

# Vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas

## Experiences of women victims of sexual harassment working in public institutions

*Abel Elías Maldonado<sup>a</sup>, María Luisa Carballo<sup>a</sup>*

### Resumen

El género implica distintas dimensiones de la vida de las mujeres y de los hombres, y se encuentra sumergido en las relaciones de las personas, en sus formas de pensar y de actuar. En este orden las relaciones de género están cruzadas por las representaciones sociales de una visión patriarcal. En este esquema históricamente la mujer ha sido representada como el sexo débil, vulnerable y a partir de ello sujeto de atropellos por parte de este orden patriarcal. Es a partir de esta visión que esta investigación de tipo cualitativa se propuso conocer las vivencias de mujeres que sufrieron acoso sexual laboral en el sector público, atendiendo que acoso sexual es un tipo de violencia sexual que implica toda acción que somete a la mujer, a mantener contacto “sexualizado, físico o verbal, o a participar en el mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción o chantaje”. La investigación se basó en 7 entrevistas a profundidad de mujeres que han sido víctimas de acoso sexual en instituciones públicas, este estudio demostró que en la población estudiada las condiciones laborales están marcadas por un contexto laboral de desigualdad hacia la mujer, se evidenció la existencia de abuso de poder como móvil para instrumentación del acoso sexual, así como las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres al estar en condiciones de subalternidad. Otro de los puntos expuestos es la falta de una política pública explícita que tienda a atender estos casos, resguardando los derechos laborales de las víctimas de acoso sexual.

**Palabras clave:** género, representaciones sociales, acoso sexual.

### Abstrac

Gender implies different dimensions of the life of women and men, and is submerged in the relationships of people, in their ways of thinking and acting. In this order, the gender relations are crossed by the social representations of a patriarchal vision. In this scheme, historically the woman has been represented as the weak and vulnerable gender and from this, subject of abuses from this patriarchal order. From this view, this qualitative research aimed to know the experiences of women who suffered sexual harassment in

Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social. Vol. 1, 2016, 136-143.  
ISSN (impreso): 2519-7797

<sup>a</sup> Universidad Nacional de Asunción, Instituto de Trabajo Social, Paraguay.

Correspondencia a:  
abelmaldonado2010@gmail.com

Cita:  
Maldonado, A. E. & Carballo, M. L. (2016). Vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 1, 136-143.

Recibido:  
1 noviembre 2016  
Aceptado:  
18 diciembre 2016

the public sector, considering that sexual harassment is a type of sexual violence that implies any action that subjects women to maintain “sexualized, physical or verbal contact, or to participate in it through the use of force, intimidation, coercion or blackmail”. The research was based on 7 deep interviews with women who have been victims of sexual harassment in public institutions. This study showed that work conditions were marked by a context of inequality towards women in the studied population, the existence of abuse of power as a tool for sexual harassment was evidenced as well as the conditions of vulnerability of the women by her condition of being subordinated. Another fact showed by this study was the lack of an explicit public policy that tends to address these cases, safeguarding the labor rights of the victims of sexual harassment.

**Keywords:** gender, social representations, sexual harassment.

## 1. Introducción

El género como categoría se enmarca en varias dimensiones de la vida de las mujeres y de los hombres, y se encuentra sumergido en las relaciones de las personas, en sus formas de pensar y de actuar. “El género marca la percepción de lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Por eso, para desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico vigente se requiere comprender el esquema cultural de género” (Lamas, 2000, p. 4).

En este orden la cultura son representaciones e imágenes mentales que sirven de bisagra y de instrumento de adaptación entre los significados sociales y las condiciones afectivas de llevarlos a la práctica. Están situadas en la subjetividad de las personas, pero estas representaciones no se forman individualmente sino colectivamente: tienen su origen en las interacciones cotidianas de los diversos grupos sociales (Informe de Desarrollo Humano de Chile, 2010).

