

ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: UN ANALISIS DESDE EL
DERECHO PENAL Y LABORAL COLOMBIANO

Monografía de grado para optar por el título de Abogado(a)

Por:

RICHARD STEVEN BOHÓRQUEZ DELGADO

MARÍA LUCÍA RODRIGUEZ SERRANO

Directora:

DRA. RUTH ADRIANA RUÍZ ALARCON

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
BUCARAMANGA, SANTANDER

2023



Contenido

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	9
1. CAPITULO I	12
1.1. Descripción del problema de investigación.....	12
1.2. Planteamiento del problema de investigación.	13
1.3. Justificación.....	13
1.4. Objetivos de investigación.....	15
1.4.1. Objetivos Generales	15
1.4.2. Objetivos Específicos	16
1.5. Marco de referencia.....	16
1.6. Antecedentes y Estado del Arte.....	17
1.7. Diseño metodológico.....	19
2. CAPITULO II	21
2.1 El concepto del acoso sexual: en el marco de las relaciones de trabajo (¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000?)	21
2.2 Causas y tipos de acoso sexual en el trabajo	25
2.3 Elementos configuradores de acoso sexual en el ámbito del trabajo	27
2.4 Concepto de violencia sexual y sus alcances.....	29
2.5 Tipos de violencia sexual	32
2.6 Tipificación del acoso sexual en El Derecho Penal colombiano: Sujetos activos y pasivos	35
2.7 Efectos del acoso sexual: salud mental y física.....	37
3. CAPITULO III.....	40
3.1 Marco normativo internacional.	41
3.1.1 Nivel de protección alto: Países que tipifican penalmente el acoso sexual.	41
3.1.2 Nivel de protección moderado: Países con regulación laboral, civil o administrativa contra el acoso sexual	44
3.1.3 Nivel de protección bajo: Países sin regulación específica en materia de acoso sexual	45
3.2 Marco normativo Nacional.....	46
4. CAPITULO IV.....	49

5. CAPITULO V	55
5.1 ¿Se puede abordar el acoso sexual en el trabajo desde una acción preventiva?.....	55
5.2 Temores que pueden experimentar las víctimas de acoso sexual en el trabajo a la hora de denunciar	55
5.3 Pruebas para tener en cuenta en el acoso sexual en el trabajo.....	56
5.4 Retos para tener en cuenta a futuro para erradicar el acoso sexual en el trabajo	56
5.5 Encuesta acoso sexual en el ambiente laboral, Ministerio del Trabajo	57
CONCLUSIONES	59
Bibliografía.....	61

Lista de tablas

Tabla 1. Coerción de tipo sexual.....	33
Tabla 2. Violencias sexuales que restringen derechos sexuales y reproductivos.....	33
Tabla 3. Explotación Sexual.....	34
Tabla 4. Actos sexuales.....	34
Tabla 5. Tortura sexual.....	35
Tabla 6. Consecuencias de la violencia y la coacción sexuales para la salud de las mujeres.....	39
Tabla 7. Nivel de protección Alto.....	43
Tabla 8. Nivel de protección Moderado.....	45
Tabla 9. Nivel de protección Bajo.....	46

Lista de figuras

Figura 1. Violencia basada en género	32
--	----

RESUMEN

En el ámbito jurídico colombiano, los delitos sexuales se constituyen como un fenómeno que afecta a la sociedad de manera recurrente, por este motivo la ley 599 del año 2000 en su título IV delitos contra la libertad, integridad y formación sexual (Pineda Vidal, et al., 2000), resalta temas como lo son la violación y los actos sexuales abusivos, dentro de este último se resalta el artículo 210-A el cual trata el acoso sexual como un tema realmente fundamental en la legislación colombiana el cual se vio inmerso en múltiples situaciones para ser reconocido, entre ellos los grandes sucesos presentados por las mujeres y en menor porcentaje por hombres víctimas de acoso sexual en la cotidianidad y el ámbito laboral, por ello se tomó la decisión de tipificarlo como delito en el año 2008 , reforma que se agregó al código penal mediante la ley 1257 de 2008.

En las actuales condiciones laborales, económicas y sociales, conseguir un trabajo digno y con adecuada remuneración es una tarea realmente compleja. En el segundo trimestre del año 2022 (mayo-julio) la tasa de desempleo para las mujeres fue de 13,9% y para los hombres del 8,8% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2022); el desempleo del país tiene una cifra alarmante, además se puede evidenciar la brecha de género teniendo en cuenta que la pérdida de empleo ha sido mucho mayor en las mujeres que en los hombres, actualmente la población empleada cuenta con un total de 22.087 personas, del cual 59,3% es población masculina y el 40,7% son mujeres, así mismo , la población desempleada se refleja en un total de 2.720 personas conformada por 1.268 hombres y 1.452 mujeres (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2022).

Debido a esto, cuando la población femenina consigue un buen empleo es un suceso personal importante, el cual se quiere conservar a largo plazo, aunque en repetidas ocasiones estas

oportunidades quedan inmersas en situaciones de acoso sexual por parte de un superior o un compañero de trabajo; razón por la cual se despliega la duda de cómo proceder, se debe denunciar el hecho y hacer valer sus derechos o guardar silencio y continuar aun cuando puede verse afectada en su desempeño laboral, psicológico y moral por temor a perder su empleo y riesgo de ser culpadas.

