

Análisis Jurídico del Acoso Laboral en Colombia desde una Perspectiva de Género: Implicaciones para los Derechos Laborales de las Trabajadoras

Autores: Silvia Carolina Flórez Ospino, María Alejandra Congote Rodríguez, Sebastián duque querubín ¹

resumen

Este artículo de investigación se centra en el acoso laboral en Colombia desde una perspectiva de género, analizando su impacto en las mujeres y la legislación relacionada. Se exploran las formas específicas de acoso laboral que afectan a las mujeres y se examinan los estereotipos de género que contribuyen a su perpetuación. El estudio evalúa las consecuencias físicas, psicológicas y profesionales del acoso laboral en las trabajadoras, destacando su influencia en el bienestar y la participación en el mercado laboral.

A través de una revisión exhaustiva de la literatura y el análisis de casos relevantes, se identifican los desafíos que persisten en la prevención y el abordaje del acoso laboral desde una perspectiva de género en Colombia. Se discuten las limitaciones en la efectividad de las medidas existentes y se resalta la importancia de la sensibilización y la formación en todos los niveles del entorno laboral.

Este análisis crítico destaca la necesidad de un esfuerzo colectivo y comprometido de la sociedad, incluyendo empresas, instituciones, organizaciones y ciudadanos, para erradicar el acoso laboral y construir un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género. Se resalta la importancia de la educación, la sensibilización y el apoyo a las víctimas, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia y protección. De igual manera, se destaca la colaboración internacional como un recurso valioso en la lucha contra el acoso laboral

Análisis jurídico del acoso laboral en Colombia desde una perspectiva de genero

Formación académica: Derecho

Asesores: Víctor Daniel Álvarez Montoya, Elvigia Cardona Zuleta

Año de inicio:2023.

Año finalización: 2023

Correo:Silvia.florezos@amigo.edu.co, maría.congotero@amigo.edu.co,sebastian.duquequ@amigo.edu.co

y se enfatiza la importancia de la participación activa de las mujeres en todos los niveles laborales para su reivindicación en sus derechos.

Palabras clave: Acoso laboral, Perspectiva de género, Mujeres trabajadoras, Igualdad laboral, Legislación colombiana, Bienestar laboral.

1. Introducción

El acoso laboral es un problema social y laboral que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, generando graves consecuencias tanto para la salud y bienestar de las personas involucradas como para la productividad y el clima laboral en las organizaciones. En Colombia, este fenómeno no es una excepción y se ha convertido en una preocupación creciente en el ámbito laboral del país.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el acoso laboral en Colombia desde una perspectiva jurídica y, en particular, desde una perspectiva de género. La perspectiva de género es esencial para comprender cómo este fenómeno afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras y cómo las diferencias de poder y roles de género pueden influir en la dinámica del acoso laboral en el contexto colombiano.

La perspectiva de género, según la definición adoptada para este estudio, es La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. (Hendel, 2017) Esta perspectiva arroja luz sobre cómo las construcciones sociales de género influyen en las experiencias laborales de las mujeres, incluyendo su exposición al acoso laboral, y cómo las estructuras de poder y las dinámicas sociales contribuyen a perpetuar este problema en el entorno laboral colombiano.

El acoso laboral, también conocido como mobbing o acoso psicológico en el trabajo, se manifiesta de diversas formas, tales como hostigamiento verbal o físico, discriminación, humillación,

aislamiento y manipulación de la información. Estas acciones tienen como objetivo minar la autoestima, la confianza y la dignidad de la víctima, generando un ambiente laboral tóxico y perturbador. El acoso laboral es una violación de los derechos humanos fundamentales y va en contra de los principios de igualdad y no discriminación establecidos tanto en la Constitución colombiana como en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el país.

Desde una perspectiva de género, el acoso laboral adquiere dimensiones particulares que afectan en mayor medida a las mujeres trabajadoras. Las dinámicas de poder desiguales y los estereotipos de género presentes en la sociedad influyen en la manera en que se manifiesta y percibe el acoso laboral hacia las mujeres. Las trabajadoras pueden ser víctimas de acoso basado en su género, como comentarios sexistas, discriminación por embarazo o maternidad, o incluso acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos comportamientos violan la dignidad y los derechos de las mujeres, dificultando su acceso a oportunidades laborales equitativas y afectando su salud física y emocional.

El problema del acoso laboral en Colombia es complejo y multifacético. Aunque existen leyes y regulaciones para abordar el tema, la aplicación efectiva de estas normas y la prevención del acoso laboral siguen siendo desafíos importantes. Además, en muchos casos, las víctimas temen denunciar debido a posibles represalias, el temor al estigma social o la falta de confianza en el sistema judicial.

La ausencia de una cultura organizacional que promueva el respeto, la igualdad y el bienestar laboral contribuye a la persistencia del acoso en el ámbito laboral colombiano. Es esencial que las empresas y organizaciones implementen políticas y prácticas efectivas de prevención y respuesta al acoso laboral, garantizando que se brinde el debido proceso a las víctimas y que se promueva una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la diversidad.

En esta investigación, se realizará un análisis exhaustivo de la legislación colombiana relacionada con el acoso laboral y cómo esta aborda o no la perspectiva de género. Además, se examinarán estudios de casos y estadísticas que revelen la magnitud del problema en el país y sus impactos en las trabajadoras. También se explorarán las experiencias y percepciones de las víctimas para comprender mejor las barreras para denunciar y recibir apoyo.

En el marco de esta investigación, se buscará analizar detalladamente la legislación colombiana pertinente al acoso laboral y cómo se integra la perspectiva de género en las normativas existentes. En primer lugar, se realizará una revisión minuciosa de las leyes, reglamentos y políticas laborales vigentes en Colombia que se refieren específicamente al acoso laboral y su prevención. Se examinarán los principios fundamentales sobre igualdad de género y no discriminación establecidos en la Constitución colombiana, así como los tratados y convenciones internacionales ratificados por el país que abordan esta cuestión. Uno de los aspectos más interesantes y relevantes para esta investigación será el análisis comparativo con otros países o regiones que hayan abordado el acoso laboral desde una perspectiva de género. Establecer similitudes y diferencias en los enfoques legales y las políticas implementadas permitirá identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas que puedan enriquecer el debate en Colombia. A medida que se profundiza en el tema, es fundamental considerar las cifras y estadísticas relacionadas con el acoso laboral en Colombia. Los informes y estudios académicos proporcionarán una visión clara de la magnitud del problema y su impacto en la vida de las trabajadoras. Estas cifras ayudarán a entender la prevalencia del acoso laboral, las áreas de mayor vulnerabilidad y los sectores donde este fenómeno se presenta con mayor frecuencia.

En este trabajo de investigación, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de la legislación colombiana relacionada con el acoso laboral, centrándose especialmente en su perspectiva de género. El objetivo principal es evaluar cómo las leyes, reglamentos y políticas en Colombia abordan el acoso laboral de género y, al mismo tiempo, identificar las posibles lagunas y fortalezas en el marco legal existente.

Además, se abordarán las experiencias de las víctimas de acoso laboral desde una perspectiva jurídica, analizando las barreras que enfrentan para denunciar y acceder a apoyo, y cómo estas dificultades están influidas por su género. Se buscará comprender el impacto real de las leyes en la vida de las trabajadoras y cómo estas enfrentan obstáculos específicos relacionados con su género al buscar justicia y protección.

Asimismo, se evaluará la efectividad de las medidas preventivas y políticas existentes para abordar el acoso laboral de género, identificando los desafíos en su implementación y cómo estas medidas consideran las desigualdades y estereotipos de género en el entorno laboral. Lo anterior, teniendo

en cuenta que, el Ministerio del Trabajo ha encargado a una entidad privada para realizar una encuesta sobre el acoso laboral en Colombia, y las alarmantes cifras arrojan que las conductas más comunes son solicitudes de sexo (82%), actos sexuales (79%), correos y mensajes inapropiados (72%) y contacto físico no deseado (72% y que en este sentido, las mujeres constituyen la mayoría de las víctimas, y muchas prefieren no denunciar por temor a perder su empleo. (Ministerio del Trabajo, 2022)

En estricto sentido, en este estudio, los lectores encontrarán un análisis exhaustivo del acoso laboral en Colombia desde una perspectiva de género, destacando su impacto en las mujeres y la legislación relacionada. Donde al igual se exploran las diversas manifestaciones del acoso laboral que afectan de manera desproporcionada a las trabajadoras, junto con los estereotipos de género arraigados que contribuyen a su persistencia. El estudio examina detalladamente las consecuencias físicas, psicológicas y profesionales del acoso laboral en las mujeres, resaltando cómo afecta su bienestar y su participación en el mercado laboral.

