núm. 6 (2004): 705-717, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2004.00417.x>

¹⁷ Otterbach, Sousa-Poza & Zhang, “Gender Differences in Perceived Workplace Harassment and Gender Egalitarianism”.

¹⁸ Natalie Araujo & Chris L. Peterson, “The ‘Me Too’ Movement, Gender, and Risk”, en *Identifying and Managing Risk at Work: Emerging Issues in the Context of Globalization*, 173-187, 2021, <https://doi.org/10.4324/9781003164029-12>

Debemos suponer que el orden social humano parte en las estepas de la actual África, cuando los primeros homínidos¹⁹, hace ya millones de años, empiezan a organizar sus primeras actividades de manera colectiva. Es aquí donde las primeras predisposiciones biológicas comienzan a determinar inicialmente algunas de las actividades que desarrolla cada sexo. El dimorfismo sexual de nuestra especie genera una división del trabajo que no es similar en todas las sociedades y que responde a la diversidad de culturas existentes. De la misma manera, la forma en como cada sociedad organiza los géneros y sus funciones es también distinta. La tesis más asimilada plantea que a los machos, dado un desarrollo superior de su musculatura, se asignaron las actividades más pesadas, dejando los trabajos más simples, como las tareas del hogar y el cuidado de las crías, a las mujeres. Este tipo de distribución funcional hace sentido con las primeras sociedades cazadoras, pero una vez que los seres humanos empiezan a desarrollar otro tipo de producción, como la basada en lo agrícola, esta explicación inicial pierde fuerza, no desaparece, pero ya no es la explicación unívoca del fenómeno²⁰.

A pesar de ello, la división social del trabajo se ha transformado a través de los siglos en un eje de desigualdad²¹. No solo marca claramente las funciones atribuibles a cada uno de los sexos, sino que, además, distingue entre los espacios de lo público y lo privado, asumiendo así una preponderancia pública (en la cual se mueven y gobiernan los hombres), por sobre los espacios de lo privado (que es atribuible a lo femenino). En el espacio público es donde los hombres desarrollan sus actividades y es allí también donde el poder habita como capacidad de imposición. En cambio, los espacios de lo privado que tienen relación con el hogar y todas las actividades que con ello se asocia, se transforman en el mundo de lo femenino, el mundo de las mujeres (invisibilizado muchas veces), y en donde el poder y su potencial es más bien secundario.

En este punto es necesario distinguir entre las formas y los usos que adopta el poder. Para ello nos remitiremos al uso que hace de este concepto el sociólogo alemán Max Weber, quien en su obra *Economía y sociedad*, publicada por primera vez en 1922, distingue entre el poder impuesto coercitivamente versus el dominio o la autoridad que surge de procesos racionales y burocráticos, y que son legitimados

¹⁹ Subtribu de la familia *Hominidae* que se caracteriza por la postura erguida y la locomoción bípeda, y de la cual solo sobrevivió el *Homo sapiens*.

²⁰ Conrad Kottak, *Antropología cultural* (Madrid: McGraw Hill, 2002), 212-214.

²¹ Teresita De Barbieri, "Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica", *Debates en Sociología* 18 (diciembre 1993): 145-169, <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.199301.006>

socialmente. Dicho así, el poder (*macht*) significa “la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera sea el fundamento de esa probabilidad”²².

En cambio, la dominación (*Herrschaft*) surge como una forma legítima de poder, en la que los individuos subordinados aceptan voluntariamente obedecer. En esta categoría el autor identifica tres tipos de dominación que son legítimas: la dominación tradicional, la dominación carismática y la dominación legal-racional. Para el caso de nuestro estudio, será pertinente abordar básicamente la primera y la última. La dominación tradicional se basa en la costumbre, categoría en la cual podemos poner toda la estructura patriarcal que se impone hasta nuestros días; y la dominación legal-racional, que se hace presente en el ambiente laboral, donde se centra este estudio, a través de las normas y regulaciones impersonalizadas o los cuerpos legales establecidos.

Ahora, señalamos que estos tipos de dominaciones se encuentran legitimados porque nos referimos al hecho de que cada uno de ellos ha pasado por un proceso mediante el cual el orden social ha sido justificado por los integrantes de un grupo o sociedad y, por lo tanto, se les presenta como un orden normalizado, válido y coercitivo. De esta manera, los integrantes de una sociedad aceptan la estructura normativa ya que por medio de ella cada persona recibe, aprende y usa sus funciones y estatus y, al mismo tiempo, consideran necesario y moral mantenerlas, protegerlas y traspasarlas a las siguientes generaciones, dándole así estabilidad funcional al sistema social. En esa misma línea, cabe precisar que toda norma o costumbre tiene una génesis histórica muy difusa por la dificultad de encontrar el fundamento documental que legitima cada una de las prácticas y estructuras sociales que poseen una cultura, e incluso su sentido²³.

Esta construcción no es solo cultural, sino también cognitiva, puesto que desde ahí surge el significado objetivado²⁴, es decir, uno “conoce” o “aprende” el significado de algo creado por otro ser humano y lo “usa” en su diario vivir encontrándole el sentido y traspasándolo con sus propias experiencias a las siguientes generaciones. Este traspaso se realiza mediante los distintos procesos de socialización a los cuales los

²² Max Weber, *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* (México: Fondo de Cultura Económica, 2008), 43.

²³ Pensemos en innumerables creaciones humanas de culturas ancestrales a las cuales los arqueólogos y antropólogos aún no le encuentran la función y, menos aún, el valor simbólico.

²⁴ Peter Berger & Thomas Luckmann, *La construcción social de la realidad* (Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1995), 120-125.

seres humanos nos enfrentamos desde el momento en que nacemos. Allí participan los distintos agentes socializadores, tales como la familia, el sistema educativo, los grupos primarios y secundarios, así como, actualmente, los medios de comunicación, que colaboran manteniendo ese orden establecido a través del tiempo. En la medida que este “orden” es traspasado se genera el proceso de legitimación, lo cual permite que una práctica tenga una profunda raigambre cultural y psicológica.

Como ya señalamos, el poder y la dominación se entrecruzan en las dinámicas propias de la sociedad, en un juego de relaciones entre lo que podríamos denominar lo objetivo (los cuerpos legales y burocráticos existentes, lo institucionalizado) y lo subjetivo (la percepción e interpretación que cada uno de nosotros hace respecto de estos conceptos y de todo lo que les rodea). Por tanto, resulta ineludible al explicar esta problemática separar estos dos mundos de comprensión.

Quien puede entregarnos herramientas teóricas para analizar el fenómeno es el sociólogo francés Pierre Bourdieu. El autor trabaja en su vasta obra de manera transversal con tres conceptos fundamentales: el *campo*, el *habitus* y el *capital*. Para Bourdieu, el *campo* es una suerte de estructura cambiante, dinámica, que se transforma con base en el tipo de relaciones que generan cada uno de los individuos, y en cuyo espacio contiene formas y posibilidades de relacionarse²⁵. Cada campo tiene una cierta cuota de poder que no solo lo posiciona en relación con otros campos, sino que también representa la potencialidad de *capital* por distribuir entre los distintos individuos que participan de él. Existen infinitos campos, y ya que estos pueden atravesar toda construcción social, no se limita espacialmente, sino que se basa, de modo indiscutible, en lo relacional. Ahora, el *habitus* se refiere al conjunto de relaciones que una persona tiene en un *campo* y que se adquieren por los procesos de socialización, tanto primaria como secundaria. Por tanto, cambian, mutan, se transforman, dependiendo de las vivencias de los individuos, moldeando las formas en que cada uno de nosotros percibe, piensa y actúa en el mundo, es decir, en los distintos *campos* en los que nos moveremos en nuestro tiempo de vida²⁶.

Visto así, el mundo laboral es un *campo*. Este trasciende más allá de lo relacionado exclusivamente con la relación funcional y económica que hay entre empleador y empleado, ya que lo laboral va a influir en otros *campos* como, por ejemplo: el familiar, el político y el educativo, entre otros. Ahora, en él, existen actores sociales que se van a disputar posiciones o control sobre el poder que representa el campo laboral.