ABSTRACT

In the Colombian legal sphere, sexual crimes are a phenomenon that affects society on a recurring basis, for this reason the law 599 of the year 2000 in its title IV crimes against freedom, integrity and sexual formation (Pineda Vidal, et al., 2000), highlights issues such as rape and abusive sexual acts, within the latter, Article 210-A stands out, which deals with sexual harassment as a really fundamental issue in Colombian legislation, which was immersed in multiple situations to be recognized, among them the great events presented by women and in a lower percentage by men victims of sexual harassment in everyday life and the workplace, therefore the decision was made to criminalize it in 2008, a reform that was added to the criminal code by Law 1257 of 2008.

In the current labor, economic and social conditions, getting a decent job with adequate remuneration is a really complex task. In the second quarter of the year 2022 (May-July) the unemployment rate for women was 13,9% and for men 8,8% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2022); unemployment in the country has an alarming figure, also the gender gap can be evidenced taking into account that the loss of employment has been much higher in women than in men, currently the employed population has a total of 22. 087 people, of which 59,3% is male population and 40.7% are women, likewise, the unemployed population is reflected in a total of 2,720 people made up of 1,268 men and 1,452 women (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2022)

Because of this, when the female population gets a good job it is an important personal event, which they want to keep in the long term, although repeatedly these opportunities are immersed in situations of sexual harassment by a superior or a co-worker; reason for which the doubt of how to proceed unfolds, they should report the fact and assert their rights or keep silent and continue even when they may be affected in their work performance, psychological and moral for fear of losing their job and risk of being blamed.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, el código penal define el acoso sexual como:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años” (Pineda Vidal, et al., 2000).

El acoso sexual en el trabajo hace parte de la cotidianidad, encontrar un caso reciente o una historia relatada por una mujer es sencillo ya que gran parte de esta población en algún momento de su vida lo ha experimentado, sin embargo, aunque existan variedades de casos, la sociedad y el ordenamiento jurídico aun no le dan la importancia que se merece.

El acoso sexual es uno de los principales tipos de violencia contra las mujeres colombianas y de américa latina, aunque actualmente existe un porcentaje de la población que normaliza la situación y argumentan que la mujer no debería sentirse incomoda ni vulnerada sino todo lo contrario debería sentirse alagada de recibir acoso por parte de un hombre, sigue siendo un tipo de violencia.

Las conductas de acoso sexual surgen en un ámbito de discriminación y violencia en el cual aún se ven sometidas mujeres y en una minoría hombres en su lugar de trabajo, el acoso sexual suele basarse en el abuso de las relaciones de poder, donde la persona se siente vulnerable y sometida por una autoridad. En la empresa no se puede aspirar a una relación laboral formal, donde se pueda trabajar en equipo para así superar dificultades o realizar su trabajo de manera óptima

para ascender laboralmente debido a sus méritos e inteligencia, sino en un gran porcentaje se tiene un líder el cual constantemente acosa y exige favores con fines sexuales.

Las mujeres pertenecientes a un determinado grupo social tienden a verse más afectadas debido a múltiples factores como: bajo nivel económico, mujeres pertenecientes a una minoría étnica, trabajadoras migrantes, indígenas, lesbianas, bisexuales, transgénero, con discapacidades o simplemente por ser una mujer joven puede enfrentar el acoso sexual, esto debido a que se combinan las diferentes situaciones y aumenta el riesgo de violencia en el lugar de trabajo.

Algunas de las conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral que pueden sufrir las mujeres son peticiones o insinuaciones las cuales llevan una exigencia o una amenaza en la que si no se cumple con lo solicitado se verían afectadas negativamente las condiciones de trabajo, bromas sobre su condición sexual, exhibición a terceros de fotografías íntimas, acorralamiento, abrazos, pellizcos, tocamientos, besos no deseados, contacto físico indeseado, realizar actos sexuales bajo presión de despido, todas estas situaciones generan un entorno de trabajo hostil para la mujer y la conlleva a tomar una difícil decisión la cual es denunciar a su agresor y que se le reconozca como víctima de acoso sexual. La realidad del país es que muy pocas mujeres toman la decisión de denunciar por temor a que su testimonio no sea suficiente y que en el peor de los casos pierda su empleo, su estabilidad económica personal y si es cabeza de hogar la de toda su familia, por ello algunos estudios indican que las mujeres que sufren acoso sexual en américa latina no denuncian debido a los temores antes mencionados.

“El ministerio de trabajo de Colombia señala que en el año 2014, realizo un estudio a la población en la cual llego a la conclusión que un 13% de personas encuestadas han sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo, de las cuales 63% eran mujeres y tan solo 10% de ellas

decidió interponer una queja o denuncia”. (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2016).

Por lo anterior, esta investigación se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 en el marco del ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico, ante la necesidad de un estudio profundo del acoso sexual en Colombia y poder establecer las situaciones a las cuales debe verse sometida una mujer en el ámbito laboral, a partir de un análisis jurídico tanto Nacional como internacional, comprendiendo las causas fundamentales y los factores de riesgo de la violencia sexual, manifestación de acoso sexual, las consecuencias que conlleva en la salud de la víctima y su empleo, barreras temores y creencias que pueden llegar a tener las personas víctimas de acoso sexual para luego poder concluir con acciones preventivas para lograr informar a las personas y que tengan el suficiente sustento teórico, estadístico y normativo para poder denunciar a sus agresores y lograr erradicar uno de los grandes flagelos que no solamente vive Colombia sino américa latina en general y el mundo.