A través de una revisión crítica de la ley, la doctrina y el análisis de casos relevantes, donde se identificarán los desafíos que persisten en la prevención y el abordaje del acoso laboral desde una perspectiva de género en Colombia.

2. Acoso Laboral En Colombia

2.1 Definición de Acoso Laboral.

En cuanto a la definición de "acoso laboral", según la Ley 1010 de 2006 en Colombia, este se refiere a cualquier conducta persistente y demostrable ejercida en el entorno laboral que tenga como objetivo infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del empleado o trabajador. El acoso laboral puede manifestarse en diversas modalidades, entre las cuales se incluyen:

1. **Maltrato laboral:** Se refiere a cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, o los bienes de un empleado o trabajador. También abarca expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral, la intimidad o el buen nombre de quienes participan en una relación laboral, así como cualquier comportamiento destinado a menoscabar la autoestima y la dignidad de los trabajadores.

2. **Persecución laboral:** Comprende conductas que, debido a su reiteración o evidente arbitrariedad, buscan inducir la renuncia del empleado o trabajador. Esto puede lograrse mediante la descalificación, la imposición de una carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario que generen desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Implica cualquier trato diferenciado basado en razones de raza, género, origen familiar o nacional, creencias religiosas, preferencias políticas o situación social, o que carezca de justificación desde una perspectiva laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Se refiere a acciones destinadas a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa, retardarla o perjudicar al trabajador. Esto puede incluir la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos necesarios para el trabajo, la destrucción o pérdida de información, o el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Se relaciona con la asignación de funciones de manera menospreciativa hacia el trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Involucra conductas que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador al ordenar o asignar funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.

Esta comprensión exhaustiva y meticulosa del acoso laboral, junto con su identificación de diversas modalidades, establece un sólido marco normativo que coloca a Colombia en una posición avanzada para enfrentar y prevenir esta problemática en su entorno laboral. Al definir con claridad las conductas que constituyen el acoso laboral y sus repercusiones en la salud y el bienestar de los trabajadores, la Ley 1010 de 2006, brinda un fundamento legal que busca garantizar la dignidad y los derechos de todos los empleados. Sin embargo, la eficacia de estas leyes dependerá en gran medida de su implementación efectiva, la conciencia de los derechos laborales y la promoción de una cultura organizacional que fomente el respeto, la igualdad y el bienestar en el lugar de trabajo. En este contexto, la investigación y el análisis crítico desempeñan un papel crucial en la búsqueda de mejoras continuas y la creación de entornos laborales más seguros y equitativos para todos.

Es por lo anterior que, en esta investigación, se adoptará la definición proporcionada por la ley 1010 de 2006 como punto de partida para abordar el acoso laboral en Colombia. Esta definición establece que el acoso laboral comprende cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de diferentes actores dentro del entorno laboral, como empleadores, jefes, compañeros de trabajo o subalternos. Esta conducta tiene la intención de infundir miedo, intimidación, terror o angustia, con el propósito de causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del empleado o trabajador afectado. La adopción de esta definición y la consideración de las diversas modalidades de acoso laboral permitirán un análisis integral y exhaustivo de la problemática en el contexto laboral colombiano. Asimismo, esta definición proporciona una base sólida para evaluar el abordaje legal y las políticas de prevención que existen en el país. La ley 1010 de 2006 representa un punto de referencia clave en la comprensión del acoso laboral desde una perspectiva jurídica, y a partir de ella, se explorarán las experiencias y percepciones de las víctimas para comprender mejor los impactos y desafíos que enfrentan al denunciar y buscar apoyo. Es importante considerar que, si bien la ley 1010 de 2006 establece una base normativa importante, también es esencial analizar cómo se implementa y se articula con otras políticas y programas destinados a prevenir y abordar el acoso laboral desde una perspectiva de género en Colombia. En este sentido, la metodología mixta empleada en esta investigación facilitará el análisis tanto de aspectos cuantitativos como cualitativos, permitiendo una comprensión integral y holística del fenómeno del acoso laboral y su intersección con cuestiones de género en el contexto laboral colombiano.

2.4 Jurisprudencia Significativa: Evolución y Perspectiva Actual del Acoso Sexual con Enfoque de Género.

La Sentencia T-882 de 2006 de la Corte Constitucional de Colombia representa un pronunciamiento trascendental sobre el tema del acoso laboral y su relación con los derechos fundamentales de los trabajadores. En este fallo, la Corte aborda la problemática del acoso laboral desde una perspectiva de vulneración de derechos y dignidad humana, reconociéndolo como una práctica perniciosa que afecta gravemente la integridad moral y psicológica de las personas involucradas. (criterios de los datos) la Corte Constitucional destaca que el acoso laboral constituye una violación del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Al considerarlo como una forma de persecución en el ámbito laboral, el tribunal resalta la

importancia de proteger los derechos laborales de los trabajadores, garantizando entornos laborales libres de hostigamiento y violencia psicológica. La sentencia subraya que el acoso laboral no debe ser tolerado ni normalizado en ninguna organización o institución, ya que atenta contra la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, la Corte resalta la relevancia de la Ley 1010 de 2006 como un marco legal importante para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el contexto de las relaciones de trabajo. Sin embargo, también reconoce la necesidad de profundizar en las características y manifestaciones del fenómeno del acoso laboral para comprender mejor su alcance y efectos en la vida de las personas afectadas.

Otro punto a destacar es que la sentencia hace referencia a los estudios psicológicos de Heinz Leymann², quien es considerado uno de los precursores en el estudio del acoso laboral o "mobbing". En ella, se mencionan las diversas formas en que puede manifestarse el acoso laboral, incluyendo ataques verbales, insultos, ridiculización, desacreditación profesional, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, acoso sexual y agresiones físicas, entre otros comportamientos hostiles. Además, se mencionan los síntomas que pueden experimentar las víctimas, como trastornos de sueño, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, depresión y afectación de las relaciones familiares.

La Corte destaca que el acoso laboral suele ser perpetrado por personas que tienen una posición de superioridad jerárquica, lo que refuerza la asimetría de poder presente en estos casos. Se resalta la importancia de considerar el acoso laboral como una práctica compleja y sistemática que causa daño psicológico y físico a la víctima, y que va más allá de un simple conflicto laboral. En consonancia con el enfoque de integridad moral y dignidad humana, la Corte Constitucional reconoce que el acoso laboral es un atentado contra la integridad moral de las personas y una violación a la Constitución. Los jueces han considerado que el acoso laboral configura una forma de maltrato psicológico deliberado y continuo que conduce al aniquilamiento psicológico de la víctima, lo que puede llevar a su salida de la empresa u organización. En este sentido, la sentencia

² Heinz Leymann (1932-1999), destacado doctor en psicología pedagógica y psiquiatría médica, natural de Alemania y posteriormente ciudadano sueco desde 1955, es reconocido por su influyente trabajo en el campo del mobbing o acoso laboral. Sus investigaciones pioneras contribuyeron significativamente a la comprensión y el reconocimiento del mobbing como una perturbación psicológica en el entorno laboral. Leymann abogó por la importancia de abordar y prevenir el acoso laboral, destacando sus graves consecuencias psicológicas en las víctimas y su impacto en el ambiente de trabajo. Su legado sigue siendo fundamental en la lucha contra el acoso laboral y la promoción de entornos laborales más saludables.

destaca que el acoso laboral causa perjuicios psíquicos y físicos al agredido, afectando su bienestar y calidad de vida. La Corte Constitucional también menciona el contexto internacional, donde diversos países han adoptado normatividades y medidas encaminadas a combatir el acoso laboral. Esto refuerza la importancia de abordar el tema a nivel global, reconociendo que el acoso laboral

En mismo sentido, cabe mencionar la relevancia que toma en este asunto la Sentencia T-239 de 2018 de la Corte Constitucional, donde aquella aborda un caso de despido injustificado y presunta violación de derechos fundamentales en el ámbito laboral. En este caso, la accionante, Mónica Godoy Ferro, presentó una acción de tutela contra la Universidad de Ibagué, alegando que fue

despedida sin justa causa como represalia por denunciar situaciones de acoso laboral y sexual en la institución. La Corte Constitucional establece que si bien el despido injustificado puede ser indemnizado legalmente, en algunos casos puede ser utilizado por el empleador para violar derechos fundamentales. En estos casos, la jurisdicción ordinaria no es suficiente y se requiere la intervención del juez de tutela. En este sentido, la Corte destaca que el derecho a la libertad de expresión es una garantía esencial de la democracia y el pluralismo, y goza de protecciones robustas.

