

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS
ORGANIZACIONES: ¿EL TRABAJO DIGNIFICA AL
HOMBRE O DISCRIMINA A LA MUJER?

Laura Victoria Pérez Chica⁵⁵
Andrés Felipe Clavijo Arango⁵⁶

⁵⁵ Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. E-mail: lvperezc@unal.edu.co

⁵⁶ Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Nacional de Colombia. Sede Manizales. E-mail: afclavijoa@unal.edu.co

Resumen

La violencia de género es un tipo de violencia ejercida por una persona contra cualquier otro individuo que atenta sobre la base de su sexo o género, ocasionándole con su comportamiento inadecuado intimidación, perjuicio psicológico y físico. Este tipo de violencia en el ámbito organizacional impacta negativamente la identidad, la personalidad y el bienestar social del individuo; generando una disminución notable en la motivación, la productividad y el compromiso del empleado hacia la empresa. Es clara la obligación que tienen las organizaciones de intervenir en los hechos de violencia que se producen a su interior; de igual forma, tienen la responsabilidad de examinar las políticas de prevención y actuación frente a hechos que deterioran la calidad de vida de sus empleados y revisar qué tipo de decisiones en términos de funciones y encargos delegados se están dando en las diferentes áreas y cómo estas en su nivel de complejidad afectan a los colaboradores.

Palabras Clave

Violencia, género, organizaciones, prevención, responsabilidad.

Abstract

Gender violence, is a kind of violence played against any other person which attack the basement of the own sex or gender, it causes an inadequate behavior, bullying and physical and psychological prejudice. In the organizational scope it hits negatively the identity, the personality and the social welfare. It generates a notable decrease in the motivation, the productivity and the commitment from the employer to the Enterprise. It is evident the obligation of the organizations of join in acts of violence the occur at inside; also, it have the responsibility to review the policies of prevention and action against acts that impair the quality of life of your staff, and review what kind of decisions in terms of functions and delegates orders are occurring in different areas, and how these in their level of complexity affect collaborators.

Keywords

Violence, gender, organizations, prevention, responsibility.

Introducción

La violencia de género es un fenómeno discriminatorio que, aunque siempre ha estado presente en las organizaciones, poco a poco empieza a cobrar importancia entre los investigadores. La población mayormente afectada por este tipo de violencia son las mujeres, las cuales, además se deben enfrentar en su lugar de trabajo al acoso sexual y psicológico.

El documento intenta mostrar cómo este fenómeno no es nada ajeno a las prácticas administrativas que conocemos en nuestras empresas, además se pretende hacer hincapié en la importancia de tomar medidas que permiten reevaluar la forma en que se están dirigiendo las empresas colombianas. Poco serviría generar cambios culturales en la sociedad, si las empresas a través de sus acciones irracionales continúan incentivando la violencia de género.

Según Maria L. Abreu (2006), la violencia de género es una realidad persistente y alarmante que parece tener la tendencia de permanecer invisible en las sociedades de nuestros días. Una de las principales impulsadoras de la no violencia de género es María Banchs (2000), quien expresa la necesidad de crear una nueva consciencia de las relaciones interpersonales que pase por la revisión del género tanto de la mujer como del hombre, invitando al público a resignificar estos términos en la sociedad. Es de importancia mencionar también a la coordinadora de la Red de Mujeres de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (Fio), Gabriela Moffson (2013), quien impulsa el respeto por los derechos de las personas, especialmente de aquellas que se sienten subyugadas por sujetos que imponen su personalidad machista y absurda.

“Debemos luchar contra una estructura cultural basada en el sometimiento de la mujer, y la solución la encontraremos entre todos mediante la transversalidad” (Moffson, Bonicatto & Caprino, 2013: s.p.). Resulta importante fortalecer las políticas públicas, ya que son consideradas como insuficientes, así mismo analizar qué elementos hacen falta en la práctica para avanzar en el tema de la reducción de la violencia de género

¿En qué consiste la violencia de género?