1. CAPITULO I

APROXIMACIÓN TEÓRICA

En este capítulo se describe y formula el problema de investigación, se exponen los objetivos trazados, se justifica la importancia de la temática propuesta y se aproxima a la teoría que abarca el acoso sexual en el ambiente laboral.

1.1. Descripción del problema de investigación.

El presente trabajo de investigación busca dar respuesta a la problemática que ha surgido década tras década en la sociedad colombiana, en la cual miles de hombres y mujeres se ven afectados en su integridad debido a una falencia que se debe erradicar, la cual es el acoso sexual en el trabajo.

Colombia es un país donde se tiene una tasa de desempleo muy alta lo cual hace más propenso el acoso laboral, en el trimestre de mayo a julio del año 2022 la tasa de desempleo para las mujeres fue de 13,9% y para los hombres de 8.8% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2022), otra de las razones más frecuentes es la falta de educación superior de calidad, en el año 2021 el Laboratorio de Economía de la Universidad Javeriana (LEE) realizó la medición de la cantidad de graduados de bachillerato en Colombia que ingresan directamente a la universidad, donde pudieron concluir que el 39,7% de los estudiantes recién graduados no entran directamente a la universidad después de salir del colegio. (Redacción Vivir, 2021). Finalmente, una de las razones más importantes es la pobreza extrema en muchas zonas del país, lo cual condiciona a la víctima a guardar silencio a pesar de estar siendo sometido a un acto de violencia. Todos estos factores inciden en que gran parte de la población tenga que trabajar para poder sobrevivir, muchas personas salen de su vivienda a diario en busca de un trabajo para su sustento y el de su familia, pero muy pocos lo logran, debido a la falta de oportunidades, razón por la cual

cuando un hombre o mujer logra estabilizarse en un empleo es una victoria, se podría comparar con un tesoro preciado el cual no se quiere perder, por ello se esfuerzan en su desempeño y buscan mantenerse pero algunas veces eso no es suficiente.

En las diferentes empresas líderes del país se encuentra la falencia mencionada, el acoso sexual. Muchos de los magnates empresariales aprovechan su poder para poder denigrar a sus subordinados y que estos bajo la presión no tengan otra opción que acceder a sus peticiones. Se puede pensar que no importa la situación que suceda siempre debe primar los valores y dignidad, si una persona es víctima de acoso sexual en su trabajo debe actuar y denunciar a su agresor, pero lastimosamente la realidad es otra, lo más común es que la víctima de este suceso, no sepa la ruta necesaria para pedir ayuda, no tienen conocimiento de que es una denuncia, como aplicarla y como última decisión prefieren ser acosadas indefinidamente por no querer perder su empleo, dado que muchas de ellas son mujeres cabezas de hogar y no tienen permitido recibir el título de desempleadas sin importar que deban soportar.

1.2. Planteamiento del problema de investigación.

Conforme a lo anterior, la pregunta que orienta la investigación es la siguiente: ¿las personas víctimas de acoso sexual en el trabajo al momento de realizar su denuncia deciden desistir de ella debido a las barreras y temores a una pérdida de oportunidades laborales o un despido inminente?

1.3. Justificación.

Esta investigación se realizó debido a una problemática social evidenciada en el país, como lo es el acoso sexual, el cual con el pasar de los años se ha estudiado desde diferentes esferas, pero carece de información en el ámbito laboral. La organización de naciones unidas (ONU) se ha esforzado para proteger a los niños, niñas, adolescentes, hombres y desde el año 1953, la comisión

se vio en la obligación de redactar las primeras convenciones internacionales. Un ejemplo de ello, es la convención sobre los derechos políticos de la mujer, la cual fue el primer instrumento internacional en reconocer y proteger los derechos políticos de la mujer, este fue el inicio de la protección jurídica que se ha podido visualizar y aplicar a través de los años. Después de este acontecimiento, se promulgaron distintas convenciones importantes, entre ellas, uno de los convenios más representativos en 1951 fue el relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de la organización internacional de trabajo; además de este, en 1957 la nacionalidad de la mujer casada y en 1962 se resaltan convenciones como el consentimiento, la edad mínima y el registro de los matrimonios. La comunidad internacional ha entendido lo valioso que son los derechos para todos y lo importante que es proteger a la mujer, algo que en un país como Colombia falta aplicar, ya que, si las normas no se aplican, simplemente son versos en un papel sin valor alguno.

En el año 2023, en el cual se realiza la presente investigación se puede percibir la desinformación por parte de la población sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, ya que si todos los trabajadores entendieran la gravedad del asunto se podría llegar a erradicar esta problemática y por fin obtener el resultado esperado, relaciones laborales formales, exitosas y respetuosas. La mujer colombiana socialmente siempre se ha caracterizado por tener cualidades como ser visionaria, trabajadora, respetuosa y responsable, cualidades importantes que deberían ser suficientes para establecerse en un trabajo y lograr una estabilidad económica y laboral. Aunque en el país las oportunidades de poder postularse a un trabajo son reducidas y muchas veces se tienen necesidades importantes, no deberían ser razones suficientes para perder sus valores y permitir ser acosadas.

El enfoque de esta investigación son las mujeres que presentan dificultades en su ambiente laboral, todas aquellas que al momento de ingresar a la oficina de un superior se sienten incómodas y amenazadas, aquellas que desempeñan sus tareas eficazmente y como compensación obtienen un acoso sexual. Estas mujeres que son puestas en un dilema ético y moral, debido a que si no acceden a las peticiones denigrantes del superior o compañero su estabilidad laboral y económica es puesta en riesgo.