Es así que, en el caso concreto de Mónica Godoy Ferro, la Corte determinó que la acción de tutela era procedente, ya que la accionante alegó la violación de sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, al libre desarrollo de la personalidad, a no ser discriminada por su opinión política o filosófica y al trabajo. La Universidad de Ibagué por su parte argumentó que el despido se realizó de acuerdo con la ley, pero la Corte sin embargo consideró que la accionante no cuenta con el proceso ordinario para la protección de sus derechos laborales y que existe la presunción de un perjuicio irremediable. Es por esto que, la sentencia T239 de 2018 establece que en casos de despido injustificado que violen derechos fundamentales, la acción de tutela es procedente para proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo cuando media el acoso sexual como una forma de violencia y que para el caso en concreto, fue la profesora quien alzó la voz para proteger a muchas más mujeres que se encontraban en situación de vulnerabilidad y de victimización por parte de la institución universitaria.

De esta manera, la sentencia aludida, destaca que el acoso sexual no debe considerarse como un incidente aislado, sino como una expresión de discriminación y violencia de género arraigada. Se resalta la necesidad de abordar este problema en diversos contextos, incluido el ámbito laboral, y se enfatiza la importancia de distinguir claramente entre el acoso sexual y el acoso laboral. Además, se hace hincapié en la urgencia de que el Ministerio de Educación de Colombia establezca regulaciones efectivas para prevenir y sancionar la violencia de género en las instituciones de educación superior y no revictimizar a una trabajadora como lo fue la profesora Godoy, quien en su condición de mujer fue despedida de manera injustificada desprotegiendo y silenciando casos de más abusos por parte de colegas y directivas de la Universidad de Ibagué.

En por esto que, en profunda relación con el acoso sexual en las instituciones de educación superior en Colombia, investigaciones llevadas a cabo por las Universidad Externado, Universidad del Valle y la Universidad Nacional de Colombia (y que son abordadas precisamente en esta Sentencia) han revelado que las principales víctimas son generalmente mujeres estudiantes en los primeros años universitarios³. La agresión verbal es la forma más común de acoso que enfrentan. Además, se destaca que la invisibilización de la violencia de género en este entorno contribuye a la perpetuación de casos de acoso sexual. La ausencia de pautas y procedimientos claros crea un clima de impunidad y obstaculiza la capacidad de las víctimas para denunciar de manera segura.

En este sentido, la Sentencia T-239/18 de la Corte Constitucional es un hito importante que aborda tanto la cuestión del despido injustificado como la problemática del acoso sexual en el contexto laboral. En esta decisión, se revoca la sentencia de segunda instancia que despedía a la profesora por su denuncia y se concede el amparo de los derechos fundamentales a la no discriminación y a la libertad de expresión de la profesora Godoy, pero para el tema que nos ocupa la sentencia también tiene un componente crucial en la lucha contra el acoso sexual. La Corte insta a la Universidad de Ibagué a implementar un protocolo de actuación para los casos de violencia de género en la institución. Además, se exige la creación de rutas y procedimientos claros y efectivos para el manejo de posibles denuncias de acoso laboral. Esto demuestra nuevamente el compromiso

³ En particular, se invitó a participar en esta Sentencia a la Escuela de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, al Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle y al Semillero Género, Derecho y Sociedad de la Universidad Externado de Colombia.

de la Corte Constitucional en abordar y prevenir la violencia de género en el ámbito laboral, subrayando la importancia de garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación.

Por otro lado, sentencias más recientes como la T-400 de 2022 han cobrado también relevancia en la perspectiva de género; al respecto de aquella, trata sobre una acción de tutela interpuesta por una ciudadana contra la Procuraduría Primera de Ciudad Azul, en la cual se alega la configuración de un defecto fáctico y violación directa de la Constitución por falta de perspectiva de género en un trámite disciplinario. Se argumenta que las decisiones tomadas por las entidades demandadas vulneraron los derechos fundamentales de la accionante al no aplicar la perspectiva de género y emitir decisiones basadas en valoraciones probatorias defectuosas, perpetuando así posibles situaciones de violencia y discriminación contra la mujer. En este sentido, la sentencia destaca la importancia de abordar la violencia de género como un problema estructural y señala que el Estado colombiano debe adoptar medidas para erradicarla. Asimismo, resalta la necesidad de una

administración de justicia con perspectiva de género, que oriente las actuaciones de los operadores de justicia y garantice la protección de los derechos de las mujeres.

En este sentido, la Corte Constitucional ha establecido en esta importante sentencia que existe una obligación por parte de las autoridades de valorar las pruebas con perspectiva de género en casos de violencia contra la mujer. Esta obligación implica que las autoridades deben tener en cuenta las construcciones culturales y los estereotipos de género que pueden influir en la forma en que se percibe y se valora la violencia contra las mujeres.

Es por lo anterior que resulta demasiado interesante el criterio utilizado por la Corte para colocar la perspectiva de género como un elemento fundamental en la valoración probatoria donde lo que se busca es evitar la revictimización de las mujeres y garantizar el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones. Esto implica considerar las declaraciones de la víctima como un elemento probatorio esencial, ya que en muchos casos son el único testimonio disponible debido a la clandestinidad de los hechos y la falta de testigos directos. La Corte ha enfatizado que no se puede exigir a las mujeres víctimas de violencia pruebas adicionales o corroboraciones independientes de su testimonio, ya que esto puede perpetuar la impunidad, inclusive la Corte ha dejado claro que no se puede valorar la prueba bajo el concepto de “Falso raciocinio, como error de hecho”.

El hecho anterior lo constata y ratifica la Sentencia SP124 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia donde indica que:

“Falso raciocinio, como error de hecho, se configura cuando no se valora la prueba con perspectiva de género. Esto sucede cuando el funcionario judicial deja de lado los postulados de la sana crítica para apreciar los elementos de convicción a partir de estereotipos, entendidos como prejuicios, generalizaciones o nociones simplificadas de un grupo social respecto de otro, por compartir similares características o condicione[...].”

Y que así mismo lo ratificó en 2020 esta misma Corporación al indicar que:

“v) Ya en el campo de la técnica casacional, la incorporación del enfoque de género en la valoración de la prueba – entendido aquél como la obligación de razonar eliminando estereotipos y prejuicios que se hacen pasar por falsas reglas de la experiencia – lleva a concluir que su desconocimiento configura un error por falso raciocinio. En efecto, esa modalidad de error de hecho se materializa cuando el operador valora los elementos de juicio con violación de las reglas de la sana crítica o cuando realiza deducciones inferenciales contrarias a aquéllas, lo cual ocurre, dejando de lado lo atinente a la lógica y la ciencia, si soslaya las máximas de la experiencia aplicables, o si otorga tal calidad a proposiciones que en realidad no lo son. En esa comprensión, la invocación de prejuicios o estereotipos sexistas (que por definición no constituyen reglas empíricas sino que se les oponen) y su aplicación a la valoración probatoria o la deducción inferencial bajo la falsa justificación de constituir máximas experienciales encierra, por consecuencia obvia, un error demandable por la vía del falso raciocinio. (CSJ SP, 1º jul. 2020, rad. 52897).

Por todo lo anterior, resulta claro que la sentencia T-400 de 2022 tiene un gran impacto en el derecho laboral y la perspectiva de género. En este sentido, reconoce el acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia contra la mujer que afecta sus derechos y condiciones laborales. Además, enfatiza la obligación de las autoridades de investigar y sancionar la violencia de género, incluyendo el acoso sexual, con una perspectiva de género. La sentencia subraya la importancia de erradicar la violencia de género de manera estructural y destaca el papel del derecho laboral en promover la igualdad de género y un entorno de trabajo libre de violencia y discriminación,

dejando claro que poco a poco la Corte Constitucional fortalece la protección de los derechos laborales de las mujeres y promueve la igualdad de género en el ámbito laboral.

2.3 Acoso laboral en Colombia y sus alarmantes cifras.

El tema del acoso laboral en Colombia reviste una especial complejidad debido a diversas condiciones socioeconómicas que afectan tanto a empleadores como a trabajadores. En un país marcado por la desigualdad y la informalidad laboral, el acoso puede manifestarse de múltiples formas, impactando negativamente en la calidad de vida y bienestar de las personas que se ven involucradas en situaciones de hostigamiento y maltrato en sus lugares de trabajo.

Inicialmente hay que mencionar que, la alta tasa de desempleo y la escasez de oportunidades laborales pueden contribuir a un ambiente de vulnerabilidad para los trabajadores, quienes pueden sentirse menos propensos a denunciar situaciones de acoso por temor a perder su empleo. La falta de alternativas laborales puede llevar a los trabajadores a tolerar condiciones abusivas y perjudiciales, perpetuando así un ciclo de acoso y explotación en el ámbito laboral.