²⁵ Pierre Bourdieu, *El sentido práctico* (Argentina: Siglo XXI Editores, 2009).

²⁶ Pierre Bourdieu, *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto* (España: Editorial Taurus, 2012), 170-175.

“El campo es un espacio de disputas entre diferentes agentes por las posiciones de dominación. El objetivo de esas luchas es la apropiación del capital específico de ese campo²⁷”. Aquí aparecen los trabajadores, los empleadores, las empresas, los sindicatos y el Estado, entre muchos otros, que se van a relacionar entre sí a través de ciertos *habitus* del *campo*. Para actuar en este campo las personas van a tener que comprender y adaptarse a las normas objetivas y subjetivas. El apropiado uso de estos *habitus* permite a cada uno de estos actores sociales ir ganando distintos tipos de *capitales* (como el capital económico, el social, el cultural o el simbólico), accediendo a espacios del mismo campo a los cuales no tenían acceso inicialmente. De esta manera, las oportunidades laborales no van a ser iguales para todos, permitiendo a algunos acceder a entornos privilegiados en el mundo laboral que le entregarán alto prestigio y mejores retribuciones económicas; en cambio, a otros los mantendrá al margen, perpetuando la distribución del poder representado en los capitales.

Por tanto, cuando observamos las diferencias de género y su relación con el acceso y la distribución del poder, debemos plantear que estas desigualdades nacen de las diferencias de *capital* de todo tipo que se les entregan a ambos sexos, dependiendo la sociedad en la cual están y, además, tomando en consideración las cargas de *capital* que trae cada individuo por pertenecer a ciertos entornos, más o menos privilegiados. Aquí, las mujeres poseen ya un *capital* deprivado, si asumimos que el patriarcado entrega históricamente un mayor valor simbólico a los varones²⁸, tal como lo señalamos antes. Por esta razón, las mujeres se verán obligadas a luchar más para obtener los mismos beneficios que sus pares, y estarán excluidas en cierta medida de alcanzar determinados puestos de trabajos de mayor prestigio social. Incluso, muchas veces las mujeres deberán asumir patrones masculinos de conducta, con el fin de empoderar sus funciones laborales, y las actitudes y habilidades masculinas o femeninas dependerán del contexto laboral en el cual se insertan, porque en cada uno de ellos habrá una suerte de prácticas (*habitus*) que cada uno de los géneros deberá desempeñar²⁹.

Así emerge un orden que subordina a la mujer de manera “natural” a los hombres. Este orden no solo se establece muchas veces en la dominación racional-legal (como

²⁷ Luis Felipe Dávila, “Violencia simbólica: revisión de los estudios que acuñan el concepto en América Latina (2009-2019)”, *Novum Jus* 14, núm. 2 (julio-diciembre 2020): 52, <https://doi.org/pnbw>

²⁸ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina* (Barcelona: Editorial Anagrama, 1999), 11.

²⁹ Ignacio Brunet, Desigualdades de género en el ámbito laboral, *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* 34 (2023): 91-107, <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i34.672>

señala Weber), sino que, además, se refleja en la dominación cultural, que penetra a niveles subjetivos tanto a hombres como mujeres, quienes actúan (consciente e inconscientemente) perpetuando este orden, por ejemplo, la incorporación de la mujer al mercado laboral luego de la Primera Guerra Mundial se hace de modo parcial: cubren puestos y labores necesarias, pero con beneficios diferenciados, lo cual ocasiona una precarización inicial de la mujer en el ámbito del trabajo, el que se profundiza y perpetúa en el tiempo.

Considerando a los autores citados para buscar respuestas a la problemática planteada, desde la visión de Weber la desigualdad de género debe ser controlada a través de una dominación racional-legal, es decir, una dominación institucionalizada que controle al patriarcado a través de normas legales que colaboren con la paridad de género y la igualdad salarial, entre otros. Para él debe haber un cambio burocrático que permita disminuir la desigualdad que históricamente ha estado establecida. En este sentido, Chile y Colombia han ido trabajando paulatinamente en lograr estos órdenes legales que posibiliten una mejor condición de protección a las mujeres en los ámbitos laborales.

Donde surge la mayor complicación es en la posible aplicación del cambio desde la perspectiva de Bourdieu, puesto que para él la desigualdad no es solo un elemento material, sino que tiene que ver en cómo los individuos interiorizan en el orden social a través de los distintos usos de capital. Por tanto, se hace necesario, desde esta perspectiva, una transformación de los *habitus*, es decir, involucra cambios individuales y culturales que abarcan desde la crianza hasta la forma en cómo los medios de comunicación se refieren a los temas de género. Esta transformación del orden social es lenta, porque nuevamente debe pasar por los procesos de legitimación a los que nos referimos. Las personas, mujeres y hombres, deben ser socializados de una manera distinta, en la cual se visualicen a los géneros en igualdad. Requiere no solo una modificación de las estructuras burocráticas, sino que también los modos en que las personas piensan, aceptan y perciben su propia existencia en referencia a los otros.

Tratados internacionales ratificados por Colombia y Chile: un escudo contra la violencia de género

Picarella y Guadarrama afirman que, en la mayoría de las comunidades indígenas de América, las mujeres ocupaban un lugar destacado y eran altamente valoradas. No solo eran respetadas y tenían prestigio en sus comunidades, sino que también

disfrutaban de derechos que incluso podrían ser admirados por las sociedades occidentales “avanzadas”, tales como participar en la toma de decisiones y emitir su voto³⁰. De lo anterior se desprende que la lucha por la igualdad de las mujeres, por ende, la lucha de las mujeres por combatir la violencia en sus lugares de trabajo es una lucha que tiene como objetivo la descolonización³¹.

En América Latina y el Caribe, las últimas cuatro décadas han estado marcadas por un destacado liderazgo de las mujeres en los más importantes cambios culturales; no obstante, a pesar de haber alcanzado un papel fundamental en el ámbito laboral y en la esfera política, las mujeres continúan siendo subrepresentadas, marginadas, sometidas a violencia y opresión, enfrentando la negación de su estatus jurídico y político, además de lidiar con mandatos socioculturales que aún no han sido eliminados³².

Tanto Colombia como Chile han ratificado varios instrumentos internacionales que abordan la violencia contra la mujer, lo cual evidencia el compromiso de ambos países de combatir la violencia de género mediante un marco jurídico claro, coherente y basado en la cooperación internacional. Algunos de los tratados internacionales clave se detallan a continuación.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)

Esta Convención, ratificada por Chile en 1979^[33] y Colombia en 1982, suele denominarse “Carta internacional de derechos de la mujer”. Su objetivo es eliminar la discriminación contra la mujer en todas las áreas de la vida, incluidos los ámbitos político, social, económico y familiar. El artículo 1.º define la discriminación de manera amplia y abarca la violencia contra la mujer como una forma de discriminación³⁴. Por su parte, el Comité de la CEDAW tiene entre sus fines supervisar la aplicación y emitir recomendaciones sobre cómo combatir la violencia contra

³⁰ Lucía Picarella & Pablo Guadarrama González, “‘Igualdad de género’ o ‘Equidad de género’ como derecho humano: un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la Agenda 2030*”, *Novum Jus* 16, núm. 2 (agosto 28, 2022): 155-86, <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2022.16.2.7>

³¹ Ricardo Herren, *La conquista erótica de las Indias* (Barcelona: Planeta, 1991).

³² Picarella & Guadarrama, “‘Igualdad de género’ o ‘Equidad de género’ como derecho humano”.

³³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), “Bienvenidos a Ley Chile”, diciembre 9, 1989. <https://www.bcn.cl/leychile>

³⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “CEDAW Recomendación General n.º 19”, enero 29, 1992, <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/cedaw-19-violencia-contra-la-mujer.pdf>

la mujer, en particular a través de su *Recomendación general n.º 19 (1992)* sobre la violencia contra la mujer³⁵.