Lo anteriormente mencionado se puede contrarrestar con una herramienta jurídica como la denuncia, la cual está a disposición de todos los colombianos, y en el caso de la mujer víctima de acoso sexual laboral esta debería ser la mejor decisión, denunciar y así evitar que el agresor siga cometiendo este delito. Muchas mujeres por temor a que no les crean, juzguen o re victimicen prefieren dejar este suceso en el olvido y renunciar o aún peor acceder y tener que vivir un ambiente laboral en constante acoso sexual sin otra posibilidad, por ello esta información ayudara a las víctimas de acoso para que tengan herramientas jurídicas y puedan hacer valer sus derechos y además a los agresores para que puedan evidenciar todo el daño que puede recibir una mujer física , psicológica y moralmente debido a su constante acoso y poder tener como resultado un aporte a la disminución de impunidad del acoso sexual en el trabajo.

1.4.Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivos Generales

Analizar la noción de acoso sexual en el trabajo para los delitos sexuales, consignado en el artículo 210-A respectivamente del código penal colombiano, mediante un estudio teórico sobre la temática trabajada sustentado con estadísticas porcentuales reales, con el fin de presentar al intérprete aquellos elementos que estructuran ese ingrediente objetivo y poder dilucidar los obstáculos presentados por las víctimas de este delito al momento de revelar el suceso a la

administración de justicia, igualmente determinar las causas y temores por las cuales las víctimas de acoso sexual desisten de presentar su denuncia.

1.4.2. Objetivos Específicos

Comprender el alcance de la violencia contra las mujeres, a partir de los diferentes tipos de violencia, abarcando desde el acoso verbal hasta la intimidación y sus distintas manifestaciones.

Analizar el acoso sexual para evidenciar las creencias, temores y barreras que experimentan las víctimas de acoso sexual mediante los siguientes interrogantes (que es, como se manifiesta, tipos de acoso sexual en el trabajo, elementos configuradores de acoso sexual, quien puede acosar, quienes pueden ser víctimas, condiciones de trabajo, consecuencias en la salud y el trabajo) por medio de profundización teórica, cuadros de fácil explicación para el lector, porcentajes estadísticos y encuestas realizadas por las principales entidades del país.

Determinar el porcentaje de denuncias realizadas sobre el delito de acoso sexual y las dificultades encontradas en el proceso de acceso a la justicia. mediante una consulta detallada en consultas realizadas por el ministerio del trabajo y la fiscalía general de la nación.

Examinar el marco normativo nacional e internacional sobre acoso sexual en el ámbito laboral.

1.5.Marco de referencia.

El proyecto de investigación se realizará en la ciudad de Bucaramanga, Santander, abordando el tema de acoso sexual, sabiendo que se puede dar en múltiples situaciones y ámbitos, esta investigación se centra específicamente en lo que puede ocurrir en el ámbito laboral, ya que el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el puesto de trabajo, que hace que

la víctima pueda experimentar múltiples sensaciones, como sentirse intimidada, humillada u ofendida.

El constante acoso puede evidenciar una gran violación de los derechos fundamentales de los trabajadores lo que imposibilita un crecimiento personal y laboral. Esto pone en una situación preocupante a las empresas colombianas, en algunos casos ocasiona problemas de salud en los trabajadores y algunos otros donde las empresas deciden hacer caso omiso a los sucesos de acoso sexual, obtienen renuncias laborales de personas con excelentes capacidades.

Este tema de propuesta tiene como fin informar y servir de herramienta a las mujeres víctimas de acosos sexual en el ámbito laboral y con ello aportar una ayuda y lograr mitigar las formas de discriminación contra la mujer.

1.6. Antecedentes y Estado del Arte

El acoso sexual en el ambiente laboral es un tema que se ha tratado en la actualidad por diferentes investigadores, llegando a unas excelentes conclusiones. A continuación, se realizó una recopilación de estos estudios para así sustentar la problemática de este proyecto de investigación.

En junio del 2019, en la conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fueron aceptados el convenio sobre la violencia núm. 190 y su respectiva recomendación núm. 206 (Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 2019). En esta conferencia, la comunidad internacional pudo concluir que la violencia y el acoso en el ámbito laboral no van ignorarse o tolerarse y además se deben acabar. Para prevenir el acoso, los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores fueron elaborando instrumentos fundamentales para enseñar cómo actuar y de esa manera prevenir el acoso.

Es importante recalcar que el convenio anteriormente mencionado brinda una protección amplia, se aplica a sectores públicos y privados, economía formal e informal y también a zonas urbanas y rurales. Un concepto de vital importancia es la definición de acoso por razón de género:

“la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (art. 1,1)” (Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 2019)

Aunque el acoso sexual no obedece a un solo género, sucede con mayor frecuencia en la población femenina y de esa manera se refuerzan los estereotipos sobre sus capacidades intelectuales, laborales y sus aspiraciones como ser humano independiente. Razón por la cual, muchas mujeres dejan de incorporarse al mercado laboral o se mantienen en él, por tal razón se hace más grande la brecha de participación en la fuerza de trabajo y a que su remuneración sea menor a la de los hombres, lo cual exacerba la brecha salarial por motivo de género. (Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 2019)

Por otro lado, otro informe está enfocado en dar a conocer las distintas formas u expresiones de violencia como por ejemplo la sexual, de género, hostigamiento y acoso sexual. Este informe se realizó con el fin de entender cómo, cuándo, dónde y porque pueden llegar a presentar estas situaciones, también dando perspectivas para entender quiénes son las potenciales víctimas y victimarios; los derechos humanos protegidos con la sanción de tales conductas, los elementos para comprobarlas y las instancias ante quién se denuncian. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

1.7. Diseño metodológico

El enfoque metodológico de esta investigación es de tipo mixto, iniciando con el método cualitativo, debido que el presente proyecto busca comprender la realidad que vive población colombiana, respecto a la problemática planteada.