Según la Constitución Política Colombiana de 1991, el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la protección del Estado, y toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Igualmente en el artículo 13 señala la igualdad y libertad del individuo frente a la ley.

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de

sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (OIT, 2010: s. p.).

Sin embargo, la realidad de estas leyes es completamente contradictoria. Hoy por hoy los colombianos se ven enfrentados a una fuerte inestabilidad y falta de garantías. En consecuencia, la percepción de diversas violaciones a los derechos fundamentales se convierte en un hecho normal y admisible. Esta permisividad suele ir acompañada de la imagen del trabajo como sacrificio y sufrimiento constante. Este tipo de posturas encaja perfectamente con la violencia de género en el trabajo, en donde las personas prefieren sufrir el abuso psicológico, físico, o sexual, a cambio de no sufrir de desempleo.

Las formas de violencia de género varían en su contexto, secuencia y aparición; pueden ser reiteradas, simultáneas, combinadas, de diversas temporalidades; generalmente sus manifestaciones son sutiles, difíciles de identificar y de tipificar como violentas. Aquellas conductas generan malestar y afectan el desempeño de las personas, produciendo daño, que puede ser desde temporal hasta permanente e irreversible (Fernández, Hernández & Paniagua, 2005).

Estas formas de violencia se pueden manifestar en acoso psicológico y sexual, discriminación o exclusión, chantaje, agresión verbal y psicológica, control abusivo del tiempo de trabajo, llamados de atención sin justa causa, abuso sexual, entre muchos otros.

Pero ¿qué es el género?

En la historia de la humanidad, las relaciones de género han representado desigualdad entre hombres y mujeres generando situaciones de tensión que afectan principalmente al sexo femenino (Acevedo, Biaggil, & Borges, 2009).

Según Margaret Mead (1935), el concepto es cultural, no biológico y varía dependiendo del entorno. En las diversas sociedades el desempeño y funcionamiento de los grupos ha implicado la asignación de tareas específicas a un individuo. Es decir, existe la especialización enfatizando en las características naturales y fisiológicas de los hombres y mujeres. Entonces podemos decir que el género es una diferenciación de cómo se espera que actúe y desenvuelva una mujer u hombre, dentro de un determinado grupo social.

El proceso mediante el cual, el hecho de ser hombre o mujer se asocia “naturalmente” con algunas actividades, potencialidades, limitaciones y actitudes. Ejemplo: Los hombres son inteligentes, buenos dirigentes, expresan poco el afecto y son activos sexualmente, mientras que las mujeres son intuitivas, creativas, buenas educadoras y expresan mucho el afecto (Tobón & Guzmán, 1995: 26).

En complemento, Talcott Parsons (1955), plantea que la noción de género se refiere igualmente a los roles específicos desempeñados por un hombre o una mujer, dependiendo directamente de la base económica.

El matrimonio y la familia sobre la base de lazos económicos y afectivos de apoyo mutuo, en los que la capacidad masculina para el trabajo instrumental (público, productivo y gerencial) es complementada por la habilidad femenina para administrar los aspectos expresivos de la vida familiar y de la crianza de las criaturas (Parsons, 1955: 230).

El género así definido, es entonces una construcción social y relacional, en donde se da la asignación de comportamientos y actitudes a un sexo específico. La fabricación de estos roles ha limitado tanto al hombre como a la mujer en el desarrollo de sus actividades.

Desde la prehistoria, los hombres tenían la función de caza de animales de grandes proporciones. Mientras las mujeres recogían legumbres, frutos y cazaban animales pequeños. Durante la Edad Media, las mujeres eran las encargadas de actividades agrícolas, recolección de leña, cuidado de animales y desarrollo exclusivo de tareas relacionadas con el hogar como lo son la cocina y crianza de los hijos. Las pocas mujeres que vivían en círculos urbanos podían desarrollar actividades de producción y comercialización artesanal.