Según se define la violencia contra las mujeres es “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 en la vida privada. La violencia contra la mujer se da en el hogar pero también en el trabajo, donde asume la forma de acoso sexual y discriminación, o en el espacio público, como en la trata de mujeres para el trabajo forzado y el comercio sexual” (Convención de Belém do Pará, 1994).

El acoso sexual en el ámbito laboral es

considerado como una forma de violencia contra la mujer y como una forma de violencia sexual. La “violencia sexual” es entendida como toda “acción que obliga a la mujer, a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro acto que anule o limite la voluntad personal” (Gagliardone, 2002, p. 111).

El contexto laboral público ha sido un espacio por mucho tiempo de preeminencia de los hombres, por lo que representa un ambiente de subordinación de las mujeres ante la dominación ejercida por los hombres. Históricamente como lo señala (Federici, 2010) cuando se desarrolla la mercantilización de las relaciones se instala la división sexual del trabajo que no sólo sujetó a las mujeres al trabajo reproductivo, sino que aumentó su dependencia respecto de los hombres. La situación de las mujeres en el mercado laboral es claramente precaria, existen niveles de organización de mayor jerarquía y mejores condiciones laborales para los hombres e inestables condiciones para las mujeres en cuanto al acceso a cargos, menor salario en trabajos similares, recarga de horario laboral, inestabilidad en el empleo. (Lagarde, 1996).

La Secretaría de la Función Pública de Paraguay, ha reconocido la existencia de este fenómeno en el ámbito laboral público de las mujeres. En un estudio del

año 2010, (SFP, 2010), se revela que el 10,5% de casos de acoso sexual conocidos en las instituciones, el 63,5% provenía de alguna persona con cargo superior en la jerarquía y el 42% no realizó denuncia. La mayor parte de las personas que no denunciaron manifestaron que no lo hicieron por temor a perder el empleo.

La importancia de este estudio radica en colocar el acoso sexual laboral como un problema social que puede presentarse en cualquier momento y que atenta directamente contra la integridad de la mujer.

A partir de estas consideraciones la investigación se plantea ¿Cuál es la vivencia de las mujeres que han sufrido acoso sexual en el ámbito laboral? De esta interrogante central se desprende:

¿Cuáles son las características laborales de las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral?

¿Qué características presentan las situaciones de acoso sexual contra mujeres en el ámbito laboral?

¿Cuáles han sido las consecuencias del acoso sexual laboral en la vida de las mujeres víctimas?

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo general

Conocer las vivencias de mujeres que sufrieron acoso sexual laboral en el sector público.

### 2.2. Objetivos específicos

- Describir las características laborales de las mujeres víctimas de acoso sexual.
- Reconocer las características que presentan las situaciones de acoso sexual laboral.
- Determinar las consecuencias del acoso sexual laboral en la vida de las mujeres víctimas.

## 3. Materiales y métodos

La investigación es de carácter

cualitativo, de nivel descriptivo, (Sampieri, Fernández & Baptista, 2010), porque se pretende comprender cómo se desarrolla el fenómeno y describir las situaciones vivenciadas por las mujeres en su lugar de trabajo.

### 3.1. Sujetos de estudio

La población está formada por los 7 (siete) casos identificados de mujeres que manifestaron ser víctimas de acoso sexual laboral en instituciones públicas de trabajo. Los criterios de selección han sido: casos que se identificaron mediante artículos periodísticos, que se accedieron en instituciones públicas y aquellos en donde aceptaron a participar en forma voluntaria.

La técnica utilizada fué la entrevista semi-estructurada, el instrumento ha sido una guía de preguntas generales y abiertas.

### 3.2. Categorías de análisis

Dimensiones	Categorías
Situación Laboral	Nivel educativo - Profesión - Cargo que ocupa en el organigrama de la institución - Actitud frente al trabajo. - Reconocimiento del acoso sexual laboral
Características del acoso sexual laboral	-Manifestaciones del acoso sexual laboral -Perfil del acosador -Estrategias utilizadas por el acosador. Reacción ante el acoso
Consecuencias del acoso sexual laboral	-Motivo por el cual no denuncian -Efectos en el ámbito personal -Efectos en el ámbito laboral -Efectos en el ámbito familiar y social.