Los efectos de la ratificación de CEDAW se han sentido en todas las esquinas de Latinoamérica, con efectos mixtos. En Argentina, por ejemplo, las organizaciones de la sociedad civil utilizaron la CEDAW para cambiar la legislación nacional para el control del tabaco como una violación de los derechos de las mujeres. En Chile, este tratado se ha utilizado para abordar los estereotipos de género y lograr la igualdad de género, en particular en áreas como el empleo y la seguridad social, en las cuales las mujeres enfrentan una discriminación sistémica³⁶.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (1994)

Este instrumento regional, ratificado por Colombia y Chile en 1996^[37], fue adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA), y se centra específicamente en la violencia contra la mujer, reconociéndola como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Obliga a los Estados a adoptar medidas jurídicas y políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Desde su inepción, ha desempeñado un papel crucial en la formulación de leyes y políticas nacionales sobre violencia de género en Colombia y América Latina.

A pesar de que ambos países han ratificado la Convención, la han incorporado a la legislación nacional y han desarrollado marcos legales y de políticas para combatir la violencia de género; Colombia, debido a su conflicto interno, se ha centrado más en la violencia sexual en el conflicto armado, mientras que Chile ha enfatizado las respuestas institucionales y de políticas a través de ministerios centrados en el género³⁸.

³⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "CEDAW Recomendación General n.º 19", enero 29, 1992.

³⁶ Camila Arza, "Non-Contributory Benefits, Pension Re-Reforms and the Social Protection of Older Women in Latin America", *Social Policy and Society* 16, núm. 3 (2017): 361-375, <https://doi.org/10.1017/S1474746416000208>

³⁷ Congreso Nacional de Chile, Decreto 1.640 que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - "Convención Belém Do Para", Santiago de Chile: Diario Oficial núm. 1.640, 23 de septiembre de 1998. https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=1990-2006&id=Historia_DL1640

³⁸ Jairo Vladimir Llano, "Apuntes para la comprensión del conflicto armado colombiano contemporáneo y la situación de las víctimas", *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 1, núm. 2 (2010), <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/216>

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1948)

Este instrumento internacional es parte del sistema interamericano para la protección de derechos humanos, de los cuales Colombia y Chile son parte. Fue ratificada por Colombia en 1949^[39] y firmada por Chile^[40]. Aunque se centra principalmente en los derechos civiles y políticos de las mujeres, sentó las bases para tratados posteriores, como la Convención de Belém do Pará, al enfatizar la igualdad de derechos y protecciones para las mujeres.

Ambos países han trabajado en la implementación de políticas y reformas legales orientadas a promover la igualdad de género y asegurar que las mujeres gocen de los mismos derechos civiles que los hombres, demostrando su compromiso con la igualdad de género. Desafortunadamente, este instrumento, más allá de reconocer lo obvio, no diseña acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en el entorno laboral.

Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019)

El Convenio núm. 190 de la OIT, adoptado en el 2019, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género⁴¹. En él se obliga a los Estados miembros a aplicar leyes y políticas para prevenir y abordar esas cuestiones. Como complemento, la Recomendación núm. 206 de la OIT ofrece orientación sobre la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio.

Anteriormente, ninguno de los convenios internacionales adoptados consideraba las conductas violentas y de acoso como factores causantes de daños físicos y mentales, a pesar de que estos convenios en general tenían por objeto la seguridad y salud en el trabajo⁴². Junto con el Convenio, se adoptaron con amplio apoyo la correspondiente Recomendación núm. 206 del mismo título y ambos textos completos, con el consenso tripartito. El Convenio es un tratado internacional con fuerza vinculante

³⁹ Congreso de la República de Colombia, “Ley 16 de 1972” (1972), 16, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37204>

⁴⁰ Novena Conferencia Internacional Americana, “Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer,” 1948, <http://hrlibrary.umn.edu/instree/Scivilrts.html>

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)”, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁴² OIT, “Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)”.

en los países que deciden ratificarlo. La Recomendación, en cambio, no genera obligaciones, sino que proporciona una orientación más práctica y detallada acerca de cómo aplicar las disposiciones del Convenio⁴³. Además, el Convenio tiene un Preámbulo, doce artículos entre las secciones I a VII (que contienen definiciones, ámbito de aplicación, principios fundamentales, protección y prevención, control de la aplicación, orientación, formación y sensibilización, y métodos de aplicación) y varias disposiciones finales que conforman la Sección VIII, la cual incluye ocho artículos más, para un total de veinte artículos⁴⁴.

Chile ha dado grandes pasos para que este Convenio se convierta en una realidad. El 29 de agosto del 2022, Chile avanzó en la promoción de la justicia social y la lucha contra el acoso laboral con la aprobación presidencial para una votación en el Congreso sobre la ratificación del Convenio 190 de la OIT y su entrada en vigor el 14 de junio del 2025. Esta ratificación exigirá el establecimiento de normas para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo⁴⁵. El presidente Gabriel Boric, junto con ministros clave y dirigentes sindicales, destacó la importancia de este paso para hacer realidad el convenio en Chile. En Colombia, el 16 de febrero del 2024 se presentó en el Congreso de Colombia un proyecto de ley que tiene como objetivo ratificar, cumplir e implementar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo⁴⁶. La presentación de este proyecto de ley recibió el apoyo de los trabajadores, el Gobierno colombiano y los empleadores, pero al momento de finalizar este artículo no se ha completado el proceso legislativo.

Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998)

El Estatuto de Roma define la violencia sexual, incluidas la violación y la esclavitud sexual, como crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad⁴⁷. Esto es particularmente relevante en Colombia, donde la violencia sexual se ha utilizado en el contexto del conflicto armado.

⁴³ Hilda Lapena, "A Relative Innovation: the 190 ILO Convention and the 206 ILO Recommendation on Violence and Mobbing at Work", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* 147 (2020): 405-420.

⁴⁴ OIT, "Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)".

⁴⁵ Global Union, "Chile Moves Forward in the Fight against Harassment and Violence in the World of Work, Congress to Vote on Ratification of ILO C190", <https://uniglobalunion.org/news/c190-closer-in-chile/>.

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Gobierno de Colombia radica ante el Congreso de la República el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo" (2024), <https://www.ilo.org/es/resource/news/gobierno-de-colombia-radica-ante-el-congreso-de-la-republica-el-convenio>.

⁴⁷ International Criminal Court, "Rome Statute of the International Criminal Court" (1998), https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVIII-10&chapter=18&clang=_en.

Colombia ha incorporado el Estatuto de Roma a su sistema jurídico, a pesar de los desafíos que plantea su conflicto armado, combinando el derecho penal con los principios de derechos humanos. La Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) desempeña un papel clave en la implementación de los estándares internacionales, pero difiere en áreas como las penas restaurativas y la responsabilidad de mando. El país también ha adaptado el derecho internacional humanitario para procesar casos como las ejecuciones extrajudiciales y coopera con la CPI a través de acuerdos para hacer cumplir sus mandatos⁴⁸.

Por su parte, Chile implementó la Ley n.º 20.357 para alinear su sistema legal con la CPI, regulando los crímenes de lesa humanidad, el genocidio y los crímenes de guerra. Si bien esto representa un avance, algunas innovaciones legales han dado como resultado un alcance más limitado que el del Estatuto de Roma. El país se ha concentrado en asegurar que sus leyes aborden los crímenes de la CPI, aunque ciertas áreas, como los métodos de guerra, pueden no estar completamente cubiertas⁴⁹.

En este sentido, la violencia sexual en el ámbito laboral como crimen de guerra debe estar vinculada al conflicto armado⁵⁰. Esto es, no toda violencia sexual en tal ámbito que se desarrolle cuando hay un conflicto armado sería crimen de guerra, debe ser cometido por algún miembro de alguna de las partes en conflicto contra alguna de las personas protegidas por él: personas que no participen en las hostilidades y vinculado de alguna forma al conflicto. Así se entiende que la violencia intrafilas a niñas soldado, en grupos armados, puede considerarse como crimen de guerra.

