

La violencia en los espacios laborales y más allá: los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras*


Beyond The Workplace: The Impact of Gender-Based Violence on the Fundamental Rights of Women Workers

Laura C. Gamarra-Amaya¹

Fernando Monsalve Basaul²



¹ Abogada colombo-estadounidense. LL.M. en Derecho Internacional. Docente investigadora en la Universidad Católica de Colombia. Correo: lcgamarra@ucatolica.edu.co.  ORCID: [0000-0002-0823-6224](https://orcid.org/0000-0002-0823-6224), CVLAC: [rh=0000102892](https://cvlac.org/rh=0000102892).

² Abogado y docente especialista en Derecho del Trabajo. Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad social. Docente investigador en la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile. Correo: fmonsalve@ucsc.cl.  ORCID: [0009-0008-7620-8277](https://orcid.org/0009-0008-7620-8277).

Resumen

El artículo analiza la violencia de género en el trabajo como una grave violación de los derechos fundamentales de las mujeres, en especial los derechos a la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación. La pregunta de investigación que guía el estudio es: ¿de qué manera la violencia de género en el ámbito laboral afecta la garantía efectiva

de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras y qué mecanismos normativos y empresariales son necesarios para erradicarla? A través de una metodología jurídico-doctrinal y comparada, se estudia el impacto estructural de la violencia laboral y doméstica sobre la autonomía y participación de las mujeres, examinando los marcos normativos de Colombia y Chile, así como los estándares internacionales de la OIT, la CEDAW y la Convención de Belém do Pará.

* Artículo de investigación. 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.

Se sostiene que, aunque existen leyes y tratados robustos —como el Convenio 190 de la OIT y las leyes integrales contra la violencia en ambos países—, persisten brechas

en su aplicación, lo que perpetúa entornos laborales inseguros y discriminatorios. La violencia de género, afirman, no es un fenómeno individual, sino estructural y cultural, arraigado en normas patriarcales que normalizan el maltrato y obstaculizan la igualdad material.

El estudio también aborda la responsabilidad empresarial, destacando el deber de debida diligencia en derechos humanos para prevenir, investigar y sancionar la violencia. Además, analiza el impacto de la violencia doméstica en el trabajo, mostrando cómo esta interfiere en la estabilidad laboral, la productividad y la salud mental de las mujeres, y argumenta que las empresas y el Estado deben ofrecer mecanismos de protección efectivos.

Comparativamente, se examinan los modelos de España y México, que han desarrollado políticas y leyes integrales con enfoque de género, evidenciando que la erradicación de la violencia requiere no solo normas, sino transformaciones culturales y políticas públicas integrales. Se concluye afirmando que los Estados y las empresas tienen la obligación jurídica y moral de garantizar un entorno laboral libre de violencia, lo cual es esencial para la vigencia real de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras y para avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

Palabras clave:

mujeres, violencia de género, derechos fundamentales, derecho al trabajo, enfoque de género.

Abstract

This article analyzes gender-based violence in the workplace as a serious violation of

women's fundamental rights, especially the rights to equality, human dignity, and non-discrimination. The guiding research question is: How does gender-based violence in the workplace affect the effective guarantee of women workers' fundamental rights, and what regulatory and business mechanisms are necessary to eradicate it? Using a legal-doctrinal and comparative methodology, the authors study the structural impact of workplace and domestic violence on women's autonomy and participation, examining the regulatory frameworks of Colombia and Chile, as well as international standards such as the ILO Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the Convention of Belém do Pará.

It argues that, although robust laws and treaties exist—such as ILO Convention 190 and comprehensive laws against violence in both countries—gaps in their implementation persist, perpetuating unsafe and discriminatory work environments. Gender-based violence, they assert, is not an individual phenomenon, but rather a structural and cultural one, rooted in patriarchal norms that normalize abuse and hinder material equality.

The study also addresses corporate responsibility, highlighting the duty of human rights due diligence to prevent, investigate, and punish violence. It also analyzes the impact of domestic violence in the workplace, showing how it interferes with women's job stability, productivity, and mental health, and argues that companies and the State must offer effective protection mechanisms.

Comparatively, it examines the models of

Spain and Mexico, which have developed comprehensive policies and laws with a gender perspective, demonstrating that eradicating violence requires not only regulations but also cultural transformations and comprehensive public policies.

It concludes by stating that states and companies have a legal and moral obligation to guarantee a violence-free workplace, which is essential for the realization of the human rights of working women and for moving toward a more egalitarian society.

Keywords:

women, gender-based violence, fundamental rights, right to work, gender perspective.

Introducción

La violencia de género en el trabajo es un problema mundial arraigado en una cultura global de discriminación impulsada por factores socioeconómicos, culturales e institucionales. Si bien la violencia de género puede afligir a personas de todos los géneros, afecta predominantemente a las mujeres, quienes sufren discriminación en mayor medida que los hombres y están sujetas a diversos tipos de violencia en múltiples contextos, la mayoría de las veces perpetrada por hombres (Nelson et ál., 2024).

La violencia contra la mujer es una forma de discriminación y constituye una violación de los derechos humanos. En algunos contextos puede llegar a vulnerar el derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las mujeres. Afecta desproporcionadamente a las mujeres de color, a las personas LGBTIQ+ y a otras comunidades marginadas, a menudo en formas más extremas y peligrosas (Melaku

y Beeman, 2023). Es un problema no solamente de riesgos laborales, sino de salud pública, ya que puede causar daños físicos y psicológicos a las víctimas y resultar en problemas de salud a largo plazo, como depresión y ansiedad. Puede causar dificultades económicas a las víctimas, ya que la pérdida del empleo puede dejar a estas mujeres, en algunos casos cabeza de familia, sin la oportunidad de ganar un sustento.