## 4. Resultados

### 4.1. Situación laboral

En relación a la situación laboral de las mujeres víctimas de acoso sexual se ha encontrado que la mayoría cuenta con una profesión, sin embargo, no ocupan cargos directivos en la institución, las tareas que realizan están enfocadas en trabajos de asistencia, de apoyo administrativo,

recepción de personas y atención al público en general. De esta forma se evidencia el nivel que ocupan, pues no se encuentran en puestos claves de decisión en materia laboral. Esto, incide directamente en la remuneración que reciben, las bajas posibilidades de ascenso y la poca participación en la toma de decisiones. En general las entrevistadas expresan buena relación con sus compañeros de trabajo; la dificultad es manifestada en la relación con sus superiores.

*Ellos eran medio inaccesibles, no cualquiera entra a una entrevista con ellos. A-4*

### *Características del Acoso Sexual Laboral*

El reconocimiento del acoso laboral; las entrevistadas visualizan claramente el acoso sexual laboral, donde el victimario actúa bloqueando a la mujer en su espacio de trabajo, de manera dominante, sometiéndola a su arbitrio. Las víctimas reconocen el poder que tiene la persona que es la que acosa.

Las experiencias de las mujeres víctimas expresan claramente la manera en que se produjo el acoso sexual laboral. Se presentan una serie de comportamientos verbales o físicos de índole sexual y en todos los casos estas conductas son rechazadas por las mujeres.

*Se acercaba con tocamientos, un abrazo calentón, cometarios subidos de tono. Tenía una mirada diferente conmigo, una mirada de hambre, me pidió un abrazo, me preguntaba qué tal mi vida sexual, que tal mi novio. A-5*

*En dos oportunidades lo que hizo, al cruzarme con él, tocarme la cola. Siempre trataba de agradarme cuando estábamos solos. Hablaba frente a mí diciendo groserías. Mientras hablaba me miraba, era horrible, me miraba de pies a cabeza, esa mirada me transmitía acoso, era fea. Una vez me dijo: ¿qué te pasó en la mano?, tráeme un poco tu mano. Y agarró mi mano y metió en su boca, así medio obsceno. Una vez me dijo: abrázame, vamos a salir a cenar, vamos pasearnos en la patrullera. A-2*

En todos los casos estudiados existe acoso sexual laboral, caracterizado por generar un entorno laboral intimidatorio y humillante para la víctima. Como así también se reconocen manifestaciones de acoso sexual laboral por chantaje, donde el victimario incita u obliga a la mujer víctima a acceder o consentir la realización de comportamientos de connotación sexual, como condición de algún beneficio laboral.

### *Perfil del acosador*

En cuanto al perfil laboral de los victimarios, todos se encontraban en un cargo superior con respecto a la mujer víctima del acoso; el perfil psicosocial de los mismos se describe en los testimonios de las víctimas, cuentan con un carácter fuerte, demuestran ser arbitrarios en su trato, ejercen opresión, se evidencia que son sexistas y machistas.

*Era exigente, duro, frío, calculador, malhumorado, desagradable, todo el tiempo te gritaba. A-1*

*Muy agresivo, a veces estaba en sus días y te retaba y más si vos no le hacías caso. En la ayudantía no quería de sexo masculino como su ayudante, y en esa época éramos todas femeninas. A-2*

Las estrategias utilizadas por el acosador han sido diversas, algunas manifiestan un perfil de masculinidad patriarcal como ser, las exigencias, las amenazas, la persecución entre otros. Generan en las víctimas conflictos en su contexto laboral, agudizan la situación de acoso sexual, y reafirman un ciclo difícil de revertir.