De igual modo, una violencia sexual grave contra una persona en un entorno laboral podría considerarse como crimen de genocidio, entre otras cosas, no solo cuando se realiza con el objetivo de provocar la eliminación del grupo al que pertenece. Así mismo, la violencia sexual grave en el entorno laboral puede considerarse como crimen contra la humanidad cuando se realiza en el marco de un ataque sistemático y generalizado contra la población civil.

⁴⁸ Walter Arévalo-Ramírez & Pauline Martini, "When International Legal Standards Meet Transitional Justice Processes," *Journal of International Criminal Justice* 20, núm. 4 (2022): 1001-1026, <https://doi.org/10.1093/jicj/mqac045>

⁴⁹ Claudia Cárdenas Aravena, "La implementación de los crímenes de competencia de la Corte Penal Internacional en la Ley N° 20.357", *Revista de Derecho* 23, núm. 2 (2010): 23-44, <https://doi.org/10.4067/s0718-09502010000200002>

⁵⁰ Patricia Bastidas Mora, "¿Nuestro ordenamiento jurídico garantiza la no discriminación de la mujer y su acceso a la justicia si es víctima de desplazamiento forzado?", *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 5, núm. 9 (2014): 1-16. <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/154>

Estos tratados obligan a Colombia a crear y mantener un marco legal que promueva la igualdad de género en el empleo, proteja los derechos de maternidad, garantice la igualdad de remuneración y prevenga la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Colombia ha integrado muchos de estos compromisos internacionales en sus leyes nacionales, como la Ley 1257 del 2008, que se centra en la igualdad de género y la protección de las mujeres en el lugar de trabajo.

Es importante mencionar el Protocolo de Estambul del Consejo de Europa⁵¹, un convenio no aplicable a estos países por el ámbito regional al que se puede aplicar, pero que puede considerarse como el texto internacional que tiene el nivel más elevado de protección de las mujeres frente a la violencia. Y ello es debido no solo porque el concepto de violencia es el más amplio existente, sino por el establecimiento de obligaciones a los Estados de prevención y sanción de todo tipo de violencia, incluido en el ámbito laboral; así mismo, exige la elaboración de protocolos de actuación para la prevención de estos comportamientos⁵².

El Protocolo de Estambul requiere la formación y sensibilización de todos los agentes públicos que actúan en este campo. En este sentido, es especialmente interesante el concepto de violencia que exige no la existencia de violencia, sino la falta de consentimiento y el concepto de contexto intimidatorio que se puede vincular a él, y que permite considerar la existencia de violencia incluso en casos de inexistencia de oposición formal de la víctima cuando el entorno intimidante impedía dar un consentimiento verdadero⁵³. El artículo 40 del Convenio de Estambul establece la obligación de los Estados de garantizar que el acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que afecte la dignidad de una persona, sea objeto de sanciones efectivas, ya sean de tipo penal, civil o administrativo⁵⁴.

⁵¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "Protocolo de Estambul" (1999), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/training8rev1sp.pdf>

⁵² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "Protocolo de Estambul" (1999).

⁵³ Tatsiana Ushakova, "La aportación del nuevo Convenio del Consejo de Europa al debate sobre la violencia de género", *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 1, núm. 4 (2013): 3-22. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/137

⁵⁴ José Fernando Lousada Arochena, "Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales", *Misión Jurídica* 13, núm. 18 (junio de 2020): 65-82, <https://doi.org/10.25058/1794600X.1701>

Más allá del conflicto: explorando las causas de la violencia en el trabajo

La violencia, fenómeno presente en la historia humana y que nunca desaparece, acontece en el trabajo y constituye un riesgo psicosocial que genera graves cuadros clínicos⁵⁵. La violencia en el trabajo se puede conceptualizar unida al acoso, tal como sucede en la literatura al clasificar el acoso⁵⁶ y en el artículo 1.º del citado Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mencionado anteriormente.

Toda violencia impacta la psiquis humana y ocasiona síntomas emocionales, cognitivos y conductuales en quienes integran la organización productiva⁵⁷. A escala mundial, la violencia en el trabajo, en sus diversas manifestaciones, la padece casi el 23 % de las personas empleadas⁵⁸, y son las mujeres quienes más la sufren⁵⁹, especialmente acoso sexual (a mayor adscripción a roles de género tradicionales, más propensión a considerar normales estos comportamientos)⁶⁰, todo a pesar del andamiaje normativo que iguala a mujeres y hombres y proscribire la violencia de género; violencia, que por estar arraigada en la cultura, se invisibiliza y normaliza, lo cual hace vulnerable a la mujer.

⁵⁵ Asunción Prieto-Orzanco, "Hostigamiento laboral (*mobbing*) y sus consecuencias para la salud", *Atención Primaria* 35, núm. 4 (marzo 2005): 215, <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13072593>

⁵⁶ Morten Birkeland Nielsen, Lars Glasø & Ståle Einarsen, "Exposure to Workplace Harassment and the Five Factor Model of Personality: a Meta-Analysis", *Personality and Individual Differences* 104 (2017): 195-206, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886916309126>

⁵⁷ Bernardo Moreno-Jiménez & Macarena Gálvez Herrero, "El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal", *Journal of Work and Organizational Psychology* 29, núm. 3 (2013): 145, <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a20>

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial" (2022), <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primer-encuesta-mundial>

⁵⁹ Encuestas colombianas con datos no oficiales del 2021 arrojan que el 78 % de mujeres admiten haber vivido violencia en el trabajo, véase páginas web: Friedrich-Ebert-Stiftung, "La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT", <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>. En Chile, en el periodo del 1.º de agosto del 2024 al 31 de diciembre del 2024, de 3804 denuncias totales por violencia en el trabajo, el 67,8 % la interpusieron mujeres (el 50 % en empresas de 199 o más trabajadores), véase Dirección del Trabajo de Chile, "Informe de denuncias por "Ley 21.643: prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo" ingresadas entre 1.º agosto y 31 de diciembre en la Dirección del Trabajo", https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-127329_archivo_01.pdf

⁶⁰ Antonio Herrera, et al., "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual", *Anuario de Psicología Jurídica* 24, núm. 1 (2014): 1-7, <https://doi.org/10.1016/j.apj.2014.07.002>

Se podría atribuir la violencia solo a factores tales como que el ser humano por naturaleza es propenso a ella en las esferas privada y social⁶¹; a la desigual distribución de riqueza⁶² que vivimos en la sociedad del cansancio, competitiva y carente de relación con el otro⁶³; a la intensificación de entornos negativos por los rápidos cambios organizacionales y nuevas formas del trabajo⁶⁴; a las relaciones asimétricas, por el dominio del maltratador hacia la víctima⁶⁵. Todas expresiones de la dominación tradicional y legal-racional planteadas por Weber. Sin embargo, la violencia ostenta un carácter multideterminado y multicausal⁶⁶, una combinación de factores que se entremezcla según el caso concreto, incluso en nuevas modalidades como la ciberviolencia por razón de género⁶⁷.

Expertos de la OIT estiman que el origen de los actos de violencia se pueden encontrar en: (1) motivaciones propias de quien los comete (personal, emocional y económico) y en factores de estrés; (2) desde la perspectiva del género, motivada por la clase social, la raza y otros aspectos; (3) la influencia de factores de riesgo y riesgos psicosociales (características del lugar de trabajo físico y forma en que está estructurado y administra el trabajo); (4) el hecho de que los trabajadores estén organizados o no; y (5) desequilibrios en las relaciones de poder y la forma en que se ejerce dicho poder⁶⁸.

Unos años antes, Einarsen planteó tres modelos causales frente al acoso psicológico o laboral en países escandinavos: (1) los rasgos de personalidad de la persona víctima y de la agresora; (2) los conflictos interpersonales inherentes de la interacción humana en las organizaciones; y (3) factores organizativos, como un entorno social

⁶¹ Christophe Dejours, *El sufrimiento en el trabajo* (Buenos Aires: Topía, 2015), 78.