La violencia contra la mujer en el trabajo también es un problema de seguridad, debido a que si las mujeres tienen miedo de trabajar en ciertos espacios, se les está vulnerando el derecho a la igualdad, el trabajo y la participación en la vida pública (McGrath, 2023).

Este artículo examina la violación de derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras en contextos en los que ya se ha desarrollado el marco normativo para protegerlos. Sin embargo, las desigualdades persisten y las mujeres continúan siendo afectadas en su integridad de manera desproporcionada (Hernández y Barrero, 2025). Se analizan los factores culturales, así como las respuestas tanto estatales como empresariales que contribuyen a la reducción de estas violencias, tanto en espacios laborales como domésticos. Se concluye que la violencia laboral contra las mujeres es un problema crítico que vulnera sus derechos fundamentales y perpetúa la desigualdad de género. Abordarla requiere medidas legales, políticas y organizativas integrales para crear entornos laborales más seguros y equitativos.

La violencia de género y la cultura

La violencia contra la mujer constituye uno de los temas actuales más complejos de derechos humanos (Asamblea General de Naciones Unidas, 2000), porque constituye un fenómeno persistente, inaceptable y generalizado en todo el mundo, que pone en riesgo la integridad física y psíquica de las mujeres. Es una de las formas en que se manifiesta la desigualdad, configurándose como un antiguo problema de la humanidad respecto del que las sociedades modernas han comenzado a tomar conciencia y evitar normalizarlo. Asimismo, el fenómeno de la violencia contra la mujer por razón de género trae asociado el problema de la impunidad, toda vez que, de ocurrir sin ser reprochada en forma sistémica, robusta y oportuna, está informando a la comunidad que tales conductas se aceptan y, por ende, la violencia tenderá a perpetuarse con la aceptación social y el fortalecimiento de la condición subordinada de la mujer (*Campo Algodonero vs. México*, 2009).

La violencia hacia las mujeres suele estar profundamente vinculada a normas culturales y a concepciones de género que las colocan en una posición de subordinación. En numerosos contextos sociales, los modelos tradicionales de género y las estructuras patriarcales fortalecen tanto la tolerancia como la normalización de estas formas de violencia. En Sudáfrica, por ejemplo, prácticas como la poligamia y el pago de la lobola (precio de la novia) están perfectamente normalizadas y engranadas en la cultura. Sin embargo, estas mismas prácticas culturales se asocian con un incremento del maltrato contra las mujeres, perpetuando así las relaciones

de poder patriarcales (Mudimeli y Khosa-Nkatini, 2024). De manera similar, en Libia, las costumbres y normas culturales que imponen restricciones al comportamiento femenino, como las limitaciones en su forma de vestir, actuar y sus actividades laborales, contribuyen de forma notable a la persistencia de la violencia contra las mujeres (Alkour y Mohd Hussain, 2024).

En toda agresión a una mujer es posible encontrar características de violencia de género, porque se vincula a la asimetría de poder entre mujeres y varones, de manera que el factor vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer (Rico, 1996). Dicho desequilibrio se refiere no solo al poder propio de toda organización empresarial, que otorga la ley para la dirección del ente productivo, sino a un poder cultural desigual histórico entre hombres y mujeres (Asamblea General de Naciones Unidas, 1996).

La violencia contra la mujer no es algo natural, sino cultural, donde no se reconoce del todo la dignidad que a ella le corresponde, basada en estereotipos y sesgos que, en definitiva, se proyectan fuertemente a los espacios de trabajo mediante la discriminación en el ejercicio del derecho a trabajar en un ambiente libre de toda violencia y acoso por razón de género.

Un abordaje necesario de este fenómeno es hacerlo en clave constitucional y, conjuntamente, laboral, penal, de familia, etcétera, toda vez que debe tenerse como premisa básica el reconocimiento de los derechos fundamentales de la mujer, tales como la dignidad y la no discriminación, enmarcada en aquella categoría de análisis que involucra el enfoque de género, para

evidenciar las relaciones de poder asimétricas, un desequilibrio relacional que se presenta particularmente en los diversos espacios laborales. En otros términos, la violencia genera no solo condiciones de trabajo estresantes, sino que especialmente vulnera los derechos humanos (Pérez, 2019).

Toda la sociedad se ve afectada por la violencia, manifestándose en todas las formas y categorías, tal como está demostrado en la primera encuesta mundial sobre la violencia en el trabajo, de Lloyd's Register Foundation y Gallup, que abarca más de 100 países y arroja como dato que el 23% de las mujeres han sufrido violencia en este ámbito (International Labour Organization et ál., 2023), espacio que progresivamente se ha ido extendiendo a causa de la tecnología que permite llevar el trabajo a todas partes y a cada momento, con ello, a su vez, surgen formas nuevas de violencia, tal como la violencia digital, conformándose un ciberespacio en donde las mujeres también experimentan violencia en mayor proporción que los hombres (ONU Mujeres en Chile, 2023) (Consejo Nacional Electoral, 2024).

La violencia contra las mujeres no puede entenderse de manera uniforme, pues se manifiesta y se percibe de formas distintas según el contexto cultural en el que ocurre. En la Unión Europea, por ejemplo, la llamada “culturalización de la violencia” ha derivado en una visión simplista que divide a las comunidades en, supuestamente, “no violentas” y “violentas”, asociando estas últimas con personas migrantes o provenientes de contextos externos. Este enfoque, sin embargo, invisibiliza que la violencia de género atraviesa todas las

culturas y estratos sociales, y contribuye a reforzar prejuicios raciales y étnicos, en lugar de reconocer que se trata de un fenómeno estructural anclado en la desigualdad entre hombres y mujeres (Montoya y Rolandsen Agustin, 2013).