En la metodología cualitativa muestra su interés en la descripción de datos, pretende describir de forma realista la vida, lo que pasa en la cotidianidad, lo que la gente habla y la manera en la actúan, lo anterior se debe estructurar siguiendo los lineamientos de los estudios cualitativos para avanzar en el proceso de investigación, en el presente proyecto se inicia conociendo los antecedentes de la problemática mencionada, seguido de una justificación , en la cual se plasmó el motivo por el cual se plantearon los diferentes interrogantes en el proyecto, así mismo, en los objetivos se pretender lograr dar respuesta a la problemática y que método podría usarse, para finalmente con esta base de análisis y teoría, llegar a una conclusión.

Posteriormente, el presente proyecto emplea una metodología exploratoria, utilizando diferentes herramientas y técnicas para profundizar. Entre ellas el análisis jurisprudencial ya que la es de vital importancia en una sociedad y más en la colombiana, debido a que esta forma un precedente y con ella se pueden revelar los errores cometidos y entender cómo mejorarlos por medio de análisis de sentencias emitidas en la actualidad, poder identificar las problemáticas propuestas por cada caso personal de una víctima de acoso sexual en el trabajo y como los diferentes jueces nacionales afrontaron la problemática, además de un sustento internacional es muy importante ya que los aciertos de los demás países se podrían aplicar en Colombia, sobre todo los países de sur América y centro América.

Otra herramienta es la observación con la cual se podrá evidenciar lo importante que es conocer una base teórica sobre la temática de violencia para ello se realizará una explicación

detallada, esto con el fin de darle herramientas al lector para identificar las causas de violencia, mediante información precisa, seguido de la técnica de recogida de datos en donde se evidenciaran los elementos configuradores de violencia o cómo afecta a la víctima, no solo en su posición laboral si no en su salud física y mental. Por ello, uno de los objetivos es buscar y dar a entender a las víctimas de acoso sexual e igualmente a los agresores toda la información necesaria sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, esto por medio de teoría actual para así despejar cualquier duda y lograr evitar que siga existiendo la impunidad.

Además, se busca dar un informe actual, por medio de una investigación cuantitativa sobre estadísticas de denuncias sobre el delito de acoso sexual emitido por la fiscalía, igualmente aportar una investigación cualitativa por medio de entrevistas de mujeres víctimas en la cual expliquen los temores por denunciar, dando como resultado una investigación mixta. Finalmente, se realizará un trabajo de campo ya que con este se desarrolla la comprensión de fenómenos sociales en escenarios cotidianos, en las fuentes de información cotidianas como la observación y las entrevistas, para ello se recolecto las opiniones de mujeres y hombres buscando encontrar víctimas de este lamentable delito y así poder conocer por medio de su experiencia como afrontaron el acoso sexual en el trabajo. (REFERENCIA Di Virgilio, Fraga, Najmias, Navarro y Perea (2007))

2. CAPITULO II

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y SUS MANIFESTACIONES

2.1 El concepto del acoso sexual: en el marco de las relaciones de trabajo (¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000?)

EL ACOSO SEXUAL

Organizaciones nacionales e internaciones como Organización Internacional del Trabajo (OIT), el que se ocupa de los asuntos relacionados al trabajo y las relaciones laborales y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) han realizado estudios que tienen como eje el acoso sexual, para entender este contexto se deben tener en cuenta distintos aspectos como por ejemplo su definición y su alcance.

El acoso sexual en cualquier contexto es totalmente ofensivo para la víctima. Es importante recalcar que para que se trate de acoso debe ser no deseado y ofensivo. El CEDAW lo define como:

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser negativa y podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, 1992)

Por otro lado, la OIT define el acoso como:

“Cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se

crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

En el artículo 13 de la ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la discriminación es un medio agravante del hostigamiento sexual cuando existen motivos para creer que una negativa podría ocasionar problemas en el trabajo, contratación, ascenso generando un ambiente de trabajo hostil. (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, 1992)

Teniendo en cuenta las definiciones previamente mencionadas se puede evidenciar el alcance del acoso sexual y la gravedad que este conlleva, debido a que es un ejercicio abusivo de poder y coloca en estado de indefensión total a la víctima, acarreando un daño irreparable.

El acoso sexual en el trabajo se puede evidenciar desde hace muchos años, pero en esta última década va en aumento, aunque se ha buscado dar un alto y regular esta problemática en Colombia, gracias a la tipificación de este delito, se ha logrado fortalecer las normas, pero lastimosamente los índices de víctimas siguen en aumento y esto se puede evidenciar con estadísticas claras y precisas sobre la actualidad de este delito en Colombia.

En el primer semestre del año 2017 se presentaron 803 quejas, además según cifras del Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales menos del 10% han tenido algún beneficio a favor del demandante, también se puede reportar que para el año 2018 en la ciudad de Bogotá se registraron 972 denuncias.