⁶² Estefanía Esparza-Reyes, "La violencia patriarcal: una paradigmática vulneración a la no subordinación", en *Estudio integral de la violencia de género: un análisis teórico-práctico desde el derecho y las ciencias sociales*, dir. María Martín Sánchez (Valencia: Tirant lo Blanch, 2018), 214.

⁶³ Byung-Chul Han, *La sociedad del cansancio*, 4.ª ed. (Barcelona: Herder, 2024), 67-69.

⁶⁴ Arla Day, Sarah, N. Crown & Meredith Ivany, "Organisational Change and Employee Burnout: The Moderating Effects of Support and Job Control", *Safety Science* 100, part A (2017): 5, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004>

⁶⁵ Teresa Peramato Martín & Jorge González-Fernández, "Aspectos éticos y legales de la violencia sobre la mujer", *Atención Primaria* 56 (2024): 2, <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102857>

⁶⁶ Rosario Undurraga & Natalia López Hornickel, "Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género", *Psykhé* 29, núm. 2 (2020): 1-2, <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>

⁶⁷ Fernando Monsalve Basaul, "Ciberviolencia en el trabajo por razón de género. El aporte del Convenio n.º 190", en *Estudios sobre la propiedad intelectual, nuevas tecnologías y cosas incorpóreas*, comp. Christian Shmitz (Valencia, Tirant lo Blanch, 2023), 400.

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Documento de base sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo" (2016), párrafo 25, <https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/reunion-de-expertos-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-hombres-en>

negativo y un mal ambiente laboral⁶⁹. Para Einarsen, los factores más relacionados con el acoso en el trabajo serían el liderazgo, el conflicto de roles y el control del trabajo⁷⁰. En el mismo sentido, otros refieren los entornos con pobre organización del trabajo y los comportamientos abusivos de baja intensidad, como forma normal de hacer las cosas (bromas humillantes, intimidación, faltas de respeto)⁷¹, en general, la violencia simbólica⁷².

Existen estudios contradictorios que los rasgos de personalidad sean causa del acoso. Una revisión metaanalítica concluyó que la exposición al acoso sí está relacionada con rasgos de personalidad de las víctimas, particularmente el neuroticismo⁷³; igualmente, se sostiene que las víctimas no ansiosas en las interacciones sociales o con autoimagen positiva son menos vulnerables en situaciones de acoso, al modular la intensidad de la percepción⁷⁴. A su vez, la interacción humana en una organización es relevante, para efectos del acoso, cuando no existe adecuada resolución de los conflictos⁷⁵.

La violencia contra las mujeres se asociaría a la subsistencia de relaciones de desigualdad en las estructuras sociales⁷⁶; en términos de Bourdieu, los campos y *habitus*. Precisamente, para la cultura la violencia de género no ha sido un problema grave, y se presenta como violencia cultural⁷⁷, traducido en vulnerabilidad y más agresiones a la mujer⁷⁸, en un contexto donde se desconoce la autoridad femenina⁷⁹, se la penaliza con desigual distribución de poder social⁸⁰ y, además, subyace en las

⁶⁹ Ståle Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: a Review of the Scandinavian Approach", *Aggress Violent Behavior* 5, núm. 4 (2000): 383-392, [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)

⁷⁰ Einarsen, "Harassment and Bullying at Work", 390.

⁷¹ Lidia Moroni & Guillermo E. Dabos, "Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: una revisión de la literatura y de sus implicancias", *Estudios Gerenciales* 30, núm. 133 (2014): 385, <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.05.003>

⁷² Luis Felipe Dávila, "Violencia simbólica: revisión de los estudios que acuñan el concepto en América Latina (2009-2019)", *Novum Jus* 14, núm. 2 (julio-diciembre 2020): 52-53, <https://doi.org/pnbw>

⁷³ Morten Birkeland Nielsen, Lars Glasø & Ståle Einarsen, "Exposure to Workplace Harassment", 202.

⁷⁴ Ståle Einarsen, "Harassment and Bullying at Work", 387-388.

⁷⁵ Einarsen, "Harassment and Bullying at Work", 388.

⁷⁶ Luis Felipe Dávila, "Violencia simbólica", 64.

⁷⁷ Johan Galtung, "La violencia: cultural, estructural y directa", *Cuadernos de Estrategia* 183 (2017): 177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>. Dice que violencia cultural es "cualquier aspecto de una cultura que pueda ser utilizada para legitimar la violencia en su forma directa o estructural".

⁷⁸ Miguel Lorente, "Justicia, género y estereotipos", en *Análisis de la justicia desde la perspectiva de género*, comp. Lucía Avilés, et al. (Valencia: Tirant lo Blanch, 2018), 142-153.

⁷⁹ Raquel Osborne, *Apuntes sobre violencia de género* (Barcelona: Ediciones Bellaterra, 2009), 141.

⁸⁰ Nunzia Castelli, "La ley orgánica contra la violencia de género: reflexiones desde el ámbito laboral", en *Estudio integral de la violencia de género: un análisis teórico-práctico desde el derecho y las ciencias sociales*, dir. María Martín Sánchez. (Valencia: Tirant lo Blanch, 2018), 293-294.

organizaciones una subestructura que tiene al género como elemento constitutivo de dicha lógica organizativa⁸¹. Esto, leído en clave discriminatoria, obliga a considerar las agresiones contra las mujeres como un fenómeno estructural y sistémico⁸²; no es un problema aislado, sino estratégico a la organización, relacionado, además, con el capitalismo, la cultura laboral moderna y la alta competitividad entre empresas⁸³.

Así, la violencia o el acoso en el trabajo se explica, en parte, por las estructuras del poder organizacional y otros desequilibrios de poder⁸⁴. En tal sentido, se pueden identificar tres asimetrías o desequilibrios de poder en la relación laboral. La primera surge del poder directivo en la estructura organizacional de la empresa, que representa la dominación como poder legal-racional que señala Weber. Las otras dos asimetrías brotan de la violencia estructural y sociocultural contra la mujer, derivadas de las relaciones de género estereotipadas que la subordinan y discriminan, relegándolas a posiciones de desigualdad y dependencia de los hombres⁸⁵, con condiciones laborales que difieren según el género⁸⁶; que corresponden al planteamiento de Weber de dominación tradicional. En otras palabras, se trataría de desequilibrios de poderes entre hombre y mujer, evidenciados en normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso; en especial, los estereotipos de género que infravaloran y discriminan a la mujer⁸⁷; que se presentan con intensidad en el ecosistema laboral vulnerando el derecho a la igualdad y constituyendo una causa de la violencia de género⁸⁸, un ejemplo, normas que otorgan permisos maternales como protección especial a la mujer, no como verdadero derecho, sino con visión

⁸¹ Joan Acker, "Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society* 4, núm. 2 (junio 1990): 147, <https://www.jstor.org/stable/189609>

⁸² Nunzia Castelli, "La ley orgánica contra la violencia de género", 295-296.

⁸³ Juan Pablo Toro & Constanza Gómez-Rubio, "Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina", *Ciencia & Trabajo* 18, núm. 56 (2016): 114, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>

⁸⁴ Denise Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying: a Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Process in the Work Environment", *Human Relations* 56, núm. 10 (2003): 1223, <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

⁸⁵ María Aretio, Irene Repiso & Yolanda Valpuesta, "Contextos de especial vulnerabilidad para la violencia de género. Interseccionalidad: adaptando la respuesta a la diversidad de contextos y situaciones", *Atención Primaria* 56 (2024): 9, <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102834>

⁸⁶ Josefa Ramoni & Giampaolo Orlandoni, "Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples", *Cuadernos de Economía* 40 (2016): 101-104, <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2016.02.002>

⁸⁷ Luis Lizama Portal & Diego Lizama Castro, *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N°190 y Ley N°21.643* (Santiago: DER Ediciones Limitada, 2024), 102.

⁸⁸ Fernando Monsalve Basaul, "Principio de igualdad y no discriminación: aplicación a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral", en *Aplicación práctica de los principios del derecho*, comp. Cristian Aedo & Andrés Varela (Valencia, Tirant lo Blanch, 2024), 364-365.

asistencial, desde la óptica de lo masculino, junto a la presunción social que las mujeres son las encargadas de todo el trabajo de la reproducción humana⁸⁹.