En la edad moderna, las mujeres que no pertenecían a la clase alta trabajaban como comerciantes, niñeras y lavanderas. Era mal visto que la mujer trabajara y amamantar a sus hijos, por esto se contrataba a otra mujer de menor estatus social para desarrollar esta labor.

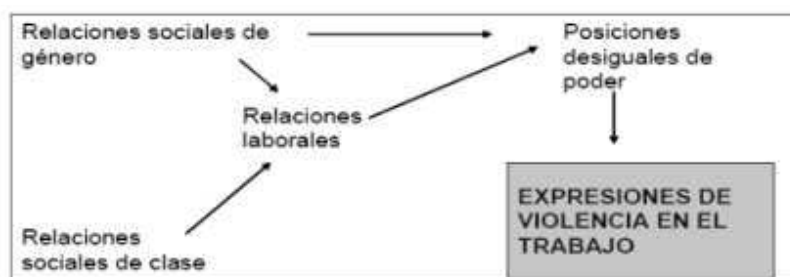
Con la industrialización, la situación continúa siendo la misma. La producción textil era exclusivamente femenina. Solo en la Segunda Guerra Mundial las mujeres se incorporaron al trabajo de manera notoria y significativa.

En Latinoamérica, durante los últimos 50 años las mujeres no han tenido un papel relevante. Sin embargo, poco a poco se ha ido luchando por una posición más equilibrada mediante el cambio del papel de la mujer en el mundo productivo. Esta búsqueda de condiciones más dignas e igualitarias en el mundo laboral ha generado resistencia y oposición a este equilibrio de género en las organizaciones, lo que se ha transformado en acciones violentas (ya sean sutiles o visibles), que buscan desprestigiar, humillar, intimidar, aislar, presionar, acosar y, finalmente, mantener el desequilibrio del poder.

Según Naciones Unidas (2003), el término *violencia de género* es utilizado para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género. Para la OIT (1958), la violencia de género es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

La violencia de género en el trabajo es el enfrentamiento físico, verbal, psicológico y gestual sobre una base de género, en medio del entorno laboral, como modo de oposición y discriminación al rol desempeñado por una mujer u hombre. La raíz de este tipo de violencia reside en las concepciones culturales sobre las tareas y actividades que debe ejercer una persona en la vida social y económica de acuerdo a su género.

Acevedo, Biaggil & Borges (2009) muestran cómo las relaciones sociales de género y las relaciones de clase influyen en la concepción de expresiones de violencia en el trabajo.



Fuente. Gimeno, B. & Barrientos, V. (2009). *Violencia de Género versus Violencia Doméstica la importancia de la especificidad*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. 14, (32), 27-42.

En el caso de las relaciones sociales, históricamente nuestra sociedad ha estado fundamentada en el patriarcado. Este es un concepto que hace referencia a la distribución de poder en donde los hombres tienen prevalencia en aspectos como la filiación (descendencia patrilínea, es decir, portación del apellido paterno), derechos exclusivos a los primogénitos hombres, exclusiva participación en la política, religión y atribución de estatus.

El patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad inter clases e intra género instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia (Fontela, 2008: 6).

Con respecto a las relaciones de clase, este término se refiere a la posición y relación de las personas dentro de una cadena económica o productiva.

Hay suficientes evidencias empíricas del sector empresarial privado y estatal colombiano sobre cómo en lo organizacional existen fuertes influencias, de la teoría Neoclásica de la administración y su entronque con los postulados del modelo burocrático de organización (Urrea, Dávila, & Arango, 2000: 55).

En asociación, estas relaciones sociales de género y clase basadas en el patriarcado y la burocracia han producido que las interacciones laborales sean más tensas y desiguales, ayudando a la generación de la violencia de género.

Este factor social y económico que finalmente se ve revelado en las prácticas de gerencia y administración de los recursos humanos, también se ve fuertemente influenciado por el modelo de administración Burocrático.