Adicionalmente, la informalidad laboral en Colombia es una problemática relevante que agrava la situación del acoso en el entorno de trabajo. En este sector, los trabajadores enfrentan una mayor precariedad en sus condiciones laborales y una falta de protección y respaldo legal. Esto puede dificultar aún más la denuncia de situaciones de acoso, ya que muchos trabajadores informales pueden sentirse desprotegidos y desamparados frente a sus empleadores. La cultura organizacional y la falta de una cultura de respeto en algunas empresas y organizaciones también contribuyen al problema del acoso laboral. En algunos casos, la jerarquía y la falta de mecanismos adecuados para canalizar quejas y denuncias pueden generar un ambiente propicio para la aparición de conductas de hostigamiento y maltrato. Además, en Colombia, como en muchos otros países, el acoso laboral puede estar mediado por factores de género, lo que agrava aún más la situación para las mujeres en el ámbito laboral. La discriminación de género puede manifestarse en forma de salarios desiguales, falta de oportunidades de ascenso y situaciones de acoso sexual y psicológico. Las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales para denunciar y enfrentar estas situaciones

Por otro lado, nos encontramos que algunos otros estudios como el desarrollado por Leidy Liceth Pérez Claros quien es enfermera y especialista en salud ocupacional, y Magister en Salud y Seguridad en el trabajo, en una publicación de Julio/Agosto de 2022 en el “Especial: Salud mental en los entornos laborales” desarrolló el título: **“Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos”**

En este estudio devela cifras que son realmente preocupantes y que siembran innumerables preocupaciones sobre cómo se están tratando en especial los casos de acoso laboral en Colombia, en este análisis se hace una distribución por casos desde el 2017 y hasta 2021 sobre el número de solicitudes de intervención del Min Trabajo por acoso laboral entre estos años, los resultados son realmente alarmantes.

Figura 1: Cifras de Acoso Laboral.

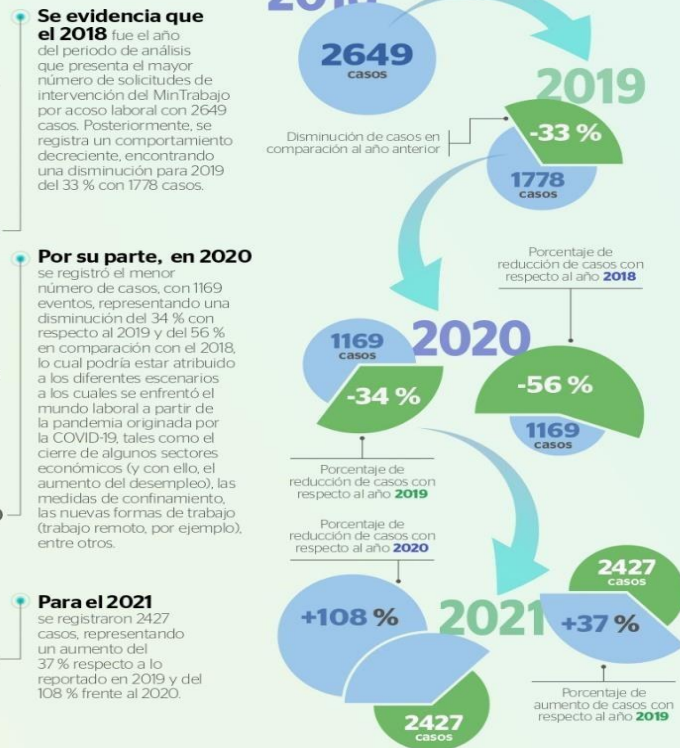
Cifras de acoso laboral en Colombia²

2017 - 2021 A continuación, se presenta la caracterización de las solicitudes de intervención realizadas al Ministerio de Trabajo³ en el marco de lo establecido en la Ley 1010 de 2006:

Distribución por año. Número de solicitudes de intervención del MinTrabajo por acoso laboral (2017-2021)



Comparativo analítico de solicitudes por año



² Estos datos corresponden a una fuente de información del fenómeno de estudio. No obstante, no todos los casos de acoso laboral implican una solicitud de intervención del MinTrabajo.
³ Información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial, Inspección de Vigilancia y Control, Ministerio de Trabajo Colombia.

Extraído: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2022/09/Proteccion-Seguridad-No.-404-23-27.pdf>

Los resultados del estudio subrayan la importancia de la sensibilización y capacitación de los empleadores y trabajadores sobre el tema del acoso laboral, para fomentar una cultura de respeto, igualdad y empatía en los entornos laborales. Es fundamental que todos los miembros de una organización estén informados sobre qué constituye el acoso laboral y cómo identificarlo, así como sobre los recursos y procedimientos disponibles para denunciar y abordar estas conductas.

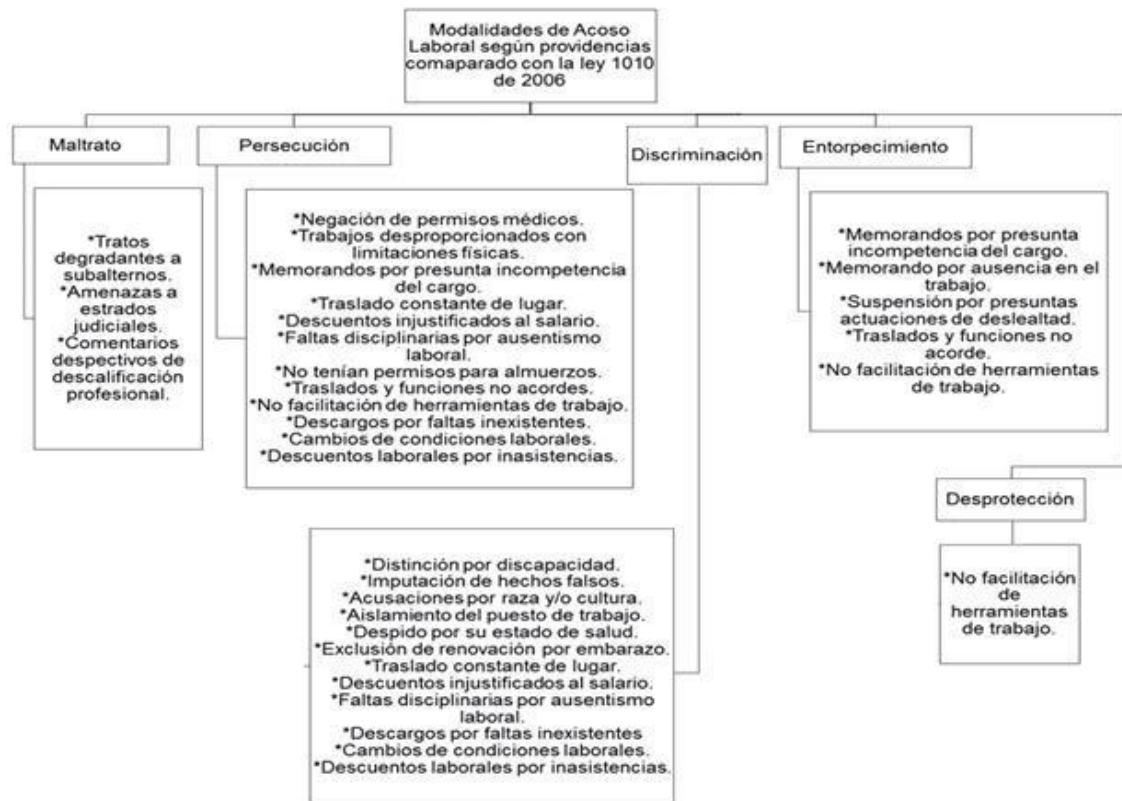
2.4 Acercamiento jurisprudencial al acoso laboral.

En la sentencia T-317 de 2020, la Corte Constitucional definió el acoso laboral como comportamientos recurrentes y sistemáticos dirigidos hacia un trabajador en el entorno laboral, lo que provoca efectos negativos en el empleado afectado. En el caso presentado, un vigilante fue víctima de acoso laboral por parte de la administradora de un conjunto residencial, quien lo insultaba y menospreciaba con frases denigrantes. Al exigir respeto, el vigilante fue retirado de su lugar de trabajo y terminado injustamente su contrato.