La universidad libre realizó un estudio a profundidad sobre el tema del acoso laboral, en el cual llegó a la conclusión que a partir del año 2017 las cifras están aumentando hasta en un 50%, resalta que en el año 2017 se presentaron 2.005 relacionados con el acoso, la universidad libre hace

énfasis en que uno de los principales problemas que se presentan es que las víctimas no denuncian. (Universidad Libre Colombia , 2018)

“El 70 por ciento de la gente no denuncia por miedo a perder su trabajo y por ignorancia, puesto que siete de cada diez empleados desconoce la Ley 1010 de 2006”. (Universidad Libre Colombia , 2018)

En los primeros 6 meses del año 2018 se destacan ciudades con denuncias por acoso como Bogotá (972), Valle (109), Bolívar (61), Antioquia (48), Atlántico (31), Tolima y Risaralda (26), Caldas (25) y departamentos como como Casanare, Magdalena, Huila, Norte de Santander, Quindío y Meta los cuales tuvieron indicadores de entre 12 y 24 reportes. (Universidad Libre Colombia , 2018)

En tan solo un año se registró un incremento realmente alarmante del acoso sexual, por ejemplo, en la ciudad de Bogotá en el 2017 se registraron 492 casos y en el 2018 972 casos, para establecer un incremento de aproximadamente el 49.4%. También un hecho importante a resaltar que las mujeres son las más afectadas por el acoso que los hombres, ya que en el 2017 las mujeres interpusieron 108 denuncias y los hombres 82.

Otra evidencia contundente en cifras sobre el acoso sexual en el ámbito laboral fue la expuesta por la consejera presidencial para la equidad de la mujer Gheidy Gallo, quien durante la Audiencia Pública virtual titulada “Acoso sexual en universidades, relaciones laborales o profesionales en Colombia”, organizada por la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, mostro su inconformidad sobre los casos de acoso que presentan las mujeres en Colombia y resalto que se busca implementar la estrategia titulada “Compromiso Colombia es Mujer Libre de Violencias”, además de esto la consejera presidencial realizo un

llamado a todas las mujeres a perder el temor y denunciar ya que desde el gobierno nacional se les brindara todas las herramientas necesarias. (Comisión Legal Para la Equidad de la Mujer, 2020)

Unas de las cifras expuestas en la audiencia pública fue la presentada por la fiscalía general de la nación donde indica que entre el 2008 al 2020 se recibió un total de 17.780 denuncias por el delito de acoso sexual, que incluyen a 16.307 víctimas registradas de las cuales 13.711 son mujeres el cual representa el 84% y 1.757 hombres el 11% y de la totalidad 839 no se registró el sexo 5%. (Comisión Legal Para la Equidad de la Mujer, 2020)

Como se planteó anteriormente, en la audiencia pública se trataron diversos temas entre ellos uno de los más importantes, fue el hecho de que se está trabajando en la mejora de las situaciones en las que se presenta el acoso sexual. El trabajo que se ha implementado es empezar a construir lineamientos y protocolos para evitar esta problemática. Entre las entidades que están realizando esta acción se encuentran Ministerio de Educación, Ministerio de Cultura, Ministerio de Deporte, Fuerza Pública, Unidad Nacional de Protección y Consejo Superior de la Judicatura. La idea principal es la implementación de una herramienta con la cual será estandarizado los planes de acción frente a una situación de acoso sexual, en pro de la construcción de espacios de trabajos seguros. (Comisión Legal Para la Equidad de la Mujer, 2020)

Para combatir el delito del acoso sexual se deben implementar herramientas innovadoras, por ello el Gobierno Nacional realizo una alianza con el Banco Interamericano de Desarrollo y Gender Lab para aplicar una plataforma virtual donde se pueda detectar más fácilmente el acoso sexual laboral, está dirigido a las empresas públicas y privadas, ante esto la consejera Gheidy Gallo indico:

“Somos pioneros en este proyecto piloto. Hemos asumido las tecnologías que nos ofrece la cuarta revolución industrial como herramientas aliadas para la prevención de violencias.

Por eso este Proyecto está realizando un Software que mediante el uso de algoritmos e inteligencia artificial permitirá identificar y realizar diagnósticos situacionales y planes de acción ad-hoc frente al acoso sexual en las entidades y las empresas seleccionadas” (Comisión Legal Para la Equidad de la Mujer, 2020)

2.2 Causas y tipos de acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual suele estar relacionado con las relaciones de poder existentes, los estereotipos de cómo deberían actuar los hombres y las mujeres siempre están presentes y aunque pasen los años siempre habrá una persona que tenga pensamientos retrogradados y opine que solamente los hombres pueden desempeñar cargos importantes en el mundo del trabajo y las mujeres deben estar relegadas a sus casas a ser amas de casa ya que no pueden tener sueños, aspiraciones y mucho menos llegar a querer un puesto de trabajo (Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 2019). Entonces cuando se rompen estos estereotipos y las mujeres pasan de estar en un segundo plano a ser las actrices principales de la sociedad, el acoso sexual pasa a ser utilizado como una forma de castigo o como un elemento disuasorio (Berdahl, 2007).

MANIFESTACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Una mujer colombiana puede experimentar el acoso en distintas maneras en su vida cotidiana e igualmente en su ambiente laboral, algunas de ellas son las siguientes:

Chantaje: se presenta cuando la mujer en calidad de víctima se ve obligada a realizar una acción que no desea por conseguir un beneficio personal o laboral como por ejemplo un ascenso, mejores condiciones de trabajo, una mejora económica de su salario o en el peor de los casos para poder conservar su trabajo, en busca un beneficio de carácter sexual por parte del agresor.