En regiones como el sur de Asia, los factores culturales e históricos inciden de manera decisiva en la forma en que la violencia contra las mujeres se normaliza o justifica (Garavito, 2024, Martínez, Ordóñez, Gómez, 2024). Las prácticas tradicionales, las jerarquías familiares y las concepciones rígidas de los roles de género generan un terreno fértil para que la violencia se perpetúe y sea interiorizada por las propias víctimas como parte de la vida cotidiana. Por esto es tan importante resaltar que la violencia no solo se expresa en actos concretos de agresión, sino también en mecanismos de control social y cultural que restringen la autonomía femenina. En consecuencia, es vital analizar cómo los valores, las creencias y las narrativas culturales influyen en la legitimación o en la impugnación de la violencia, para diseñar respuestas jurídicas y políticas públicas sensibles a cada contexto (Ahluwalia et ál., 2015).

La violencia y acoso por razón de género “*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*” (United Nations Office of the High Commissions for Human Rights, 1992). Por su parte, la violencia contra la mujer se entiende en forma amplia por el sistema interamericano de derechos humanos; en efecto, se conceptualiza como “*cualquier acción o conducta, basada en su*

género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado” (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Para», 1994). Aquí cabe resaltar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha resuelto que se incurre en infracción a esta normativa cuando la violencia se basa en razones de género, vale decir, en el contexto de conductas estereotipadas acerca de los roles del hombre y de la mujer en la sociedad (*Campo Algodonero vs. México*, 2009).

Los Estados y la eliminación de la violencia contra las mujeres

Es esencial que los Estados actúen eficientemente en la eliminación de la violencia contra la mujer y solo así cumplirán con sus obligaciones internacionales derivadas de los tratados internacionales (International Labour Organization, 2019a). En tal sentido, deben aplicar políticas destinadas a abstenerse de practicar violencia contra la mujer y proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y castigar todo acto de violencia contra la mujer, por actos del Estado o particulares. Tienen la obligación de fortalecer aquellas políticas y programas que permitan a la mujer participar en igualdad en todas las esferas de la vida, con pleno ejercicio de sus derechos fundamentales.

En el año 2024, en Chile se incorporó totalmente a la legislación los conceptos anteriores mediante la Ley 21.675 sobre prevención, sanción y erradicación de la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, que constituye una ley integral

de violencia contra las mujeres. Lo hace con base en un concepto único, como violencia de género, preceptuando que se trata de “...cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello”. Establece una noción amplia, pues incluye la sola amenaza para que se configure; por lo demás, agrega que “También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras”. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2024).

Por su parte, Colombia también contempla un marco normativo que conforma una legislación integral sobre la violencia. Posee un concepto amplio en la ley marco, la Ley 1257 de 2008, sobre normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Así, preceptúa que

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Congreso de la República de Colombia, 2008).

El texto expresa claramente que la violencia de género es inaceptable, destacando como sus principios rectores la igualdad real y efectiva, los derechos humanos y la no

discriminación. Esta ley tuvo la virtud de ampliar la regulación y reproche a la violencia más allá de la esfera privada, asumiéndola en su real dimensión, esto es, una vulneración a los derechos humanos que puede ocurrir en cualquier ámbito social. También integra este marco regulatorio la Ley 2453 de 2025, que establece medidas específicas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política (Congreso de la República de Colombia, 2025). Esta es una ley que reconoce a la violencia política como estructural. Igualmente, se comprende la Ley 2365 de 2024, sobre acoso sexual laboral y en la educación superior, junto a la Ley 2421 de 2024, sobre reparación integral, atención, asistencia a víctimas, con enfoque específico en mujeres (Congreso de la República de Colombia, 2024).

Como se ha demostrado, el desafío principal radica en la efectividad de la aplicación de estas normas. Muchas trabajadoras aún enfrentan barreras para denunciar por temor a represalias o por la ineficiencia de los mecanismos institucionales. Por ello, se requiere fortalecer los protocolos internos de las empresas, capacitar en enfoque de género a empleadores y funcionarios, y garantizar la confidencialidad y protección de las víctimas. Solo mediante una implementación real y comprometida de este marco legal se podrá asegurar un entorno laboral seguro, equitativo y libre de toda forma de violencia para las mujeres (Gamarra-Amaya et ál., 2025).

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994) se adoptó en el marco de la Organización

de los Estados Americanos (OEA), para la protección de los derechos humanos de las mujeres. Su principal aporte radica en reconocer por primera vez en un instrumento vinculante que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, además de una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres (arts. 1 y 2) (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Para», 1994). Asimismo, la Convención afirma el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, y establece que los Estados parte tienen la obligación de actuar con debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género.

En cuanto a los mecanismos de protección, la Convención impone a los Estados deberes positivos de carácter legislativo, judicial, administrativo y de políticas públicas (arts. 7 y 8), dirigidos no solo a la sanción de los responsables, sino también a la transformación de los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación y subordinación de las mujeres. A nivel interamericano, su cumplimiento es supervisado por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y puede ser objeto de control de convencionalidad ante la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, permitiendo la responsabilidad internacional de los Estados en caso de incumplimiento. En este sentido, la Convención de Belém do Pará se erige como el instrumento regional más relevante en la consolidación del derecho de las mujeres

a vivir libres de violencia y en la articulación de estándares internacionales que obligan a los Estados a adoptar un enfoque integral en materia de derechos humanos y género (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Para», 1994).