## **4.2. Consecuencias del acoso sexual laboral**

### *La reacción ante el acoso sexual*

De los casos testimoniados tres víctimas denunciaron a nivel institucional (a funcionarios de mayor jerarquía) y por los medios de prensa. Otras dos mujeres víctimas en cambio, buscaron formas de defenderse alejándose en la medida que pudieron, aunque la situación persistía; y otras dos mujeres víctimas no contaron con

las herramientas necesarias para realizar la denuncia y por tanto nunca lo hicieron.

*Me decía: vamos a salir a almorzar, yo invito, tenemos que salir, conversar, me mandaba llamar. A-4*

*En ocasiones la persona ya se levantaba de su lugar, cerraba la puerta y hacía cosas que ya te dan luego indicios. Son muy predecibles esas personas, los hombres que hacen eso. Se levantan, te rodean, te miran y todo eso. A-6*

*Me mantenía firme. Me planté, yo no voy a permitir que un hombre me trate así. Agarré un bolígrafo y una hoja y le escribí una nota al presidente de la institución, explicándole lo que pasó. A-1*

*Inventaba cualquier situación para no ir a su despacho. Si denunciaba iba ser mi palabra contra la de él, y yo sé que no iba a llegar a nada. A-4*  
*Niego la situación, me lastima, me desilusiona. No denuncié. A-5*

Las mujeres que denunciaron la situación de acoso lograron empoderarse, actuando por decisión personal; con el fin de acabar con la situación y buscando el mejoramiento del ambiente laboral y de sus vidas.

*El haberle denunciado a un alto jefe de una institución era un golpe muy fuerte, y así yo me fui perfilando y crecí y todo lo que tengo hoy es empezando de ahí, el haberme plantado y el seguir así hasta hoy, yo me siento hoy orgullosa de lo que hice, porque me encantaría que mi hija haga lo mismo o mi hermana haga lo mismo. A-1*

### Motivo por el cual no denuncian

La violencia que sufren las mujeres generalmente es poco reconocida, el entorno asume la defensa aunque sea implícita del agresor, esto se exagera en los casos de acoso sexual que son solapados, aunque a veces constituya un secreto a voces, de público conocimiento, es algo de lo que no se habla, porque cada quien resguarda su puesto de trabajo y más aún cuando son hombres asumen la defensa de su género.

*No hubo apoyo de las autoridades que tenían que tomar cartas en el asunto, le apoyaron a esa persona que estaba cometiendo el hecho antes que a nosotras, porque habrá sido su camarada por eso le defendió, pero nunca no nos apoyó a nosotras, la única solución fue el traslado y mba' e jajapota, orden superior y nos trasladamos. A-2*

*Ahí lo que yo también me planteo como le denunciás a una persona que está prácticamente manejando el poder. De hecho sí o sí vas a ser vos la removida. Ellos pues tienen en ese aspecto un máximo poder. A-4*

### Efectos en el ámbito personal

Se generan una serie de emociones y sentimientos que afectan directamente a las mujeres víctimas y a la vez a sus condiciones laborales. Los daños principales se generan a nivel emocional, la víctima se culpabiliza, siente impotencia, miedo, rabia, confusión y, en muchos casos se resigna, ante una sociedad que apaña situaciones de violencia que afectan a las mujeres. Estas consecuencias a la vez inciden directamente en su autoestima, la víctima se desvaloriza a sí misma, siendo esta la principal consecuencia que deben superar para realizar la denuncia.

*Estaba cansada, ya tenía miedo, me sentí tan sola, tan mal, súper triste fue, no sabía qué hacer, estaba desesperada, me sentía culpable. A-1*

*Andaba con miedo, no salía de mi oficina, para ir al baño tenía que atender, mirar por todos lados, si por ahí él no estaba, andaba con un miedo. A-3*

### Efectos en el ámbito laboral

En el ámbito laboral, se presentaron traslados, y comportamientos de evasión de la situación por parte de las mujeres víctimas de acoso. Los traslados responden a un sistema institucional que desconoce el derecho laboral de las trabajadoras, separándolas de sus puestos de trabajo, pasando por alto el hecho, mostrando indiferencia o hasta desconociendo la situación.