Ambiente Laboral Hostil: las mujeres colombianas a diario se encuentran con un ambiente laboral hostil debido que al ingresar a un nuevo empleo en algunos pocos días se puede evidenciar el acoso, intimidación y humillación, que son proporcionados ya sea por sus compañeros de trabajo o lo más común por su superior jerárquico. Estos comportamientos se pueden evidenciar de distintas maneras como lo es la violencia física, acercamientos innecesarios y tocamientos, igualmente por medio de comentarios y preguntas de carácter sexual que ponen a la víctima en una incomodidad total, en algunos casos no es simplemente de manera personal si no aún en horas no laborales las mujeres reciben llamadas por parte de su jefe las cuales son de connotación de acoso sexual, también se podría presentar por medio de actos no verbales como lo son los gestos, silbidos y fotografías sexuales.

Implícito: cuando la mujer personalmente no recibe un acoso sexual, pero personas del mismo sexo, compañeros laborales y en situación profesional similar, mejoran su estatus o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Ejemplos de manifestaciones de acoso sexual: algunos ejemplos cotidianos podrían ser las peticiones de favores sexuales, el contacto físico innecesario y no deseado, las miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, observaciones molestas y otras formas de acoso verbal, insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, divulgar rumores sexuales acerca de la víctima, mostrar dar o dejar imágenes sexuales como fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales, forzar a besar a alguien o algo más que besar, espiar mientras se cambia o está encerrada en el baño, la utilización de material pornográfico. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

2.3 Elementos configuradores de acoso sexual en el ámbito del trabajo

ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

El acoso sexual en el trabajo es una manifestación de relaciones de poder, la mujer colombiana está realmente expuesta a ser víctima de acoso sexual debido a que se encuentra en una posición vulnerable ya sea por su inseguridad, condición social, económica o baja autoestima, por ello son el blanco perfecto para los acosadores sexuales y su ambiente ideal es en el trabajo. Los altos ejecutivos se aprovechan de sus cargos para poder realizar el acoso y esto perjudica a la trabajadora ya que no se puede desempeñar correctamente en su puesto debido a que no se puede concentrar totalmente en rendir al 100% en su empleo por a las constantes peticiones de su acosador. Esto no solamente afecta su desempeño, sino que se ve reflejado en su salud, pueden aparecer repercusiones síquicas relacionadas con el estrés, depresión, ansiedad y baja autoestima, también se puede afectar físicamente con dolores de cabeza, trastornos del sueño y alimenticios.

El acoso sexual genera un impacto negativo en el trabajo, la OIT indicó que:

“El acoso sexual atenta contra la igualdad en el trabajo, al incidir en la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. Daña la empresa al debilitar las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas, y causa perjuicios en la productividad” (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

El acoso sexual no solamente afecta a las víctimas, sino que también se traduce en grandes perjuicios monetarios para los gobiernos y los empleadores ya que el acoso sexual en el trabajo genera una atención médica y asesoramiento especializado, así mismo, pérdida de productividad, resolución de casos y compensaciones económicas judiciales. El acoso sexual identificado en una

empresa hace que está genere una mala reputación, además genera costos económicos y profesionales para una atención adecuada a la víctima. (Drusila & Xirong, 2014)

El acoso sexual puede generar que las mujeres ganen menos salario que los hombres debido a la relación de poder desiguales por razón de género, una trabajadora cuyo salario dependa de las propinas que no tolere acoso sexual de los consumidores o clientes recibirá una mala paga, en otros casos las mujeres optan por trabajar menos horas debido al estrés laboral que les provoca el acoso constante y en los peores casos renuncian debido a que colocan primordialmente su ética profesional y moral antes que acceder a una de las peticiones que hace el acosador. Muchas veces al ver una oferta de empleo de un alto rango profesional prefieren desistir de aplicar a ella debido a que sabe que para acceder a ella se deben pasar filtros y los encargados de ello son acosadores, muchas veces prefieren continuar en un trabajo mal remunerado y resignarse. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

Existen trabajos en los que predomina un género, en los casos de los hombres podría poner como ejemplo, la construcción y las ingenierías, en la actualidad hay mujeres realmente capacitadas para ejercer cargos en estas áreas laborales, pero cuando intentan acceder se llevan una gran sorpresa que por su condición de ser mujer no es tomada en cuenta de igual manera que un hombre y si logra entrar la mayoría de las veces puede ser víctima de constante acoso, ya que al ser una minoría los acosadores no perderán la oportunidad para intentar incomodarla. Por ello muchas mujeres prefieren evitar cargos en ciertas industrias debido a no querer lidiar con acosos y se deben conformar en un trabajo mal pago y sin ejercer la profesión por la que tanto se esforzaron por especializarse. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y SU CARACTERIZACIÓN

Esta investigación hace un gran énfasis en que la mujer es la principal víctima de acoso sexual pero esto no exime que los hombres puedan verse inmersos en esta situación, habiendo aclarado esto, las características que se pueden evidenciar en una mujer vulnerable y propensa a recibir acoso sexual es la mujer joven, no es un secreto en que las mujeres en edad de 20 a 30 años son las más vulnerables, igualmente las mujeres en condición de inmigrantes son de fácil acceso para estos agresores sexuales. Así mismo, en el caso de los hombres, los inmigrantes tienen mayor posibilidad de ser víctimas de acoso sexual y los hombres homosexuales han incrementado el acoso sexual por personas del mismo sexo (Oficina Internacional del Trabajo , 2007)

CARACTERIZACIÓN DE LOS AUTORES DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede provenir de diferentes personas de la sociedad, con diferentes cargos laborales y en diferentes ámbitos, lo más común es relacionar este delito con ejecutivos de jerarquía, igualmente con empleados con cargos importantes, proveedores, compañeros de trabajo y hasta clientes.