Carlos Petrella (2007) comenta que la burocracia se ha convertido en un factor de administración de organizaciones complejas desde el siglo XX hasta el presente. Principalmente Weber consideraba que esta era la manera eficiente para conseguir tener una organización racional y eficaz, que maximizara la eficiencia en términos de resultados, costos, control, regulación de trabajadores, proveedores y reglas formales conocidas.

Sin embargo, esa regulación del trabajo por medio de estructuras jerárquicas que buscan la obtención de resultados productivos, se convierte en un medio de acción que facilita el ejercicio de la violencia dentro de las organizaciones.

La teoría de Weber establece organizaciones sociales y económicas que están regidas por parámetros y juicios netamente culturales; es decir, si una empresa está constituida en medio de una sociedad patriarcal, en donde los roles de los empleados se determinan de acuerdo a juicios de este tipo, claramente las condiciones para que se dé la violencia de género son más amplias y factibles.

Adicionalmente, el factor de la legislación del país con respecto al tema, si las leyes son débiles y permisivas, constituyen un factor agregado que facilita este tipo de prácticas.

Factores que facilitan la generación de Violencia de género dentro de las organizaciones



Fuente. Elaboración propia.

La Administración y la Violencia de Género

Las prácticas administrativas son parte de la sociedad, ya que estas influyen las familias, las comunidades, la educación y otros aspectos personales que terminan afectando el concepto de identidad y finalmente el desempeño en el trabajo. Los espacios y las prácticas organizacionales revelan los problemas de la colectividad, explícitamente en la relación entre compañeros, jefe-empleado y empleado-cliente.

La Administración de Empresas juega un papel importante dentro del desarrollo y construcción de perspectivas sociales. Por su carácter práctico ha tenido gran relevancia en la evolución de las sociedades. Es por eso que tiene gran impacto al momento de abordar temas como el de la violencia en el trabajo y específicamente la violencia de género en el trabajo.

La Burocracia como factor de influencia en la práctica de la Violencia de Género en el Trabajo

La burocracia y las prácticas de gestión humana facilitan la réplica de actitudes sociales y culturales con respecto a la discriminación de género y ejercicio de la violencia. Ramió y Ballart (1993) explican la burocracia en palabras de Robert K. Merton como:

Una estructura social formal, racionalmente organizada, implica normas de actividad definidas con claridad en las que, idealmente, cada serie de acciones

está funcionalmente relacionadas con los propósitos de la organización. En esa organización está unificada una serie de empleos, de posiciones jerarquizadas, a los que son inherentes numerosas obligaciones y privilegios estrictamente definidos por reglas limitadas y específicas. Cada uno de los empleos contiene una zona de competencia y de responsabilidad que le son atribuidos (Ramió & Ballart, 1993, p. 179).

En pro de la consolidación de estos parámetros de eficiencia, la gestión humana se ha tornado hacia una perspectiva donde se establecen patrones de acción que imponen actitudes y comportamientos sobre las características individuales. Del mismo modo se han establecido reglas acerca de estructuras organizacionales ideales y que muestran fuertemente el alcance de la autoridad por medio del ejercicio del poder.