Desarrollando este enfoque, por una parte, la empresa en cuanto organización de elementos humanos y materiales requiere una autoridad, un poder funcional y discrecional, un poder de dirección para el logro de los fines de la organización, ampliamente reconocido en Chile y Colombia. Es un poder formal del empleador incorporado y amparado por la ley, con reconocimiento constitucional en ambos países. Constituye una potestad unilateral que no requiere aceptación del trabajador⁹⁰ e implica la subordinación en cuanto paradigma y criterio identificador de otras figuras contractuales⁹¹.

El poder formal de dirección empresarial es inherente a la naturaleza de la relación laboral y debe ejercerse sin abuso, porque no remite a la violencia⁹², y se constituye en un elemento para el exclusivo desarrollo de la actividad empresarial, sujeto al respeto a los derechos fundamentales, específicamente, la igualdad y la no discriminación, el derecho a la vida e integridad física y psíquica, entre otros, excluyéndose esquemas de supervisión autoritarios amparados en un régimen de trabajo opresivo.

La mujer en la estructura organizacional posee bajo poder formal, debido a pautas culturales que adjudican a mujeres y hombres roles sociales diferenciados y jerarquizados en función del sexo⁹³, por ejemplo, la división sexual tradicional del trabajo⁹⁴; que las posiciones de liderazgo son ocupadas frecuentemente por hombres⁹⁵, siendo relegada a los empleos peor remunerados⁹⁶, de menor categoría

⁸⁹ Carola Rivas Vargas, *La perspectiva de género como método de argumentación jurídica en las decisiones judiciales* (Santiago: RiL Editores, 2022), 23.

⁹⁰ Lupo Hernández Rueda, "Poder de dirección del empleador", en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, comps. Néstor de Buen Lozano & Emilio Morgado Valenzuela (México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997), 409.

⁹¹ Humberto Villasmil Prieto, "Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 21 (julio-diciembre 2015): 207.

⁹² Byung-Chul Han, *Topología de la violencia* (Barcelona: Herder, 2016), 51-53.

⁹³ Diego Dueñas-Fernández, Carlos Iglesias-Fernández & Raquel Llorente-Heras, "Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España", *Ensayos sobre Política Económica* 33, núm. 78 (2015): 208, <https://doi.org/pkz9>

⁹⁴ Rosario Undurraga & Natalia López Hornickel, "Trayectorias laborales", 3.

⁹⁵ Ximena Díaz Berr, et al., "Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado", *Ciencia & Trabajo* 19, núm. 58 (abril 2017): 44, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>

⁹⁶ José Luis Goñi Sein, "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial" en *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, comp. Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano (Navarra: Editorial Aranzadi, 2020), 83.

y mayor riesgo de violencia⁹⁷. Una especie de orden natural, sin posibilidad de no cumplir, preservado por los valores, las costumbres y los estereotipos. Se trataría, según Bourdieu, de los *habitus* del campo laboral.

También existen desequilibrios de poder no formales, asociados a los roles tradicionales de género, que perciben a la mujer con menor estatus social y supeditado al ejercicio masculino del poder⁹⁸. Es un bajo poder social, dentro y fuera de la empresa, partícipe de la falta de equidad de género de las mujeres, en especial en América Latina, haciéndolas víctimas de violencia y opresión⁹⁹, tanto en el *habitus* local como social y, en el enfoque de Weber, representa la dominación tradicional o patriarcal, porque en términos culturales la información dirigida a la sociedad no procede de la sociedad como tal, sino de la parte masculina de ella, reproduciendo valores que representan posiciones de los hombres, estableciendo socialmente un sistema de referencias que genera desigualdad, discriminación y violencia en perjuicio de la mujer, emergiendo la violencia de género como un sentimiento, una exhibición de poder sobre ella, o en un espíritu de dominación y de sometimiento a la voluntad del hombre, expresado en multitud de formas y ámbitos sociales¹⁰⁰.

Conclusiones

Una característica fundamental del mundo laboral es la persistente desigualdad de género, la cual se sustenta en la división del trabajo entre mujeres y hombres. Esta diferenciación no es un fenómeno aislado, sino que forma parte del cambio organizativo en las estructuras laborales, en las cuales las mujeres suelen llevar a cabo funciones menos valoradas y con menor reconocimiento. Esta segmentación del mercado laboral perpetúa brechas salariales, limitaciones en el acceso a puestos de liderazgo y desigualdades en las condiciones de empleo, lo que refuerza un sistema que naturaliza la subordinación femenina en el ámbito del trabajo.

⁹⁷ Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, *Violencia en el trabajo*, 2.ª ed. (Ginebra: OIT, 2006), 59, 62, 64.

⁹⁸ Alicia Saldivar Garduño, *et al.*, “Roles de género y diversidad: validación de una escala en varios contextos culturales”, *Acta de Investigación Psicológica* 5, núm. 3 (2015): 2128, 2145, [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30005-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30005-9)

⁹⁹ Lucia Picarella & Pablo Guadarrama González, «Igualdad de género» o “equidad de género” como derecho humano: un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la Agenda 2030”. *Novum Jus* 16, núm. 2 (agosto 28, 2022): 162-167, <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2022.16.2.7>

¹⁰⁰ María Martín Sánchez, “Violencia de género: violencia ‘unidireccional’ hacia las mujeres”, en *Estudio integral de la violencia de género: un análisis teórico-práctico desde el derecho y las ciencias sociales*, comp. María Martín Sánchez, *et al.* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2018), 79, 84, 85.

El escaso poder formal y social de las mujeres en las estructuras organizacionales y sociales tiene un impacto significativo en la distribución del poder en el entorno laboral. Esta situación influye en las dinámicas de trabajo y en las oportunidades de desarrollo profesional, lo cual genera un estado de vulnerabilidad constante. La falta de representación en los espacios de toma de decisiones y la dificultad para acceder a posiciones de autoridad consolidan un entorno en el que la vulneración del derecho a la igualdad se convierte en la norma, más que en la excepción.

Las causas de la violencia contra la mujer en el trabajo pueden manifestarse en diferentes niveles y formas. En un primer nivel, se presenta como coacción directa, con agresiones físicas o verbales evidentes; sin embargo, también se expresa a través de relaciones jerárquicas que imponen una estructura de poder formal en la cual las mujeres tienen menos capacidad de decisión y autonomía. Además, la violencia de género en el ámbito laboral responde a patrones de dominación más amplios que se reproducen en distintos ámbitos de la sociedad, sosteniendo una cultura en la que la discriminación y el abuso encuentran condiciones propicias para perpetuarse.

La violencia contra la mujer en el trabajo no tiene una única causa, sino que es el resultado de múltiples factores interrelacionados. Estos factores varían de acuerdo con el contexto social y organizacional, e influyen en la forma en que se manifiestan las agresiones y desigualdades. Elementos como la cultura empresarial, la normativa interna, las dinámicas de poder y las expectativas de género tienen un papel clave en la configuración de estos escenarios de violencia. Por lo tanto, comprender la violencia laboral desde una perspectiva multicausal es fundamental para diseñar estrategias efectivas de prevención y erradicación.

Desde el ámbito del derecho internacional, este debe proteger a las mujeres en su trabajo mediante la adopción de normativas más vinculantes y mecanismos de supervisión efectivos que garanticen su cumplimiento. Actualmente, existen instrumentos como los convenios de la OIT, la CEDAW y los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, pero su aplicación varía según cada país. Es fundamental fortalecer la cooperación internacional para armonizar estándares y asegurar que los Estados adopten legislaciones laborales con enfoque de género, incluidas medidas concretas contra el acoso, la brecha salarial y la discriminación en la promoción profesional. Asimismo, se requiere la creación de mecanismos de denuncia más accesibles y protección efectiva para las trabajadoras que enfrentan violencia o represalias. La inclusión de cláusulas de igualdad de género en tratados comerciales y acuerdos multilaterales también podría incentivar

a los países a adoptar políticas laborales más equitativas. Solo con un enfoque integral, que combine regulaciones estrictas con monitoreo y sanciones efectivas, el derecho internacional podrá garantizar una verdadera protección de las mujeres en el ámbito laboral.