Respecto de los Estados parte de la Convención de Belem do Pará, deben adoptar medidas que consideren que algunas mujeres pueden ser más vulnerables a la violencia que otras, pues la subordinación es un tema que depende de diversos factores personales e individuales de cada persona, tales como raza, etnia, embarazo, etcétera; dichos factores interactúan en forma compleja, afectando distinto a cada mujer (Asamblea General de Naciones Unidas, 2011). Sobre las reparaciones para quienes sufren violencia, es la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, en 2009, la que por primera vez adopta, como una obligación del Estado, la noción de reparaciones en función del género con vocación transformadora, de tal manera que, en una situación de discriminación estructural, las reparaciones deben propender a transformarla, apuntando así no solo a la restitución, sino a remediar la situación (Asamblea General de Naciones Unidas, 2011).

Las empresas y los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras

En el ecosistema laboral, debido a las facultades de dirección del empresario y,

muchas veces, por liderazgos autoritarios e irrespetuosos de los derechos fundamentales inespecíficos, el desbalance de poderes entre hombre y mujer se amplifica. En tal sentido, las actividades empresariales pueden generar impactos negativos en las personas, como es el caso de la violencia contra las mujeres, constituyéndose en un ataque a la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.

Como consecuencia de lo anterior, corresponde a las empresas abordar dichos impactos negativos reales y potenciales en forma procesual, a lo que se conoce como deber de debida diligencia. Tal obligación empresarial de respetar los derechos humanos nace de una norma de origen internacional no vinculante, del año 2011; se trata de los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011), instrumento interpretado por un texto de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, denominado *Guía para la interpretación de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), aprobó un instrumento multilateral, revisado en el año 2023, denominado “Líneas Directrices para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable”, junto a un texto de apoyo, la “Guía de la OCDE sobre debida diligencia para una conducta empresarial responsable” (OCDE, 2018).

Chile no tiene una ley integral de debida diligencia empresarial en derechos humanos, de tal manera que debe recurrirse

a normativa específica que puede contenerla expresa o tácitamente; es el caso de la Ley 21.675, que aborda la violencia contra la mujer de modo integral y se refiere en su artículo 3.º a la debida diligencia como un principio rector. Asimismo, el país posee un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas 2022-2025 que establece responsabilidades empresariales en derechos humanos, en armonía con los Principios Rectores de Naciones Unidas, promoviendo la incorporación de procesos de debida diligencia (Gobierno de Chile, 2022).

Por su parte, Colombia también posee un Plan Nacional de Acción de Empresa y Derechos Humanos (Presidencia de la República de Colombia, 2020), a fin de que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos según estándares internacionales y la promoción de la debida diligencia, respetando los grupos en situación de vulnerabilidad. El *Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos de Colombia 2020-2022* reconoce que las mujeres enfrentan desigualdades estructurales en el ámbito laboral y que la pandemia de la COVID-19 agravó las brechas de empleo y protección social. Las identifica como uno de los grupos en situación de vulnerabilidad junto con pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes y personas con discapacidad, e insta tanto al Estado como a las empresas a adoptar medidas diferenciadas que protejan sus derechos. Además, el documento se fundamenta en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y en los tratados internacionales que garantizan la igualdad de género y la no discriminación, promoviendo que las empresas integren

estos principios en sus políticas internas, cadenas de valor y procesos de debida diligencia. Sin embargo, el plan no desarrolla medidas de género específicas ni mecanismos concretos de seguimiento o sanción. Aunque promueve la inclusión y el respeto por los derechos laborales de las mujeres, no detalla acciones sobre igualdad salarial, prevención del acoso o conciliación laboral y familiar. En general, el documento reconoce la importancia de la igualdad de género dentro de la responsabilidad empresarial, pero deja un margen amplio para que las empresas interpreten y apliquen sus compromisos sin una estrategia clara de implementación o evaluación (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

Impacto de la violencia doméstica en el trabajo

La violencia doméstica, al igual que las demás violencias de género, impacta en el orden laboral, con un costo social y económico, no circunscrito solo al ámbito privado, porque también perjudica a la empresa misma en su quehacer y objetivos, además de la sociedad toda.

La violencia doméstica se refiere a la sufrida por mujeres violentadas en el ámbito privado por familiares u otras personas que integran la unidad doméstica, es decir, por las personas con quienes se vive en el mismo hogar; sin embargo, la problemática planteada implica que estas mujeres, a su vez, sufren violencia en el trabajo de parte de los mismos agresores domésticos, quienes son ajenos a la relación laboral (Tolman y Wang, 2005). Cabe observar que podría darse otra hipótesis, que los efectos de la violencia en

el hogar, en sí mismos y sin relación causal, impacten en el trabajo, lo cual ahora no planteamos.

La violencia doméstica, también conocida en algunos ámbitos como violencia intrafamiliar, dada su naturaleza al interior de la estructura primaria de la sociedad, puede afectar a las mujeres en sus lugares de trabajo. Puede obstaculizar su rendimiento, asistencia y desarrollo profesional. Además, los agresores pueden continuar el abuso en el lugar de trabajo. Por otro lado, la empresa puede constituir un refugio contra la violencia doméstica, ofreciendo apoyo y recursos. Sin embargo, con demasiada frecuencia, los empleadores carecen de la capacidad y la habilidad para gestionar la violencia doméstica, lo que resulta en la pérdida de empleo de muchas víctimas (Flynn et ál., 2017).

La violencia doméstica constituye un factor determinante en la configuración de las trayectorias laborales de las mujeres, al afectar directamente su estabilidad, desempeño y desarrollo profesional. Este fenómeno no solo implica un problema de índole privada, sino que se proyecta en el ámbito público del trabajo, evidenciando cómo las desigualdades de género y las relaciones de poder trascienden los límites del hogar. La literatura académica ha demostrado que la violencia doméstica genera consecuencias económicas y profesionales que perpetúan la exclusión laboral de las mujeres, limitando su autonomía y reduciendo sus oportunidades de progreso en el mercado laboral (Swanberg y Logan, 2005).