El caso presentado en la sentencia ejemplifica de manera contundente la problemática del acoso laboral. La situación del vigilante que fue objeto de insultos y menosprecios por parte de la administradora del conjunto residencial pone de relieve cómo estos comportamientos pueden generar efectos negativos tanto en el ámbito laboral como en la dignidad y bienestar personal del trabajador. Es especialmente preocupante que, al hacer valer su derecho al respeto, el vigilante enfrentara represalias en forma de retiro injusto y terminación de contrato. Esto resalta la necesidad de abordar no solo los actos de acoso en sí, sino también las consecuencias que puedan derivarse de intentar denunciar o resistir el acoso. En este contexto, la sentencia refuerza la importancia de contar con sistemas de protección laboral y mecanismos efectivos para la denuncia y prevención del acoso laboral, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores y mantener entornos laborales respetuosos y equitativos.

La sentencia también destaca la relevancia de un enfoque proactivo y preventivo en la lucha contra el acoso laboral. Al reconocer la necesidad de sistemas de protección y mecanismos efectivos para denunciar tales conductas, la Corte Constitucional recalca la responsabilidad de las instituciones y empresas de establecer políticas y protocolos que promuevan ambientes laborales seguros y respetuosos. La atención puesta en la prevención no solo garantiza que las víctimas tengan recursos disponibles para enfrentar el acoso, sino que también fomenta una cultura organizacional que rechaza categóricamente cualquier forma de maltrato en el lugar de trabajo.

Figura 2. *Categorización de modalidades de acoso laboral.*



Extraído de: <http://www.scielo.org.co/pdf/repbl/n26/1909-4450-repbl-26-171.pdf>

3. Acoso laboral con perspectiva de género.

El acoso laboral con perspectiva de género es una problemática que ha afectado de manera significativa a las mujeres en el ámbito laboral. Esta forma de acoso se caracteriza por tener tintes sexuales, discriminatorios o basados en estereotipos de género, y se manifiesta a través de conductas inapropiadas, comentarios ofensivos, insinuaciones sexuales no deseadas, desigualdad salarial, obstáculos para el avance profesional y otras prácticas que crean un ambiente hostil y discriminatorio para las mujeres en el lugar de trabajo.

A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado diversas formas de discriminación y violencia en el ámbito laboral, y el acoso laboral con perspectiva de género es una manifestación más de esta desigualdad. Las mujeres han sido objeto de comentarios y comportamientos sexuales inapropiados, han sido descalificadas en sus habilidades y capacidades debido a su género, y han enfrentado obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y cargos de mayor responsabilidad en comparación con sus colegas masculinos. El acoso laboral con tintes sexuales es una forma de

violencia de género que tiene un impacto devastador en la vida y carrera profesional de las mujeres. Estas prácticas crean un ambiente laboral hostil y desalentador, lo que puede llevar a la disminución de la autoestima y la confianza en sí mismas de las mujeres, así como a problemas de salud mental como ansiedad y depresión. Además, el acoso sexual puede afectar negativamente el desempeño laboral de las mujeres, lo que puede tener repercusiones en su estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional. Una de las formas más comunes de acoso laboral con perspectiva de género es el acoso sexual. Esto incluye comentarios, chistes o insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones sexuales, tocamientos no consentidos, entre otros comportamientos inapropiados de naturaleza sexual. Estas conductas crean un ambiente de intimidación y desigualdad para las mujeres, y pueden generar un sentimiento de vulnerabilidad y temor en el lugar de trabajo.

Otra forma de acoso laboral con perspectiva de género es la discriminación salarial y de oportunidades laborales. Las mujeres han enfrentado históricamente una brecha salarial en comparación con los hombres, lo que significa que ganan menos dinero por realizar el mismo trabajo. Además, las mujeres a menudo enfrentan obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y cargos de mayor responsabilidad, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y avance en sus carreras. Los estereotipos de género también juegan un papel importante en el acoso laboral con perspectiva de género. Las mujeres a menudo son juzgadas y evaluadas en función de estereotipos de género arraigados, lo que puede llevar a una percepción sesgada de sus habilidades y competencias profesionales. Esto puede resultar en oportunidades perdidas y obstáculos para el desarrollo de sus carreras.

Es importante destacar que el acoso laboral con perspectiva de género no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene un impacto más amplio en la sociedad y en el entorno laboral en general. Estas prácticas perpetúan la desigualdad de género y crean un ambiente laboral tóxico y poco inclusivo. Además, el acoso laboral con tintes sexuales puede afectar negativamente la productividad y el desempeño de las empresas, ya que las mujeres pueden sentirse desmotivadas y desalentadas para contribuir plenamente en su trabajo. Para abordar el acoso laboral con perspectiva de género, es fundamental implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de protocolos claros para

denunciar y abordar casos de acoso, la capacitación del personal en temas de género y acoso laboral, la promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, y la eliminación de barreras que impiden el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

Además, es esencial sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de erradicar el acoso laboral con perspectiva de género y promover una cultura de igualdad y respeto en todos los ámbitos de la sociedad. Las instituciones gubernamentales, las empresas y la sociedad en su conjunto deben trabajar de manera conjunta para eliminar esta forma de violencia de género y garantizar que las mujeres puedan ejercer sus derechos laborales en un entorno seguro y libre de discriminación.

En Colombia, el acoso laboral con perspectiva de género es una realidad preocupante y frecuente, reflejando la persistencia de desigualdades de género arraigadas en la sociedad. El país ha experimentado altas tasas de violencia hacia la mujer, lo que ha contribuido a perpetuar estas prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Para abordar efectivamente esta problemática, es crucial analizar las causas subyacentes y adoptar medidas concretas que promuevan la igualdad y el respeto hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

Además, la violencia de género ha sido una problemática grave en Colombia, con altas tasas de violencia doméstica y agresiones hacia las mujeres. Esta violencia se traslada al ámbito laboral, donde las mujeres también son víctimas de agresiones y acosos basados en su género. La normalización de la violencia de género en la sociedad colombiana ha contribuido a la tolerancia de estas conductas en el lugar de trabajo, lo que hace que sea aún más difícil para las mujeres denunciar y enfrentar el acoso laboral. Otro factor relevante es la falta de conciencia y capacitación sobre la igualdad de género en las instituciones y empresas. La ausencia de políticas y protocolos claros para abordar el acoso laboral con perspectiva de género ha dejado a las mujeres vulnerables y desprotegidas en el lugar de trabajo. Es esencial que las empresas y las instituciones gubernamentales implementen programas de capacitación y sensibilización para concientizar a sus empleados sobre la igualdad de género y promover un ambiente laboral respetuoso e inclusivo.

“Lo anterior permite vislumbrar que el acoso laboral con enfoque de género no ha sido evidenciado en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aun cuando el Decreto 1072 de 2015 compiló el Decreto 4463 de 2011 por medio del cual se pretende la equidad de género en el empleo, sin embargo, dichas disposiciones no han sido efectivamente abordados desde el derecho

colombiano, a partir de disposiciones que gestionen la problemática de riesgo psico sociolaboral al que se someten las mujeres en el empleo, de tal forma que se puedan implementar mecanismos desde la Seguridad y Salud en el Trabajo para el logro de una mayor equidad frente al trato desigual entre desiguales y de este modo cobre la mujer la importancia con la que merece ser mirada, para la salvaguarda de sus derechos fundamentales en el ambiente laboral.” (Becerra V & Ruiz R., 2018)