Referencias

- Acker, Joan. "Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society* 4, núm. 2 (junio 1990). <https://www.jstor.org/stable/189609>
- Araujo, Natalie & Chris L. Peterson. "The 'Me Too' Movement, Gender, and Risk". En *Identifying and Managing Risk at Work: Emerging Issues in the Context of Globalization*. Routledge, 2021. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003164029-15/movement-gender-risk-natalie-araujo-chris-peterson>
- Aretio, María, Irene Repiso & Yolanda Valpuesta. "Contextos de especial vulnerabilidad para la violencia de género. Interseccionalidad: adaptando la respuesta a la diversidad de contextos y situaciones". *Atención Primaria* 56, núm. 11 (2024). <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102834>
- Arévalo-Ramírez, Walter & Pauline Martini. "When International Legal Standards Meet Transitional Justice Processes". *Journal of International Criminal Justice* 20, núm. 4 (2022). <https://doi.org/10.1093/jicj/mqac045>
- Arla, Day, Sarah N. Crown & Meredith Ivany. "Cambio organizacional y agotamiento laboral: los efectos moderadores del apoyo y el control del trabajo". *Ciencia de la Seguridad* 100, parte A (2017). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004>
- Arza, Camila. "Non-Contributory Benefits, Pension Re-Reforms and the Social Protection of Older Women in Latin America". *Social Policy and Society* 16, núm. 3 (2017). <https://doi.org/10.1017/S1474746416000208>
- Barbieri, Teresita De. "Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica". *Debates en Sociología*, núm. 18 (diciembre 1993). <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.199301.006>
- Bastidas Mora, Patricia. "¿Nuestro ordenamiento jurídico garantiza la no discriminación de la mujer y su acceso a la justicia si es víctima de desplazamiento forzado?". *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 5, núm. 9 (2014). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/154>
- Benguria, Felipe & Josh Ederington. "Decomposing the Effect of Trade on the Gender Wage Gap". *Canadian Journal of Economics* 56, núm. 3 (2023). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/caje.12668>
- Berger, Peter & Thomas Luckmann. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1995.

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). “Bienvenidos a Ley Chile”. Diciembre 9, 1989. <https://www.bcn.cl/leychile>
- Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama, 1999.
- Bourdieu, Pierre. *El sentido práctico*. Argentina: Siglo XXI Editores, 2009.
- Bourdieu, Pierre. *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. España: Editorial Taurus, 2012.
- Brunet, Ignacio. “Desigualdades de género en el ámbito laboral”. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* 34 (2023). <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i34.672>
- Cárdenas Aravena, Claudia. “La implementación de los crímenes de competencia de la Corte Penal Internacional en la Ley N° 20.357”. *Revista de Derecho* 23, núm. 2 (2010). <https://doi.org/10.4067/s0718-09502010000200002>
- Carvajal, Jorge Enrique & Óscar Javier Trujillo-Osorio. “Protesta social en América Latina: análisis desde la divergencia como categoría de la criminología del Sur Global”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/282>
- Castelli, Nunzia. “La ley orgánica contra la violencia de género: reflexiones desde el ámbito laboral”. En *Estudio integral de la violencia de género. Un análisis teórico-práctico desde el derecho y las ciencias sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018.
- Chappell, Duncan & Vittorio Di Martino. *Violencia en el trabajo*, 2.^a ed. Ginebra: OIT, 2006.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 16 de 1972. Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Bogotá: Diario Oficial 33.780 de febrero 5 de 1973. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37204>
- Congreso Nacional de Chile. Decreto 1.640 que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - “Convención Belém Do Para”. Santiago de Chile: Diario Oficial núm. 1.640, 23 de septiembre de 1998. https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=1990-2006&id=Historia_DL1640
- Cruz-Rios, Fernanda, Wai K. Chong & David Grau. “Women and Accidents: the Need to Separate Gender Database”. *Procedia Engineering* 145 (2016). <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.04.061>
- Das, Aniruddha. “Sexual Harassment at Work in the United States”. *Archives of Sexual Behavior* 38, núm. 6 (2009). <https://doi.org/10.1007/s10508-008-9354-9>
- Dávila, Luis Felipe. “Violencia simbólica: revisión de los estudios que acuñan el concepto en América Latina (2009-2019)”. *Novum Jus* 14, núm. 2 (julio-diciembre 2020). <https://doi.org/pnbw>

- Dávila, Luis Felipe. “Cuando dos puntos se alejan: desviación, divergencia y órdenes sociales amalgamados”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/278>
- Day, Arla, Sarah, N. Crown & Meredith Ivany. “Organisational Change and Employee Burnout: The Moderating Effects of Support and Job Control”. *Safety Science* 100, part A (2017). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004>
- Del Percio, Enrique. “Divergencia: inquietantes manifestaciones del amor, el sexo, el derecho y otras instituciones”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/276>
- Dejours, Christophe. *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topía, 2015.
- Díaz Berr, Ximena, Amalia Mauro Cardarelli, Elisa Ansoleaga Moreno & Juan Pablo Toro Cifuentes. “Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado”. *Ciencia & Trabajo* 19, núm. 58 (abril 2017). <https://doi.org/pk2g>
- Dirección del Trabajo de Chile. *Informe de denuncias por “Ley 21.643: prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo” ingresadas entre 1.º agosto y 31 de diciembre en la Dirección del Trabajo*. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-127329_archivo_01.pdf
- Dueñas-Fernández, Diego, Carlos Iglesias-Fernández & Raquel Llorente-Heras. “Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España”. *Ensayos sobre Política Económica* 33, núm. 78 (2015). <https://doi.org/pkz9>
- Einarsen, Ståle. “Harassment and Bullying at Work: a Review of the Scandinavian Approach”. *Aggress Violent Behavior* 5, núm. 4 (2000). <https://doi.org/d542hv>
- Esparza-Reyes, Estefanía. “La violencia patriarcal: una paradigmática vulneración a la no subordinación”. En *Estudio integral de la violencia de género: un análisis teórico-práctico desde el derecho y las ciencias sociales*, dirigido por María Martín Sánchez. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018.
- Folke, Olle & Johanna Rickne. “Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market”. *Quarterly Journal of Economics* 137, núm. 4 (2022). <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>
- Friedrich-Ebert-Stiftung. “La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT”. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>
- Galtung, Johan. “La violencia: cultural, estructural y directa”. *Cuadernos de Estrategia* 183 (2016). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>
- Global Union (UNI). “Chile Moves Forward in the Fight Against Harassment and Violence in the World of Work, Congress to Vote on Ratification of ILO C190” (2022). <https://uniglobalunion.org/news/c190-closer-in-chile/>