En el entorno profesional, las mujeres que experimentan violencia doméstica

suelen presentar mayores índices de ausentismo, impuntualidad y disminución en la productividad. Estas manifestaciones se derivan de las secuelas físicas y psicológicas del abuso, las cuales obstaculizan su capacidad de concentración, toma de decisiones y desempeño eficiente (Showalter, 2016). El estrés crónico, la ansiedad y el miedo asociados a la violencia impactan directamente en la salud mental, comprometiendo el bienestar general y reduciendo la posibilidad de mantener un empleo estable. De esta manera, el trabajo, que podría ser una vía de empoderamiento y emancipación económica, se convierte en un espacio donde se reproducen las consecuencias del maltrato (Flynn et ál., 2017).

Adicionalmente, la violencia doméstica propicia inestabilidad laboral, ya que muchas mujeres se ven forzadas a cambiar de empleo o son despedidas por interferencias de sus parejas agresoras. Estas interferencias pueden incluir el acoso en el lugar de trabajo, el sabotaje de las actividades laborales o la restricción del acceso a recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades. Dichas dinámicas no solo afectan a las víctimas de manera individual, sino que también repercuten en las organizaciones y en el sistema económico en general, al generar pérdidas de talento, productividad y cohesión laboral. En consecuencia, la violencia doméstica debe ser entendida como un problema estructural que exige respuestas integrales desde el derecho laboral, las políticas empresariales y los programas de prevención y apoyo institucional.

Anteriormente, ya se ha explicado cómo

la violencia de género constituye un fenómeno que trasciende el ámbito privado y repercute directamente en la esfera laboral de las mujeres. Las víctimas de este tipo de violencia enfrentan obstáculos significativos para mantener la estabilidad en el empleo, debido a las secuelas físicas y emocionales de los abusos a los cuales están sujetas. Es así que las mujeres trabajadoras que sufren de violencia intrafamiliar tienen mayores porcentajes en ausentismo, impuntualidad y reducción del rendimiento, factores que comprometen la continuidad y la calidad del trabajo desempeñado (Showalter, 2016).

Desde una perspectiva psicosocial, el impacto de la VD genera altos niveles de estrés, ansiedad y dificultades de concentración, lo que afecta la capacidad de las mujeres para cumplir con las exigencias de su puesto y desenvolverse de manera eficiente. El trauma sostenido puede derivar en episodios de agotamiento emocional y disminución de la autoestima, condiciones que, a su vez, limitan las oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de las organizaciones (Tolman y Wang, 2005).

Además, la violencia doméstica puede manifestarse como una forma de control económico por parte del agresor, quien interfiere deliberadamente en la vida laboral de la víctima mediante actos de acoso, vigilancia o sabotaje en el entorno de trabajo. Estas tácticas no solo vulneran el derecho de la mujer a un empleo digno, sino que también refuerzan su dependencia económica del agresor, perpetuando el ciclo de violencia y exclusión laboral (Adams et ál., 2012).

Aquí surge el asunto de las obligaciones empresariales en la protección de sus

trabajadoras frente a un eventual ataque de un personaje externo a la empresa, pero que está estrechamente relacionado con la víctima. Se trata de un asunto que, *prima facie*, sería ajeno al empleador. Para dar una respuesta, se enfocará el tema desde dos dimensiones: la primera, desde la perspectiva de la violencia ejercida por terceros a la relación laboral; y la segunda, a partir del deber de seguridad que el empleador tiene respecto de sus trabajadores.

Respecto de la primera dimensión, claramente la violencia doméstica, la intrafamiliar y la de pareja es un tema del Estado y, en ese sentido, su incumplimiento conlleva responsabilidad internacional, tal como se ejemplifica con la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que condenó al Estado de Turquía por violencia de género al no proteger a madre e hija de violencia doméstica de parte de su marido, que significó la muerte de la primera (European Court of Human Rights, 2009). Dicha obligación estatal puede extrapolarse al ámbito laboral a partir del Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (International Labour Organization, 2019a) y la Recomendación n.º 206 que lo complementa, que se refieren expresamente a la violencia doméstica (International Labour Organization, 2019b).

Dicho Convenio n.º 190 constituye el primer tratado internacional con el objetivo de prevenir y erradicar todas las formas de violencia en el ámbito laboral de forma integral, incluida la violencia de género, con un amplio ámbito de aplicación, según su artículo 2.º. Además, al igual que otros instrumentos normativos internacionales,

contempla una herramienta conceptual, la denominada perspectiva de género, de gran utilidad para analizar la violencia que sufre una mujer en el trabajo, concepto que permite reconocer desigualdades y discriminaciones que podrían no ser percibidas de otra forma, particularmente considerando las elevadas tasas de violencia en nuestras sociedades y cuyas víctimas principales son las mujeres.

En tal sentido, el Convenio n.º 190 se ocupó de la violencia doméstica en sus considerandos al consignar que:

la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Con base en ello, establece en su articulado que todo Estado miembro del Convenio “...deberá adoptar medidas apropiadas para: f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”. (International Labour Organization, 2019a, p. 190).

Por lo demás, el Convenio n.º 190 contempla, en su artículo 4, párrafo 2, que los Estados miembros para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, adopten un enfoque inclusivo, integrado y con consideraciones de género que “debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda...”. Tal precepto encuentra su razón de ser en el referido enfoque integrado

con consideraciones de género, que plantea el mismo tratado para erradicar todo tipo de violencia.