*Nos trasladaron a todas, a mí porque yo no le hacía caso, me hizo trabajar de lunes a sábado, a él no le interesaba que yo tenga mi hijo. A-2*

*Algunos me apoyaron, otros tenían miedo de él, yo les pedía podés salirme como testigo vos estabas ese día, vos viste cuando yo entré y cuando salí. A-3*

### *Efectos en el ámbito familiar y social*

La mayoría de las mujeres víctimas de acoso han manifestado no haber sentido consecuencias en el ámbito social-familiar, las respuestas se enmarcaron nuevamente a consecuencias en el entorno laboral.

*En lo laboral me afectó en la inestabilidad, cambio de humor. No querer venir a trabajar. La desilusión por la persona. Cierta incertidumbre. A-6*

## **5. Discusión**

El estudio demostró que en la población estudiada las condiciones laborales se caracterizaron por un contexto laboral de desigualdad donde las mujeres con respecto al hombre se encontraban en situación de dependencia. Se evidenció manifestaciones de inequidad en cuanto al acceso a cargos de decisión laboral y, la incidencia de aspectos culturales preponderantes como manifestaciones de poder, discriminación, abuso de poder y violencia contra la mujer en varios aspectos que hacen a las relaciones cotidianas de trabajo. En lo que respecta a su desempeño laboral la mayoría manifestó desarrollar sus tareas laborales con diligencia y buena voluntad, evidenciándose las limitaciones en el ámbito laboral principalmente a consecuencia de los hechos de acoso sexual laboral que de alguna manera impidieron el crecimiento profesional de las mujeres víctimas.

En lo que respecta a la caracterización del acoso sexual laboral, los testimonios de las víctimas presentaron una descripción e identificación de la problemática desde la conceptualización de acoso sexual laboral y sus manifestaciones (contactos físicos, expresiones verbales y no verbales). En cuanto al perfil de los victimarios, sobresale la posición jerárquica superior y estrategias de manipulación con uso y abuso del poder, mediante acciones concretas y paulatinas que consumaron los hechos de acoso sexual laboral.

En cuanto a las consecuencias del acoso sexual laboral fueron descriptas la identificación de las reacciones de las víctimas ante el acoso; las mismas manifestaron diversas reacciones que guardaron relación con la personalidad de cada una y con el contexto laboral.

A pesar de la ausencia de apoyo institucional para encaminar las denuncias por acoso sexual laboral, algunas mujeres víctimas lograron desarrollar capacidades de empoderamiento que las llevaron a denunciar los casos, otras no lo hicieron. Cabe resaltar que los procedimientos de las denuncias evidenciaron debilidades de los mecanismos de acción institucional para atender la problemática.

En lo que concierne a los efectos en el ámbito personal, las mujeres víctimas sufrieron fuertes incidencias psicológicas e impedimentos especialmente de crecimiento y desarrollo personal; en el ámbito laboral, algunas víctimas fueron trasladadas de sus puestos de trabajo y en todos los casos sufrieron persecuciones laborales a consecuencia de los actos de acoso sexual laboral; en los ámbitos familiar y social recibieron contención familiar y social de sus padres, cónyuges, amistades cercanas con quienes llegaron a compartir las situaciones de acoso sexual.

Las representaciones culturales remarcadas en este estudio permitieron concluir que ante esta problemática social resulta más que imprescindible articular cambios estructurales desde distintas áreas de las ciencias sociales. Es necesaria la revisión de la sociedad paraguaya quien continúa sosteniendo estructuras patriarcales de relación entre hombres y mujeres; donde prevalecen la desigualdad, la discriminación y formas de violencia contra la mujer.