- González-Monguí, Pablo Elías. “Divergencia social, selectividad e inmunidad en la aplicación del derecho penal”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/277>
- Goñi Sein, José Luis. “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial”. En *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, comp. Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano. Navarra: Editorial Aranzadi, 2020.
- Han, Byung-Chul. *Topología de la violencia*. Barcelona: Herder, 2016.
- Han, Byung-Chul. *La sociedad del cansancio*, 4.^a ed. Barcelona: Herder, 2024.
- Hernández Rueda, Lupo. “Poder de dirección del empleador”. En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, comps. Néstor de Buen Lozano & Emilio Morgado Valenzuela. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.
- Herren, Ricardo. *La conquista erótica de las Indias*. Barcelona: Planeta, 1991.
- Herrera, Antonio, Afroditi Pina, M. Carmen Herrera & Francisca Expósito. “¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual”. *Anuario de Psicología Jurídica* 24, núm. 1 (2014). <https://doi.org/10.1016/j.apj.2014.07.002>
- International Criminal Court. “Rome Statute of the International Criminal Court” (1998). https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVIII-10&chapter=18&clang=_en
- Jackson, Robert A. & Meredith A. Newman. “Sexual Harassment in the Federal Workplace Revisited: Influences on Sexual Harassment by Gender”. *Public Administration Review* 64, núm. 6 (2004). <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2004.00417.x>
- Kottak, Conrad. *Antropología cultural*. Madrid: McGraw Hill, 2002.
- Lapena, Hilda. “A Relative Innovation: the 190 ILO Convention and the 206 ILO Recommendation on Violence and Mobbing at Work”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* 147 (2020).
- Lizama Portal, Luis & Diego Lizama Castro. *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N° 190 y Ley N° 21.643*. Santiago: DER Ediciones, 2024.
- Llano Franco, Jairo Vladimir. “Apuntes para la comprensión del conflicto armado colombiano contemporáneo y la situación de las víctimas”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 1, núm. 2 (2010). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/216>
- Llano Franco, Jairo Vladimir. “Diversidad, pluralismo, divergencia y multiculturalismo: el movimiento indígena por el reconocimiento en Colombia”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023). https://www.researchgate.net/publication/375582987_Diversidad_pluralismo_divergencia_y_multiculturalismo_

- el_movimiento_indigena_por_el_reconocimiento_en_Colombia_Diversity_pluralism_divergence_and_multiculturalism_the_indigenous_movement_for_recogniti
- Lorente, Miguel. “Justicia, género y estereotipos”. En *Análisis de la justicia desde la perspectiva de género*, comp. Lucía Avilés, et al. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018.
- Lousada Arochena, José Fernando. “Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales”. *Misión Jurídica* 13, núm. 18 (junio de 2020). <https://doi.org/10.25058/1794600X.1701>
- Martín Sánchez, María. “Violencia de género: violencia ‘unidireccional’ hacia las mujeres”. En *Estudio integral de la violencia de género. Un análisis teórico-práctico desde el derecho y las ciencias sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018.
- Monsalve Basaul, Fernando. “Ciberviolencia en el trabajo por razón de género. El aporte del Convenio n.º 190 OIT”. En *Estudios sobre la propiedad intelectual, nuevas tecnologías y cosas incorpóreas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023.
- Monsalve Basaul, Fernando. “Principio de igualdad y no discriminación: aplicación a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral”. En *Aplicación práctica de los principios del derecho*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2024.
- Moreno-Jiménez, Bernardo & Macarena Gálvez Herrer. “El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal”. *Journal of Work and Organizational Psychology* 29, núm. 3 (2013). <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a20>
- Moroni, Lidia & Guillermo E. Dabos. “Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: una revisión de la literatura y de sus implicancias”. *Estudios Gerenciales* 30, núm. 133 (2014). <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.05.003>
- Nelson, Sioban, Basnama Ayaz, Andrea L. Baumann & Graham Dozois. “A Gender-Based Review of Workplace Violence Amongst the Global Health Workforce-A Scoping Review of the Literature”. *PLOS Global Public Health* 4, núm. 7 (2024). <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003336>
- Nielsen, Morten Birkeland, Lars Glasø & Ståle Einarsen. “Exposure to Workplace Harassment and the Five Factor Model of Personality: a Meta-Analysis”. *Personality and Individual Differences* 104 (2017). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886916309126>
- Novena Conferencia Internacional Americana. “Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer” (1948). <http://hrlibrary.umn.edu/instree/Scivilrts.html>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “CEDAW Recomendación General No. 19”. Enero 29, 1992.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “Protocolo de Estambul” (1999). <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/training8rev1sp.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Documento de base sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” (2016). <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-base-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-hombres-en-el>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)” (2019). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial” (2022). <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primer-encuesta-mundial>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Gobierno de Colombia radica ante el Congreso de la República el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo” (2024). <https://www.ilo.org/es/resource/news/gobierno-de-colombia-radica-ante-el-congreso-de-la-republica-el-convenio>
- Osborne, Raquel. *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona: Ediciones Bellaterra, 2009.
- Otterbach, Steffen, Alfonso Sousa-Poza & Xing Zhang. “Gender Differences in Perceived Workplace Harassment and Gender Egalitarianism: a Comparative Cross-National Analysis”. *Business Ethics, the Environment and Responsibility* 30, núm. 3 (2021). <https://doi.org/10.1111/beer.12338>
- Peramato Martín, Teresa & Jorge González-Fernández. “Aspectos éticos y legales de la violencia sobre la mujer”. *Atención Primaria* 56, núm. 11 (2024). <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102857>
- Picarella, Lucia & Pablo Guadarrama González. «“Igualdad de género” o “equidad de género” como derecho humano: un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la Agenda 2030*»». *Novum Jus* 16, núm. 2 (agosto 28, 2022). <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2022.16.2.7>
- Prieto-Orzanco, Asunción. “Hostigamiento laboral (*mobbing*) y sus consecuencias para la salud”. *Atención Primaria* 35, núm. 4 (marzo 2005). <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13072593>
- Quiroz Vitale, Marco Alberto. “Divergencia y desviación como categorías del pensamiento criminológico”. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* 14, núm. 27 (2023). <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/283>
- Ramoni, Josefa & Giampaolo Orlandoni. “Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples”. *Cuadernos de Economía* 40, núm. 113 (2017). <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2016.02.002>
- Rivas Vargas, Carola. *La perspectiva de género como método de argumentación jurídica en las decisiones judiciales*. Santiago: RiL Editores, 2022.
- Saldívar Garduño, Alicia, Rolando Díaz, Norma Reyes, Carolina Armenta, Fuensanta López, Mayra Moreno, Angélica Romero, Julita Hernández & Miriam Domínguez. “Roles de

- género y diversidad: validación de una escala en varios contextos culturales”. *Acta de Investigación Psicológica* 5, núm. 3 (2015). <https://doi.org/hwnz>
- Salin, Denise. “Ways of Explaining Workplace Bullying: a Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Process in the Work Environment”. *Human Relations* 56, núm. 10 (2003). <https://doi:10.1177/00187267035610003>
- Silva-García, Germán. “El control penal sobre la sexualidad. Fundamentos, extralimitaciones y limitaciones”. En *Memorias XX Jornadas Internacionales de Derecho Penal*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1998.
- Silva-García, Germán & Johana Barreto Montoya. “Avatares de la criminalidad de cuellos blanco transnacional”. *Revista Científica General José María Córdova* 20, núm. 39 (2022). <https://doi.org/10.21830/19006586.1042>
- Silva-García, Germán & Pamela Tinoco Ordóñez. “Delitos sexuales”. En Pablo Elías González Monguí (coord.), *Derecho penal especial*, tomo II. Bogotá: Ibáñez, 2023.
- Silva-García, Germán & Vannia Ávila-Canúm. “Control penal y género ¡Baracunátana! Una elegía al poder sobre la rebeldía”. *Revista Criminalidad* 64, núm. 2 (2022).
- Silva-García, Germán, Angélica Vizcaino Solano & Bernardo Pérez-Salazar. “The Debate Concerning Deviance and Divergence: a New Theoretical Proposal”. *Oñati Socio-Legal Series* 14, núm. 2 (2024).
- Toro, Juan Pablo & Constanza Gómez-Rubio. “Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina”. *Ciencia & Trabajo* 18, núm. 56 (2016). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>
- Undurraga, Rosario & Natalia López Hornickel. “Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género”. *Psykhé* 29, núm. 2 (2020). <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- United Nations Office of the High Commissions for Human Rights. “CEDAW Recomendación General n.º 19”, January 29, 1992. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/cedaw-19-violencia-contra-la-mujer.pdf>
- Ushakova, Tatsiana. “La aportación del nuevo Convenio del Consejo de Europa al debate sobre la violencia de género”. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 1, núm. 4 (2013). https://ejcls.adapt.it/index.php/rld_adapt/article/view/137
- Villasmil Prieto, Humberto. “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 21 (julio-diciembre 2015). <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n21/1870-4670-rlds-21-00203.pdf>
- Weber, Max. *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica (FCE), 2008.