Entonces, frente a un caso concreto, por ejemplo, a una pareja celosa o un marido despedido que violenta a la mujer en el trabajo, se le podría reprochar desde la óptica de una violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; sin embargo, la dificultad radica en las restricciones que imponen los ordenamientos jurídicos al alcance de esta obligación, específicamente que exista un vínculo, conexión o nexo causal entre la violencia del hogar y la actividad laboral. En otras palabras, para configurar la violencia doméstica que contempla el Convenio n.º 190, la violencia debe ser consecuencia del trabajo y no solo como una manifestación o extensión de la violencia que se produce en el hogar. En tal sentido, a modo referencial, efectuemos una mirada sobre el punto en dos países de la región, que recientemente han ratificado el Convenio 190, Colombia y Chile en junio de 2025 (aún no está en vigor) y junio de 2023 (en vigor), respectivamente.

En Colombia, el artículo 57, numeral 16 del Código Sustantivo del Trabajo, según modificación introducida por la Ley 2466 de 2025, inspirada en el Convenio 190 OIT, se refiere a la violencia en el hogar al preceptuar que son obligaciones especiales de los empleadores el

Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada,

sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

Por lo demás, el inciso 1.º del artículo 18 de la Ley 2466 establece que: “*Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso*”, y su inciso 3.º agrega que “*Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo*”.

De la misma manera, en 2023 Colombia empezó a implementar el Plan Violeta, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y la DIAN, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), impulsó políticas orientadas a fortalecer la igualdad de género mediante incentivos tributarios dirigidos a las empresas que contraten mujeres víctimas de violencia. Estas empresas podrán acceder a una deducción del 200% sobre el valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, como una forma concreta de promover la inclusión laboral con enfoque de género. Esta estrategia es clave para alcanzar la igualdad de género, erradicar la pobreza y fomentar un crecimiento económico más equitativo. En este sentido, facilitar su acceso al empleo contribuye directamente a romper los ciclos de violencia y exclusión que han afectado históricamente sus vidas (Ministerio de Trabajo, 2023).

En Chile, de manera similar, el Código del Trabajo, modificado por la Ley 21.643 de enero de 2024, contempla en su artículo 2, letra c), que “*la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros*”. De ocurrir una denuncia en tal sentido, se deberá realizar la correspondiente investigación por violencia en el trabajo, conforme al artículo 211-C del código del ramo y las directrices fijadas en el Decreto n.º 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de junio de 2024.

Entonces, el caso de estos países confirma que las normativas internas de los Estados requieren que el acto de violencia proveniente del tercero esté ligado a la relación laboral. En Chile, esta relación causal se expresa con la frase “*con ocasión*”; por su parte, Colombia, al decir “*relación directa o indirecta*”.

De esta forma, la segunda dimensión antes señalada parece constituir la solución más clara para enfrentar la violencia doméstica trasladada al trabajo, la cual generalmente no tiene relación con la actividad laboral. De tal forma, corresponderá aplicar las disposiciones legales tradicionales sobre responsabilidad integral de la empresa respecto de sus trabajadores, expresadas en el deber de seguridad y protección a la vida y salud de sus trabajadores, obligaciones contenidas en el artículo 184 del Código del Trabajo, en Chile, y los artículos 57 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia.

Tratamiento jurídico de orden internacional y la violencia estructural

La discriminación contra la mujer manifestada como violencia se abordó en el año 1979 por un importante instrumento internacional de Naciones Unidas; se trata de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo fin no fue la violencia contra la mujer, sino destacar el principio de la no discriminación de la mujer sobre la base de la igualdad con el hombre, en armonía con la Convención Americana sobre Derechos Humanos del año 1969, en cuanto a que *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”* (Organization of American States, 1969).

La violencia contra la mujer constituye una vulneración grave de múltiples derechos fundamentales. Entre ellos se encuentran el derecho a la igualdad, el derecho a vivir libre de toda forma de discriminación y el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, entre otros. Estos derechos, reconocidos por la normativa nacional e internacional, son indispensables para garantizar una vida digna y plena. La violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, limita la autonomía de las mujeres, restringe sus oportunidades y perpetúa estructuras sociales de desigualdad (United Nations Office of the High Commissions for Human Rights, 1992).

Existe una relación estrecha entre la discriminación y la dignidad humana: cuando una mujer es objeto de discriminación, se desconoce su valor intrínseco como persona

(Gamarra-Amaya et ál., 2025). La dignidad es el fundamento esencial de los derechos humanos, pues de ella derivan todas las libertades y garantías reconocidas por los sistemas jurídicos. En consecuencia, proteger la dignidad de las mujeres implica no solo rechazar la violencia y la discriminación, sino también promover condiciones sociales, económicas y culturales que hagan posible el pleno ejercicio de sus derechos.

España dio un gran paso hacia la erradicación de la violencia contra la mujer, al aprobar la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la cual establece mecanismos legales especializados como juzgados exclusivos de violencia contra la mujer, medidas cautelares automáticas contra el agresor y protocolos policiales para actuar ante denuncias de violencia de género (Cortes Generales, 2004). En España, la legislación incorpora la perspectiva de género como criterio estructural para interpretar los hechos y asignar la carga probatoria, con la finalidad de proteger preventivamente a las mujeres desde el momento de la denuncia. Asimismo, la policía puede retener al agresor, y se legitiman recursos civiles, penales y administrativos bajo una concepción integral del problema (Arias et ál., 2023).