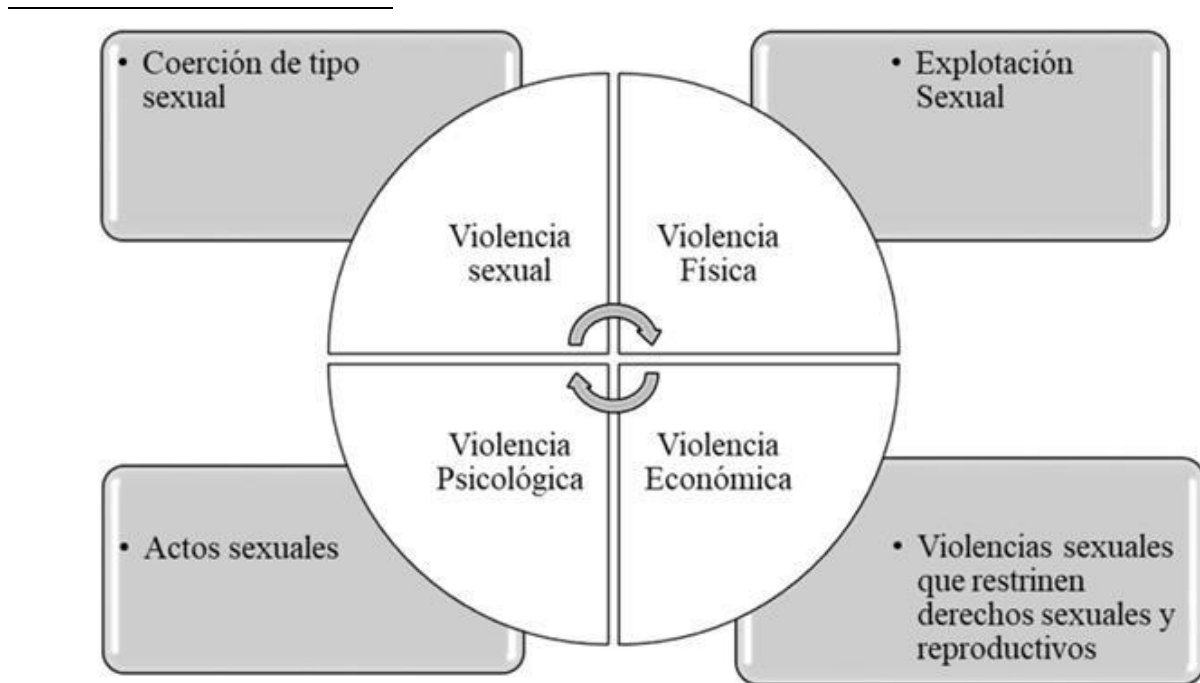
En el contexto del acoso laboral con enfoque de género, es crucial reconocer que las mujeres han sido históricamente sometidas a estereotipos de género y roles tradicionales que las han relegado a posiciones de inferioridad en el ámbito laboral. Estos estereotipos y desigualdades de género han permeado las instituciones y las empresas, perpetuando el acoso y la discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

Es fundamental que las mujeres se sientan seguras y apoyadas al momento de denunciar cualquier forma de acoso laboral o violencia de género. El Estado y las instituciones deben continuar trabajando para erradicar esta problemática, promoviendo una cultura de igualdad y respeto en todos los ámbitos de la sociedad y brindando herramientas para garantizar la seguridad y bienestar de las mujeres en el lugar de trabajo.⁴

En este contexto, es necesario destacar que el acoso laboral con perspectiva de género, especialmente el acoso de índole sexual representa una forma de violencia que afecta de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito laboral. Este tipo de acoso se manifiesta a través de comportamientos inapropiados, comentarios ofensivos, insinuaciones sexuales no deseadas, avances no consentidos y cualquier otra conducta de naturaleza sexual que cree un ambiente hostil y desfavorable para las trabajadoras. El acoso laboral de género no solo tiene un impacto negativo en la salud mental y emocional de las mujeres afectadas, sino que también puede repercutir en su desempeño laboral y en su bienestar general. Las trabajadoras que son objeto de acoso sexual pueden experimentar estrés, ansiedad, depresión y baja autoestima, lo que afecta su capacidad para realizar sus tareas laborales de manera efectiva y su desarrollo profesional en general.

⁴ Extraído de: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/septiembre/las-mujeres-estandenunciando-mas-el-acoso-laboral-mintrabajo>

Figura 3. Tipologías de violencia sexual: Aproximación conceptual y metodológica, pág. 17



Extraído de: <https://n9.cl/xvkc7>

3.1 Normativas relacionada al acoso laboral con perspectiva de género.

En Colombia, desde la promulgación de la Constitución de 1991, se han fortalecido significativamente los derechos fundamentales, especialmente aquellos relacionados con el derecho laboral en conexión con la vida y la dignidad humana. Sin embargo, el preocupante aumento del fenómeno conocido como Mobbing está perturbando la armonía y tranquilidad que se buscan en las relaciones laborales y los principios constitucionales. Esto está afectando tanto la calidad como la cantidad del trabajo, así como la salud, vida, dignidad e intimidad de las personas en todos los sectores. En Europa, estudios sobre el Mobbing y su evolución legal en países como España, Francia y Suecia han llevado a Colombia a implementar una legislación que incorpora lo mejor de estas experiencias. La Ley 1010 de 2006 se creó para abordar el acoso laboral y brindar protección a los trabajadores que lo sufren.

Aunque existen disposiciones y normativas que prohíben el acoso laboral en Colombia, muchas de ellas no son suficientes para abordar adecuadamente este fenómeno. Antes de la ley de 2006, los casos de acoso laboral a menudo quedaban impunes debido a la falta de conocimiento o vacíos legales. Es importante mencionar que Colombia ha ratificado convenios internacionales relacionados con la protección de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades en el empleo. A pesar de estos esfuerzos, aún se requiere una regulación más estricta para abordar el acoso laboral, especialmente cuando tiene un enfoque de género.

La ley vigente incluye ciertas conductas atenuantes del acoso laboral, lo cual es cuestionado por algunos, ya que puede ir en contra de la dignidad humana y la salud mental de las trabajadoras. Las sanciones por acoso laboral pueden incluir destitución, terminación del contrato, multas y tratamiento psiquiátrico para las víctimas. Es esencial considerar que el acoso laboral afecta negativamente la productividad y el bienestar de las empresas, así como la vida de las personas. Por lo tanto, se requiere una legislación más sólida que regule los mecanismos probatorios y las medidas de asistencia para las víctimas.

El bloque de constitucionalidad, que incluye los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia, debe armonizarse con la legislación interna para garantizar la protección de los derechos laborales y prevenir la violencia en el trabajo. La Constitución Política de Colombia enfatiza el respeto a la dignidad humana, especialmente en el ámbito laboral, y se ha utilizado como base para abordar casos de acoso moral en el trabajo mediante tutelas.

Existen disposiciones legales que permiten abordar el acoso laboral, tanto en relaciones verticales (entre superiores y subordinados) como horizontales (entre compañeros). Sin embargo, muchas víctimas enfrentan dificultades psicológicas y de prueba al buscar justicia.

Al respecto, se ha indicado que:

“Colombia, frente al tema del acoso psicológico laboral o violencia laboral y desde una óptica Internacional, ha ratificado diferentes convenios vitales para todas las organizaciones del trabajo que actualmente velan por la protección de los derechos laborales, en especial el convenio 105 de 1957 y el convenio III de 1958.” (Becerra & Ruiz, 2018)

Es evidente que a pesar de los esfuerzos realizados hasta la fecha, la legislación relacionada con el acoso laboral en Colombia sigue presentando importantes deficiencias. La falta de una regulación más sólida y específica que aborde adecuadamente el acoso laboral con una perspectiva de género es preocupante y deja a muchas víctimas sin la protección necesaria.

La Ley 1010 de 2006 fue un avance en su momento, pero se ha quedado corta en abordar las complejidades del acoso laboral, especialmente cuando se trata de discriminación de género en el entorno de trabajo. La inclusión de ciertas conductas atenuantes en la ley solo perpetúa la impunidad y permite que los acosadores eviten responsabilidades, lo cual es inaceptable.

Las sanciones actuales también pueden resultar insuficientes para disuadir el acoso laboral y proteger a las víctimas de manera efectiva. Se requiere una revisión exhaustiva de las penas y multas establecidas para asegurar que sean lo suficientemente disuasorias y proporcionales a la gravedad de las conductas acosadoras. Además, la dificultad que enfrentan las víctimas para probar el acoso laboral y obtener justicia es una clara muestra de la inadecuación de la legislación vigente. El proceso legal debe ser más accesible y ágil, brindando mecanismos probatorios efectivos que respalden las denuncias de las víctimas y aseguren una investigación justa. El hecho de que el acoso laboral afecte no solo la vida laboral, sino también la salud mental y física de las personas, debería ser motivo suficiente para impulsar una legislación más contundente. No se puede permitir que un ambiente tóxico en el trabajo dañe la dignidad e integridad de los empleados.

De esta manera podemos decir que, aunque Colombia ha dado algunos pasos importantes en la legislación para abordar el acoso laboral, aún enfrenta desafíos significativos. Es esencial fortalecer la legislación y garantizar una protección integral contra el acoso laboral en todas sus formas. La perspectiva de género debe ser tenida en cuenta para abordar las particularidades que enfrentan las trabajadoras en el ámbito laboral. Además, se deben establecer mecanismos probatorios y medidas de asistencia efectivas para las víctimas, y se debe fomentar un ambiente laboral saludable que promueva la igualdad, el respeto y el bienestar de todos los trabajadores. Solo mediante un enfoque integral y comprometido se podrá erradicar el acoso laboral y construir entornos laborales justos y equitativos para todos.

A continuación finalmente se dejan algunas de las normativas más relevantes que relaciona el tema de prevención, protección y sanción del acoso laboral y sexual;

Figura 4. Normativa vigente acerca que refiere el tema del acoso laboral y sexual en Colombia.