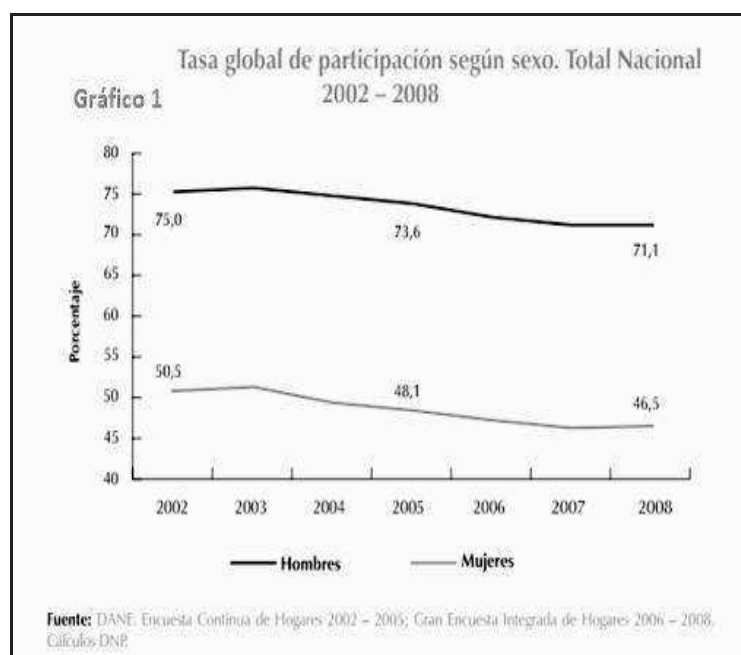
El ambiente organizacional generado por la burocracia y teorías neoclásicas de la administración ponen en duda las condiciones de libertad e igualdad de los trabajadores. Este tipo de organizaciones limitan a los empleados en el desarrollo de sus actividades debido a la fuerte opresión que se genera mediante las posiciones y mandos dentro de las empresas y es por medio de esa dominación invisible que se crean caminos para la violencia, debido a la subjetividad y conveniencia de los altos rangos organizacionales. Algunas prácticas institucionales que sustentan lo anteriormente dicho son las siguientes:

a. Categorización Ocupacional: en donde se clasifican ocupaciones *masculinas* y *femeninas*.

En sus estudios, May Wong (1997) pone en evidencia cómo las mujeres son segregadas de departamentos por considerarlos de exclusividad masculina. Así mismo, muestra la escasa representación de mujeres en posiciones directivas y su ocupación en posiciones inferiores de la jerarquía organizacional. El reflejo de esto se ve plasmado en las estadísticas del DANE en donde:

A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, en los últimos años persisten relaciones laborales inequitativas entre hombres y mujeres, la participación femenina sigue siendo menor a la de los hombre, las tasas de desempleo mayores y persisten las brechas salariales en ciertos grupos de trabajadores (Departamento Nacional de Planeación, 2008: 8).

Dicha situación se ve explicada a grandes rasgos en el informe de avance del país hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en donde se evidencia que la participación de las mujeres en el mercado laboral está 25 puntos por debajo de los hombres. Ver gráfico 1.



La tasa de ocupación de las mujeres se ubicó en promedio en el 40% durante el periodo 2005 – 2008, mientras que la tasa de los hombres estuvo alrededor del 65%. Fuente: DANE, Encuestas de Hogares 2002- 2005.

Los resultados muestran que las mujeres se dedican principalmente a los servicios comunales, sociales y personales, mientras que los hombres a la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura. Es allí donde se evidencia la diferencia de roles que aún se mantiene entre hombres y mujeres, tanto en la rama de actividad como en la posición ocupacional.

Del mismo modo, la brecha salarial más grande entre el salario masculino y femenino se presenta en los grupos de empleados prestadores de servicios profesionales, técnicos, directivos y comerciantes, grupos en los cuales el salario de los hombres es en promedio un 30% más alto que el salario de las mujeres (Departamento Nacional de Planeación, 2006: 11).

b. Prácticas de gestión humana: la falta de objetividad y formalización de los procesos de contratación y selección de personal contribuyen a la violencia de género en el trabajo.

Basta con observar diversos clasificados y reparar que la mayoría de vacantes de empleo están relacionadas con altos puestos dirigidos al género masculino, ya que en rangos medios y bajos se oferta más hacia el género femenino.

Del mismo modo, las ofertas no contienen la terminación “ra” para referirse a las mujeres y en casos específicos se hace distinción de una labor a un género. A continuación se presentan varios ejemplos:

“Arena peluqueros necesita dos niñas para peinados de niñas. 8828292” ¿Quién dijo que los hombres no pueden hacer peinados para niñas?

“Empresa de alimentos requiere vendedor conductor con pase de cuarta, con un año de experiencia en auto venta, tienda a tienda salario básico más comisiones promedio \$1.200.000 enviar hoja de vida al correo: auxiliar.manizales@avinal.com.co (CompuTrabajo, 2013)” ¿Acaso las mujeres no venden y conducen?