## **Referencias Bibliográficas**

Gagliardone, C. (2002). *Manual de la Ley 1600/00 contra la violencia doméstica*. Asunción: Red de centros de iniciativas y desarrollo para la mujer del Paraguay.

- Lagarde, M. (1994). *La regulación social del género: el género como filtro de poder. Antología de la Sexualidad Humana I*, México: CONAPO.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: s.n.
- Lagarde, M. (2003). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Recuperado de [http://www.creatividadfeminista.org/articulos/sex\\_lagarde](http://www.creatividadfeminista.org/articulos/sex_lagarde)
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(8), 2-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>
- Ley 1/1989. Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica. Recuperado de [http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=ley\\_resultado&id=4051](http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=ley_resultado&id=4051)
- Ley 1154/1966. Que aprueba el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, suscrito el 25 de junio de 1958 en la ciudad de Ginebra. Recuperado de <http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=5322>
- Ley 1215/1986. Que aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de <http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=4056>
- Ley 1626/2000. De la Función Pública, Asunción, Paraguay, 2000. Recuperado de <http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=result2>
- Ley 1683/2001. Que aprueba el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de <http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=4061>
- Ley 18.561/2009. De Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno, República Oriental del Uruguay. Recuperado de [http://www.parlamento.gub.uy/leyes/accesotextoley.asp?Ley\\_18561](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/accesotextoley.asp?Ley_18561)
- Ley 213/1993. Que establece el Código del Trabajo. Recuperado de <http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=2605>
- Ley 27.942/2003. De prevención y sanción del hostigamiento sexual, República del Perú. Recuperado de [www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/3/27613/hostigamientosexual.pdf](http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/3/27613/hostigamientosexual.pdf)
- Ley 3440/2008. Que modifica el Código Penal Paraguayo y Código Procesal Penal Modificación del Código Penal.
- Ley 4/1992. Que aprueba la adhesión de la republica al “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, adoptado durante el XXI Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la Ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966. 24 de marzo de 1992. Recuperado de <http://www.cej.org.py/desc/desc/Adriana%20desc/tierra/Instrumentos%20internacionales/Ley%204-1992%20de%20adhesi%C3%B3n%20al%20PIDESC.doc>
- Ley 605/1995. Que aprueba la Convención de Belem do Pará, Asunción, Paraguay, 1995. Recuperado de <http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=4226>
- Maneiro Vázquez, Y., & Miranda Boto, J. (2011). Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: Los Protocolos Antiacoso. In M. T. Velazco Portero, *Mobbing, Acoso laboral y Acoso por razón de sexo*. 2ª ed. Madrid: Tecnos Grupo Anaya S.A.
- Martínez Vivot, J. (1996). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea.

- Marx, C. (1976). *El Capital*. Vol. I, Tomo II. Madrid.
- Merino, J., & Cruceta, G. (2009). *El Acoso Sexual en el Trabajo en Catalunya. Estudio de Casos. Revista de Estudios de la Violencia*, Nro. 7. Recuperado el de <http://www.icev.cat>
- MIMDES. (2011). *Guía práctica sobre hostigamiento sexual. Preguntas y respuestas sobre el hostigamiento sexual. Plan de Fortalecimiento de Capacidades*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- Núñez, E. (2009). *Pasos todavía no tan certeros en el camino de la igualdad*. In C. d. (Codehupy), *Derechos Humanos en Paraguay 2009*. Asunción.
- Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms09520.pdf>
- Pérez del Río, T. (2009). *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo. La igualdad retributiva y la violencia de género*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Pernas, B., Olza, J., & Román, M. (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Paralelo Edición.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2010). *Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª ed. s.l: Interamericana Editores.
- Secretaría de la Función Pública. (2010). *Desigualdades existentes, gestión de las personas y necesidades de capacitación en la Función Pública*. Asunción: Consultora FIRST, Análisis y Estudios.