NORMAS
Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 13 y 25
Código Sustantivo del Trabajo
Ley 1010 de 2006
Ley 1257 de 2008
Resolución No. 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo
Resolución No. 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social
Ley 734 de 2002
Resolución No. 602 de 2016, expedida por la Superintendencia del Subsidio Familiar
Cartilla de Derecho Disciplinario 2020
Resolución No. 0846 de 2016, expedida por la Superintendencia del Subsidio Familiar
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Sentencia T - 265 de 2016

Extraído de: <https://n9.cl/1hhs2>

Conclusiones

Así bien, tenemos que indicar que El acoso sexual laboral en Colombia es un fenómeno preocupante que evidencia profundas problemáticas en la sociedad y en las instituciones encargadas de proteger los derechos de las

personas. A pesar de los avances en materia legislativa y de igualdad de género, persiste una cultura arraigada de discriminación y desigualdad que permite la perpetuación de conductas abusivas en los lugares de trabajo.

En primer lugar, es importante cuestionar la forma en que la sociedad ha normalizado y minimizado el acoso sexual laboral. Frecuentemente, las víctimas enfrentan la desconfianza y el estigma al denunciar estas situaciones, lo que contribuye a que muchas de ellas sufran en silencio sin recibir el apoyo necesario para enfrentar el problema. Esta falta de empatía y solidaridad hacia las víctimas refleja una cultura que aún no comprende la gravedad del acoso sexual laboral y sus consecuencias devastadoras en la vida de las personas afectadas.

En segundo lugar, las instituciones encargadas de proteger los derechos laborales y prevenir el acoso sexual, como el Ministerio de Trabajo y las entidades judiciales, también han sido objeto de críticas. La falta de agilidad y efectividad en la resolución de casos de acoso laboral deja en evidencia una deficiencia en los mecanismos de protección y acceso a la justicia para las víctimas. La burocracia y la lentitud en la investigación y sanción de los agresores desalientan a las personas a denunciar y perpetúan la impunidad.

Asimismo, es necesario cuestionar el papel de las empresas y empleadores en la prevención y combate del acoso sexual laboral. Aunque algunas empresas han implementado políticas y protocolos para abordar este tema, muchas otras aún carecen de estrategias efectivas para prevenir y erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral. La falta de compromiso de algunas empresas en crear un ambiente seguro y respetuoso para todos sus trabajadores es una clara muestra de la falta de responsabilidad social empresarial.

Otro aspecto que merece crítica es la ausencia de una educación integral en temas de género y respeto desde temprana edad. La falta de conciencia sobre el respeto a los derechos y la igualdad entre géneros en la sociedad contribuye a perpetuar estereotipos y actitudes machistas que fomentan el acoso sexual laboral. Es imperativo incluir en el sistema educativo una formación que promueva valores de igualdad, respeto y empatía para construir una sociedad más justa y libre de violencia de género.

Este caso ilustra la dificultad para demostrar la existencia de la conducta de acoso sexual laboral, lo cual puede obstaculizar el acceso a la justicia y la efectividad en la sanción de dichas conductas. Estas dificultades radican en la naturaleza encubierta y sutil del acoso sexual laboral, que puede llevar a que las víctimas se sientan temerosas o intimidadas para denunciarlo. Además, el estigma y los prejuicios sociales en torno a este tema pueden hacer que las víctimas sean cuestionadas o culpabilizadas.

"El acoso laboral en el trabajo es un problema que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, son quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso. Este es el caso, por ejemplo, de las mujeres o de las personas migrantes." (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

A pesar de los avances legislativos y las medidas de protección implementadas, el análisis crítico revela que la lucha contra el acoso laboral y el acoso sexual laboral aún enfrenta importantes desafíos. Si bien es cierto que se han definido claramente las diferencias entre ambas conductas y se han establecido sanciones y mecanismos para su prevención, su efectividad en la práctica se ve limitada por diversos factores. Uno de los principales obstáculos radica en la dificultad para demostrar la existencia de estas conductas en el ámbito laboral. La falta de testimonios o pruebas idóneas hace que muchas víctimas se enfrenten a barreras para acceder a la justicia y denunciar los casos de acoso. Además, el miedo a represalias por parte del acosador o la posibilidad de perder el trabajo disuaden a muchas mujeres de denunciar estas situaciones, lo que perpetúa el silencio y la impunidad. Otro aspecto crítico es la falta de conocimiento y sensibilización sobre la problemática del acoso laboral y el acoso sexual laboral. Tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general, persisten estereotipos de género y actitudes que minimizan la gravedad de estas conductas o las justifican. Es fundamental implementar campañas de concientización y formación dirigidas a todas las personas involucradas en el mundo laboral para que comprendan la importancia de erradicar la violencia de género en el entorno laboral.

Además, es necesario que las instituciones encargadas de la prevención y sanción de estas conductas actúen con la debida diligencia y eficacia. La falta de presupuesto o personal, como se ha señalado en investigaciones previas, no puede ser una excusa para no garantizar el acceso a la justicia y la protección de los derechos de las mujeres. Es fundamental que las autoridades estén

debidamente capacitadas y comprometidas en la aplicación de las leyes y en la prevención de la violencia de género. El análisis también revela la necesidad de abordar la cuestión de manera integral, considerando las particularidades y necesidades de diferentes grupos de mujeres. Las mujeres migrantes, las mujeres indígenas y las mujeres con discapacidad, entre otras, enfrentan desafíos adicionales debido a la interseccionalidad de sus identidades. Por lo tanto, las medidas de protección deben ser inclusivas y equitativas, y deben tener en cuenta las múltiples dimensiones de la discriminación que pueden enfrentar estas mujeres. La cultura organizacional también desempeña un papel fundamental en la prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral. Es necesario promover una cultura basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación, en la que todas las personas se sientan seguras y valoradas en su entorno laboral. Esto implica que las empresas y organizaciones deben adoptar medidas concretas para prevenir y abordar estas conductas, y deben fomentar la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la organización.

De esta manera, el análisis crítico pone de manifiesto que la erradicación del acoso laboral y el acoso sexual laboral es un desafío colectivo que requiere el compromiso y la colaboración de toda la sociedad. Es necesario fortalecer los lazos entre el sector público, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil y la academia para diseñar estrategias efectivas y sostenibles que promuevan una cultura de igualdad y respeto en el ámbito laboral. La lucha contra el acoso laboral y el acoso sexual laboral no puede verse como un tema aislado, sino como parte integral de la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos. Es un camino que debe ser recorrido en conjunto para construir una sociedad más justa y respetuosa, en la que todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Solo a través de esfuerzos conjuntos y sostenidos se podrá lograr una sociedad en la que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades y trato justo, sin temor a la violencia o la discriminación. Es necesario continuar trabajando en la sensibilización, la prevención y la sanción de estas conductas para avanzar hacia un futuro en el que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y vivir libres de violencia y discriminación en el ámbito laboral. Además de las medidas de prevención y sanción, es fundamental reconocer que la transformación real de la sociedad requiere un cambio cultural profundo. Esto implica cuestionar y dismantelar las estructuras de poder y las dinámicas de género

que perpetúan la desigualdad y la violencia. Es necesario fomentar una educación basada en la igualdad y el respeto, desde las etapas iniciales hasta la formación profesional, para erradicar estereotipos de género y construir una sociedad más inclusiva.

Asimismo, es crucial promover la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos laborales y garantizar su acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. La presencia de mujeres en cargos directivos y en espacios de poder es fundamental para generar cambios estructurales que promuevan la igualdad y la equidad de género en el ámbito laboral.

Por otro lado, es necesario fortalecer los mecanismos de denuncia y protección para las víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral. Las instituciones deben asegurar que las denuncias sean tratadas con confidencialidad y diligencia, y que las víctimas no enfrenten represalias por hacer valer sus derechos. Además, se deben establecer protocolos claros y efectivos para investigar y sancionar estas conductas, garantizando un debido proceso que asegure la justicia para todas las partes involucradas.