“Empresa importante requiere operarias con experiencia en manejo de máquinas de poste. Interesadas llevar hoja de vida carrera 25 #67-112 Palermo (La Patria, 2013)” Desde la revolución industrial, la mujer ha tenido prevalencia en el desempeño de trabajos relacionados con la industria textil.

“Madeal S.A., requiere mecánico general de mantenimiento, experiencia laboral certificada mínimo 5 años, sector metal mecánico, certificar estudios tecnológicos o capacitación en el Sena, enviar hoja vida a psicologia@madeal.com.co (CompuTrabajo, 2013)” ¿Una mujer no aplica a cargos del sector metalmecánico?

“Se solicita asesora de ventas para proyecto inmobiliario. Hoja de vida: bulevardelcable@gmail.com (La Patria, 2013)” ¿Por qué no utilizar la palabra asesor?

Es así como se puede inferir que desde las prácticas de contratación de gestión humana, este tipo de preconcepciones y actitudes marcan notablemente los procesos de selección de personal. Actualmente las empresas poseen un enfoque tradicional arraigado al modelo económico patriarcal, en donde se evidencia cómo ciertos cargos son reservados para un determinado género.

Cuando una organización planea la contratación, se realiza un plan estratégico y se determina la cantidad de personas que se requieren, los plazos y las competencias que debe poseer. Sin embargo, se observa que actualmente la descripción de competencias va plenamente arraigado a los valores y la moral determinados por la cultura; es decir, se pierde objetividad y el proceso se convierte en algo subjetivo y plenamente dependiente de la posición y pensamiento del evaluador. Muchos procesos de selección de personal basados en las competencias pueden tender a generar violencia de género,

ya que la descripción funcional de una labor está directamente relacionada con la suposición de integralidad de las empresas, al momento de realizar la descripción de los trabajos.

Conclusiones

Después de esta breve descripción sobre la problemática de la violencia de género, se concluye que éste, es un problema que debe ser abordado no solo desde la perspectiva social o cultural, sino también empresarial.

Las organizaciones son el espejo de la sociedad y como tal se debe repensar la manera de dirigir las. La Administración de Empresas no es una disciplina ajena a los fenómenos sociales; las prácticas gerenciales afectan y envuelven significativamente problemas culturales como lo es la Violencia de Género. De allí proviene la importancia que la praxis no solo se enfoque en la obtención de resultados eficientes a nivel monetario, sino también en pro del establecimiento de mejores condiciones laborales que permitan lograr la equidad e igualdad de las personas. De nada sirve tener empresas con fuertes estructuras organizacionales e inmensas utilidades económicas si se genera una degradación de las personas, bajo el concepto de utilitarismo subjetivo, en donde el otro es visto como una parte más del sistema y no como un ser humano que piensa, siente y puede aportar significativamente al desarrollo de la sociedad colombiana.

Finalmente, para posiblemente acabar o disminuir la violencia de género se necesita un cambio coyuntural en la organización y para dar una de tantas soluciones, se considera indispensable apelar a políticas de diferente índole dentro de un marco organizacional, que remedien la situación de inequidad. A manera de conclusión y de propuesta de aplicación, a continuación se presentan políticas de prevención, de comportamiento y de resolución.

Políticas de prevención

1. Políticas empresariales que delimiten las funciones y responsabilidades de cada empleado y que además motiven y ofrezcan un ambiente humanizado y libre de la competencia. A través de esto, se puede lograr la equidad, en donde las mujeres y aquellos que hayan sido afectados por la violencia de género, participen en las mismas condiciones de igualdad en el desarrollo y la proyección organizacional.
2. El respeto y el reconocimiento de las habilidades y logros del otro, son comportamientos que se deben buscar dentro de la organización.
3. La empresa debe manifestar claramente los criterios de equidad e igualdad de oportunidades para los trabajadores.