En el caso de México, la política preventiva articula la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) como instrumento clave que define obligaciones estatales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres (Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, 2008). Esta ley promueve

acciones de auxilio policial de reacción inmediata, educación con perspectiva de género, campañas de sensibilización, así como el diseño de programas institucionales para modificar patrones socioculturales discriminatorios. Aunque la ley mexicana no creó tribunales especializados como España (debido a restricciones constitucionales que impiden leyes privativas en materia penal), busca prevenir la violencia desde lo educativo, lo administrativo y lo simbólico, promoviendo políticas públicas con enfoque de género en todos los niveles estatales (Arias et ál., 2023).

Para el Consejo de Europa, la violencia contra las mujeres es estructural y se basa en el género, según lo declara en su preámbulo el “Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica”. El asumir la violencia contra la mujer como estructural, es decir, incrustada en el sistema de relaciones de poder y desigualdad social, da sentido a la conocida sentencia del año 2006, emanada de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Miguel Castro Castro vs. Perú (Caso del Penal), al resolver que no existe transgresión al principio de igualdad cuando justificadamente a una persona se la coloca “[...] en posición de ejercer verdaderamente los derechos y aprovechar auténticamente las garantías que la ley reconoce [...]” (Miguel Castro Castro vs. Perú, 2006). Esta sentencia fue la primera sobre violencia de género en relación a la aplicación de otro destacado instrumento internacional, como es la Convención de Belém do Pará, y aportó al análisis con perspectiva de género, especialmente respecto de las obligaciones de investigar de los Estados, complementando lo establecido en los artículos 8 y 25 de la

citada Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Conclusiones

Los seres humanos necesitamos vivir en relación unos con otros, lo cual sucede vigorosamente en el trabajo, que, a su vez, representa una dimensión fundamental en la existencia de cada persona; por ende, a la sociedad le corresponde crear las condiciones adecuadas para su desarrollo en cualquier ámbito y contexto. La empresa se organiza como un espacio donde se produce el encuentro de múltiples personas, con trayectorias de vida y condiciones de personalidad diferentes. Esta organización posee no solo dimensiones económicas, sino que, conjuntamente, sociales y morales, al aglutinar a diversas personas que, naturalmente, se relacionan con las demás. En consecuencia, existen diversas perspectivas para mirar la violencia en el trabajo, siendo la más relevante aquella que se refiere a los derechos fundamentales, porque constituyen la irradiación de la dignidad de la persona en el contexto del Estado constitucional democrático.

En este contexto, la violación de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras representa una grave vulneración de los principios fundamentales que sustentan el Estado social y democrático de derecho. La discriminación, el acoso y otras formas de violencia laboral no solo lesionan la integridad física y psicológica de las mujeres, sino que también afectan su autonomía, su capacidad de desarrollo profesional y su participación plena en la vida económica y social. Reconocer el trabajo como un espacio

donde debe prevalecer la dignidad humana implica asumir la obligación colectiva de garantizar condiciones justas, equitativas y libres de violencia.

Asimismo, resulta imprescindible que las instituciones públicas y privadas adopten políticas efectivas para prevenir y sancionar toda forma de violencia de género en el ámbito laboral. Estas medidas deben ir más allá del cumplimiento formal de las normas, incorporando una perspectiva de derechos humanos y de género en la gestión empresarial, la formación del personal y los mecanismos de denuncia y reparación. Solo de esta manera se puede construir una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la justicia, donde las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos sin temor a represalias ni exclusiones.

Finalmente, la erradicación de la violencia contra las mujeres trabajadoras demanda una transformación profunda de las estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad. La promoción de entornos laborales seguros y respetuosos debe concebirse como un compromiso ético y jurídico que trasciende los intereses económicos de las empresas, vinculándose directamente con la consolidación de una sociedad más justa e inclusiva. La garantía de los derechos humanos de las mujeres en el trabajo no es solo una cuestión de legalidad, sino un imperativo moral que reafirma la centralidad de la dignidad humana como fundamento de toda convivencia democrática.

Referencias

Adams, A. E., Tolman, R. M., Bybee, D., Sullivan, C. M., & Kennedy, A. C. (2012).

- The Impact of Intimate Partner Violence on Low-Income Women's Economic Well-Being: The Mediating Role of Job Stability. *Violence Against Women*, 18(12), 1345–1367. <https://doi.org/10.1177/1077801212474294>
- Ahluwalia, M. K., Walo-Roberts, S., & Singh, A. A. (2015). Violence Against Women in the Sikh Community. In A. J. Johnson (Ed.), *Religion and men's violence against women* (pp. 399–408). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2266-6_25
- Alkour, N. E., & Mohd Hussain, R. B. (2024). The Impact of Arab Culture on the Practice of Violence Against Women in Libya. In P. M. Wan, S. A. Qureshi, & R. B. Mohd Hussain (Eds.), *Muslim women's lived experiences and intersectional identities* (pp. 363–391). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-75729-7_19
- Arias, C. Z. C., Olvera, M. G., & Arias, E. A. C. (2023). Legislación con perspectiva de género: Análisis comparativo entre la ley de violencia de género de España y México. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 18(1). <https://doi.org/10.15332/19090528.9199>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1996). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993*. <https://www.refworld.org/es/leg/resol/agonu/1993/es/10685>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2000). *Resolución 54/134. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. <https://docs.un.org/es/a/res/54/134>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2011). *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias* (No. A/66/215). Organización de las Naciones Unidas. <https://docs.un.org/es/A/66/215>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2024). *Ley Chile—Ley 21675*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204220>

- Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Congreso de la República de Colombia. (2024). *Ley 2421. Por la cual se modifica la ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones sobre reparación a las víctimas del conflicto armado interno.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=250056>
- Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2453. Por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259640>
- Consejo Nacional Electoral. (2024). *Violencia digital contra la mujer 2023-2024.* Consejo Nacional Electoral de Colombia. https://www.cne.gov.co/images/2025/Violencia_digital_contra_la_mujer.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). *Caso Miguel Castro Castro vs. Perú, sentencia del 25 de noviembre de 2006.* https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_181_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador (reiterando Campo Algodonero vs. México, sentencia del 16 de noviembre de 2009).* <https://docs.un.org/es/a/res/54/134>
- Cortes Generales. (2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Distrito Federal. (2008). *Ley de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal.* https://www.congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DEL_DISTRITO_FEDERAL.pdf
- European Court of Human Rights. (2009). *Sentencia Estrasburgo. OPUZ v. TURKEY (Application No. 33401/02).* <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92945>
- Flynn, P. M., Haynes, K., & Kilgour, M. A. (2017). *Overcoming Challenges to Gender Equality in the Workplace: Leadership and Innovation* (1.a). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351285322>
- Gamarra-Amaya, L. C., Monsalve Basaul, F., Fuentes Contreras, F., & Abril Stoffels, R. (2025). Violencia contra la mujer en el trabajo: Respuestas desde una perspectiva de género en Chile y Colombia. *Novum Jus*, 19(2), 253–285. <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2025.19.2.9>
- Garavito, M. (2024). La protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador en España y su comparativo en Colombia. *Revista Nuevos Desafíos Del Derecho*, 5(2), 179–206. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/desafios/issue/view/506>
- Gobierno de Chile. (2022). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas 2022-2025.* Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Chile. <https://www.derechoshumanos.gob.cl/2-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas/>
- Hernández, E., & Barrero, J. (2025). Tratamiento jurisprudencial de la justicia penal militar frente a los casos de violencia hacia la mujer en el periodo comprendido entre 2018-2022. *Revista Nuevos Desafíos Del Derecho*, 6(1), 90–128. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/desafios/issue/view/507>
- International Labour Organization. (2019a). *Convenio C190 — Convenio sobre la*

- violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- International Labour Organization. (2019b). *Recomendación R206 — Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085
- International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation, & Gallup International, Inc. (2023). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial (1a ed.)*. OIT. <https://doi.org/10.54394/TGKC5288>
- Martínez, L., Ordóñez, C., & Gómez, E. (2024). Matriz de análisis normativo para evaluación de condiciones laborales de personas con discapacidad. *Revista Nuevos Desafíos Del Derecho*, 4(1), 44–61. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/desafios/issue/view/505>
- McGrath, G. E. (2023). Exploring Violence Against Womand as a Dire Social Justice Issue in Need of More Education, Priority, and Intervention. In D. N. Burrell (Ed.), *Advances in business strategy and competitive advantage* (pp. 160–172). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1634-4.ch009>
- Melaku, T. M., & Beeman, A. (2023). Navigating white academe during crisis: The impact of COVID-19 and racial violence on women of color professionals. *Gender, Work & Organization*, 30(2), 673–691. <https://doi.org/10.1111/gwao.12823>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2023). *Empresarios podrán acogerse a alivio tributario al contratar mujeres víctimas de violencia*. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/diciembre/empresarios-podran-acogerse-a-alivio-tributario-al-contratar-mujeres-victimas-de-violencia>
- Montoya, C., & Rolandsen Agustín, L. (2013). The Othering of Domestic Violence: The EU and Cultural Framings of Violence against Women. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(4), 534–557. <https://doi.org/10.1093/sp/jxt020>
- Mudimeli, L. M., & Khosa-Nkatini, H. P. (2024). Cultural dynamics of gender-based violence and pastoral care in South Africa. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 80(2). <https://doi.org/10.4102/hts.v80i2.9353>
- Nelson, S., Ayaz, B., Baumann, A. L., & Dozois, G. (2024). A gender-based review of workplace violence amongst the global health workforce-A scoping review of the literature. *PLOS Global Public Health*, 4(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003336>
- OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/14922561-es>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). *Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, Respetar y Remediar”*. United Nations. <https://doi.org/10.18356/3b7fe68b-es>
- ONU Mujeres en Chile. (2023). *Consulta Ciudadana Virtual Sobre Violencia Digital* (p. 25). Unidad de Género y Participación Ciudadana de Chile. https://generoyparticipacion.interior.gob.cl/media/2025/06/Analisis-de-genero-consulta_ciudadana_vbg_digital.pdf
- Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Pará»*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organization of American States. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. <https://www.oas.org/dil/esp/>

[1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf](#)

Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). *Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022*. Presidencia de la República de Colombia. <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Colombia-2020-2022-Spanish.pdf>

Rico, N. (1996). Violencia de género: Un problema de derechos humanos. *Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL*, 7–9.

Showalter, K. (2016). Women's employment and domestic violence: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 37–47. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.017>

Swanberg, J. E., & Logan, T. K. (2005). Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3–17. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.1.3>

Tolman, R. M., & Wang, H. C. (2005). Domestic Violence and Women's Employment: Fixed Effects Models of Three Waves of Women's Employment Study Data. *American Journal of Community Psychology*, 36(1-2), 147–158. <https://doi.org/10.1007/s10464-005-6239-0>

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (1992). *CEDAW Recomendación General No. 19: Violencia contra la mujer*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/cedaw-19-violencia-contra-la-mujer.pdf>

Citar como:

Gamarra-Amaya, L. C., & Monsalve Basaul, F. (2026). La violencia en los espacios laborales y más allá: los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras. *Via Inveniendi et Iudicandi*, 22(1), 102-120. <https://doi.org/10.15332/19090528.12150>

Recibido: 23/01/2026

Aceptado: 31/03/2026