La cooperación internacional también desempeña un papel relevante en esta lucha. Los países deben trabajar de manera conjunta para intercambiar buenas prácticas, compartir experiencias y fortalecer estrategias en la prevención y erradicación del acoso laboral y el acoso sexual laboral. El intercambio de conocimientos y recursos puede enriquecer las políticas y medidas adoptadas a nivel nacional, enriqueciendo los esfuerzos para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Finalmente, es fundamental que toda la sociedad se involucre en la lucha contra el acoso laboral y el acoso sexual laboral. Las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones educativas y los medios de comunicación, entre otros actores, tienen un papel relevante en la promoción de una cultura de respeto y equidad de género. La erradicación de estas formas de violencia requiere de un esfuerzo colectivo y comprometido por parte de todos, para que cada persona, independientemente de su género, pueda desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y vivir sin temor a la violencia o la discriminación. En conclusión, el acoso laboral y el acoso sexual laboral son formas de violencia que afectan principalmente a las mujeres y representan una violación de los derechos humanos fundamentales. La erradicación de estas conductas requiere un esfuerzo conjunto de toda la sociedad, involucrando a empresas, instituciones, organizaciones y

ciudadanos. Es esencial fomentar una cultura de respeto y equidad de género, promoviendo la educación, la sensibilización y el apoyo a las víctimas. Además, las autoridades estatales deben reforzar su compromiso en la prevención y sanción de estas conductas, para construir una sociedad justa, igualitaria y libre de violencia y discriminación en el ámbito laboral. Solo a través de una acción colectiva y decidida podremos avanzar hacia un futuro en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y ejercer sus derechos en un entorno laboral seguro y respetuoso.

Bibliografía

1. Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
2. Acosta, M., Parra, L. (2010). Estudios cuantitativos en el sector de la educación y la salud. Una revisión sistemática. *Revista Entramado*, 264, 6(1).
Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265419646010>
3. Acosta, M., Torres, T. M., Díaz, D. G., Aguilera, M. Á., & Pozos, B. E. (2013). Seguro Popular, condiciones psicosociales de trabajo y violencia en empleados de una institución de salud en México: un análisis desde el modelo de los determinantes sociales de la salud. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 31, 88-98.
4. Acosta, M., Torres, T. (2013). Acoso psicológico en el trabajo. Desde el punto de vista de los perpetradores. Cali, Colombia: Editorial Universidad Libre, pp. 11-26.
5. Acosta, M., Parra, L. (2013). Acoso psicológico en el trabajo. Qué es y cómo prevenirlo. Cali, Colombia: Editorial Universidad Libre, pp. 25-27.
6. Acosta, M., Torres, T., Parra, L., & López, E. (2015). Escenarios de trabajo, condiciones psicosociales en el empleo y salud mental. Un acercamiento desde la perspectiva de los trabajadores en América Latina (2015-2020). El caso de los trabajadores de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Ciudad de México, Bogotá y Santiago de Cali, Colombia. (Macro Proyecto). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México.

7. Acosta, M. (2009). Atención a las mujeres víctimas de violencia de género. Girona, España: Documenta universitaria.
8. Acosta, M., Parra, L., & Torres, T. (2013). Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia. Sotavento MBA, (22), 114-124.
9. Araque G., G., & Giraldo G., A. (2005). El Mobbing: un fenómeno que afecta el desarrollo de la relación laboral. Medellín: Universidad de Antioquia.
10. Asociación de empresarios de la zona norte de Madrid. (2011). Acoso sexual en el trabajo. Recuperado de http://www.acenoma.org/prl/boletin_5.pdf
11. Barrios M., Á., & Murillo S., L. (2017). El acoso a la mujer frente al principio constitucional de igualdad. Dominio de las Ciencias, 3(2), 678-688.
12. Becerra V., I., & Ruiz R., J. (2018). Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia (Artículo como trabajo de grado). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Derecho, Bello.
13. Cano, J. Y Yacovino, M. (2013). La inferioridad femenina, una construcción social. [Entrada de blog] Recuperado de <http://desgenerandoelgenero.blogspot.com.co/2013/05/la-inferioridad-femeninauna.html>
14. Superintendencia del Subsidio Familiar. (2020). Cartilla de Derecho Disciplinario 2020: Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Bogotá, Colombia. <https://www.ssf.gov.co/documents/20127/312630/DISCIPLINARIO+FINAL.pdf/b21df2-dd-a9be-9110-beb3-c4ac8c1cdffa>
15. Cartón de las C., F. (2014). ¿Qué es el Mobbing?: cómo identificar el acoso laboral. Recuperado de <http://www.iuslexabogadosmadrid.com/que-es-el-Mobbing/>
16. Causil V., K. (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

17. Colombia. Congreso de la República. (1950). Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.
<https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
18. Colombia. Congreso de la República. (1979). Ley 9, por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Bogotá: Diario Oficial No. 35308, del 16 de julio de 1979.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
19. Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá: Diario Oficial 46160 de enero 23 de 2006.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
20. Colombia. Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: Diario Oficial 47059 de julio 23 de 2008.
<https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministeriode-la-proteccion-social>
21. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (1994). Decreto 1295, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
22. Presidencia de la República de Colombia. (1984). Decreto 614, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá: Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>
23. Constitución Política de Colombia (1991), Artículos 13 y 25.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

24. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2016) Sentencia T-265. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-265-16.htm>
25. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2021) Sentencia T-140. Magistrado Ponente: Cristina Pardo Schlesinger.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>
26. Congreso de la Republica. (2008) Ley 1257. 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, Bogotá, Colombia.
<https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ley1257de2008.pdf>
27. Moreno J., B., Rodríguez M., A., Garrosa H., E., Morante B., M., & Rodríguez C., R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología en estudio*, 10(1), 3-10.
28. O.I.T. (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.
29. Organización de los Estados Americanos. (2004). Decisión 584, Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guayaquil (Ecuador): Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.
30. Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2011). Acoso laboral hacia las mujeres. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--srosan_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
31. Piñuel, I. (2005). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Terrae.
32. Resolución No. 0846 de 2016, Superintendencia del Subsidio Familiar, Por la cual se actualiza la Resolución 0224 de 2015 y se adopta el Código de Buen Gobierno de la Superintendencia del Subsidio Familiar, Bogotá, Colombia.
<https://www.ssf.gov.co/documents/20127/516635/RES.No.0846+Se+actualiza+la+Resoluci%C3%B3n+0224de+2015+y+se+adopta+el+C%C3%B3digo+de+Buen+Gobierno+de+la+SSF.pdf/9b0d5a77-ba0d-60ca-b02f-afee5269833a>

33. Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual (2019). Procuraduría General de la Nación y Fondo de Población de las Naciones Unidas. Recuperado de https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/PREVENCION%20ATENCIÓN%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf
34. Fuertes Rocañín, J. C. (2004). *Mobbing: acoso laboral. Psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica*. Madrid: Arán.
35. Ovejero Bernal, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
36. Rubio de Medina, M. D. (2002). *Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing*. Barcelona: Bosch.
37. Schallenberg, F. (2004). *Te ha tocado: mobbing entre alumnos*. (R. Bernet, Trad.) Barcelona: Vergara, Grupo Zeta.
38. Cartilla laboral Legis. (2007). (21a ed.). Bogotá: Legis Editores.
39. Calderón Pulido, F. (Ed.). (2005). *Salud laboral: evaluación de las condiciones de trabajo, niveles de estrés y de acoso psicológico en un grupo de trabajadores del sector financiero privado*. (L. C. Calderón, Trad.) Bogotá: Universidad Incca de Colombia. Programa de Psicología.
40. Heinz Leymann. Consulta en línea (2022), disponible en línea
[http://es.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann]
41. MAC DONALD, Andrea Fabiana. El mobbing y los costos empresarios en Argentina.
<http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/mac-donald-andrea.htm>
42. Ministerio de la Protección Social y de la Salud. Consulta en línea (2007). Disponible en línea
[<http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=15754&IDCompany3>]
43. Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 734 de 2002. *Por la cual se expide el*

Código Disciplinario Único.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>

44. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2006) Sentencia C-898. Magistrado
Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898-06.htm>
45. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (2023) Sentencia SP124-2023, rad. 55149 rad.
Magistrado Ponente: Gerson Chaverra Castro.
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/2023/04/SP124-2023-2.pdf>
46. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (2020) Sentencia SP.2136 , rad. 55149.
Magistrado Ponente: José Francisco Acuña Vizcaya.
[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/pe/b1jul2020/SP2136-2020\(52897\).pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/pe/b1jul2020/SP2136-2020(52897).pdf)
47. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2018) Sentencia T-239. Magistrado
Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-239-18.htm>
48. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2022) Sentencia T-400. Magistrado
Ponente: Alejandro Linares Cantillo.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-400-22.htm>
49. Hende, L. (2017). Comunicación, Infancia y Adolescencia: Guía para Periodistas
Perspectiva de Género [Edición 1]. Buenos Aires, Argentina: Fondo de las Naciones
Unidas para la Infancia (UNICEF).
50. Ministerio del trabajo. (2022). Resultados Encuesta Acoso Sexual en el Ambiente Laboral.
Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambientelaboral/28585938