4. Intermediar conflictos con *tolerancia cero* para los que incumplan o protagonicen actos discriminatorios o intimidatorios.

Políticas de comportamiento

1. Es importante que los responsables de la organización tengan en claro cuál debe ser el comportamiento propio y de los empleados con relación a las situaciones de violencia que se originan hacia las mujeres, teniendo muy en cuenta el lenguaje que se usa al momento de las relaciones interpersonales en los lugares de trabajo y las actitudes que puedan desprenderse de las mismas.
2. Neutralizar los roles jerárquicos y las personalidades influyentes, para así evitar atribuciones de poder que vulneren a otros.
3. Es recomendable documentar las situaciones que ocurren al interior de la organización para accionar sobre ellas.

Políticas de resolución

1. La toma de decisiones firmes, la aplicación de sanciones hacia las personas que han originado una situación de violencia laboral, puede servir de ejemplo y de advertencia hacia los demás integrantes de la organización.
2. Es de vital importancia explicar a los trabajadores las razones que llevaron a la organización a tomar las medidas disciplinarias (es la afirmación de la *no tolerancia de violencia* en el ámbito de trabajo).

Referencias

- ABREU, M. (2006). La violencia de género entre el concepto jurídico y la realidad social. *Revista electrónica de ciencia penal y criminología*, (08), 201-213.
- ACEVEDO, D.; BIAGGIL, Y. & BORGES, G. (junio de 2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163.
- BANCH, M. A. (2000). *Representaciones sociales, memoria social e identidad de género*. Revista Akademos, vol. II, nº 1, 2000, 59-76.
- COMPUTRABAJO. (6 de Mayo de 2013). Clasificados CompuTrabajo.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991. Consultado en la página WEB: http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. (2006). *Visión Colombia II Centenario: 2019, Propuesta para discusión*. S.p.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. (2008). *Los objetivos del desarrollo del Milenio*. Bogotá, Colombia: Géminis Ltda.
- FERNÁNDEZ, S.; HERNÁNDEZ, G.; PANIAGUA, R. & GUERRA, J. (2005). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*. Trabajo Social, Centro Interdisciplinario de Estudios en Género. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- FONTENLA, M. (2008). "¿Qué es el patriarcado?", en GAMBA, S. (Ed.). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos. Consultado en abril de 2013 en la página WEB: <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1396>.
- GIMENO, B. & BARRIENTOS, V. (Enero–Junio de 2009). *Violencia de Género versus Violencia Doméstica la importancia de la especificidad*. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. 14, (32), 27-42...
- LA PATRIA. (6 de 05 de 2013). Clasificados. *La Patria*.

- MOFFSON, BONICATTO & CAPRINO. (2013). *Defensores mantuvieron un encuentro sobre violencia de género*. Encontrado en la página WEB: <http://www.adpra.org.ar/prensa/defensores-mantuvieron-encuentro-sobre-violencia-g%C3%A9nero>.
- MEAD, M. (1935). *Sex And Temperament in Three Primitive Societies*. New York: William Morrow.
- PARSONS, T. (1955). *Family Socialization, and interection process*. Glencoe: Free Press.
- PETRELLA, C. (2007). Análisis de la teoría Burocrática. Aportes para la comprensión del modelo Burocrático. *Revista Electrónica Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Católica de Uruguay*, 1-26. Encontrado en la página WEB: <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf>
- OIT. (2010). *Igualdad de género*. Encontrado en la página WEB: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm>
- RAMIÓ, C. & BALLART, X. (1993). *Teoría de la organización, (Volumen 1)*. España: INAP.
- TOBÓN, M.. & GUZMÁN, J. (1995). *Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres..* Bogotá, Colombia: Imprepak S.A.
- URREA, G.; DÁVILA, C. & ARANGO, L. (2000). *Innovación y Cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*. Bogotá, Colombia: Colciencias y Corporación Calidad.
- WONG, M. (1997). Human Resource Policies in two Japanese retail stores in Hong Kong. *International Journal of Manpower*, 281-295