El acoso no distingue genero se puede encontrar a hombres y mujeres cometiendo este delito, una de las características principales de la personalidad de estos acosadores es demostrar confianza, mostrarse como alguien ejemplar, correcto, con valores, dar beneficios sin pedirselos para así hacer que la víctima muestre gratitud, para cuando ya ha ganado su confianza pueda con las peticiones de carácter sexual y las manifestaciones de acoso sexual antes mencionadas.

2.4 Concepto de violencia sexual y sus alcances

LA VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual está conformada por diferentes actos los cuales pueden ir desde un acoso verbal hasta en el peor de los casos la penetración forzada además se pueden percibir una variedad de tipos de coacción como lo es la presión social y la intimidación física o psicológica. Ha sido clasificada en diferentes formas, sin embargo, lo importante es hacer una referencia subjetiva resaltando que siempre un tipo de violencia es el que genera una víctima. Esto busca demostrar o reflejar la actualidad social de las personas de una comunidad, ya que los seres humanos buscan una constante confrontación que tienden diversos intereses como lo son los valores, el poder, el estatus y los recursos escasos, una persona ve a otra como un rival y busca neutralizarlo, hacerle todo el daño posible o eliminarlo, así es como lo plantea Lewis Coser el cual centro su trabajo en encontrar las funciones del conflicto social, también vale la pena recalcar que fue el primer sociólogo que trabajo en combinar el estructural funcionalismo y la teoría del conflicto. (Lewis , 1961)

La organización mundial de la salud realizo un estudio multipais donde concluyo que la definición de la violencia sexual se presenta en los casos en los cuales una mujer: fue obligada a realizar un acto sexual que consideraba degradante o humillante, fue forzada físicamente a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad. (Organización Mundial de la Salud OMS, 2005)

LA VIOLENCIA DE GENERO

La violencia contra la población femenina es comprendida de forma global, como propia del patriarcado y se define como:

“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”
(Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2013)

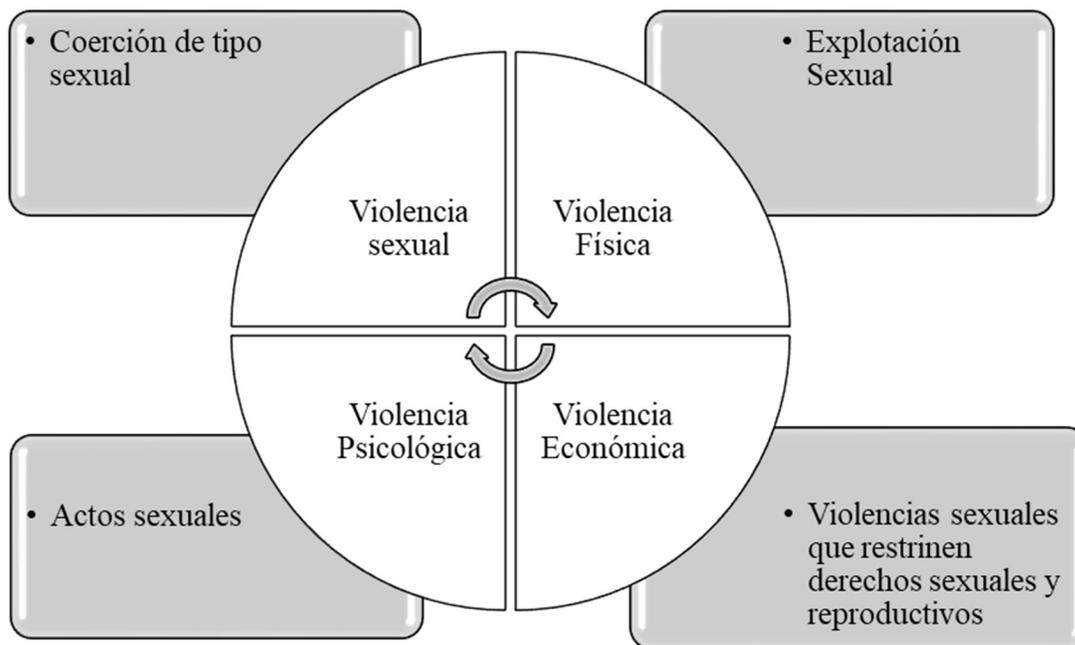
Otra forma de comprensión es en el área de la sexualidad, el rol de la mujer siempre ha sido fundamental para sociedad y es vital para el desarrollo de la masculinidad patriarcal. En el ámbito cultural, normalizan muchos actos que son denigrantes; en el caso del acoso sexual y la violencia, se puede escuchar hablar a gran parte de la población justificando esta acción, algunas de las más comunes son: “así son los hombres” o “a las mujeres les gusta que las persigan” “deberían agradecer que los hombres se fijan en ellas” “Ella es la culpable por su forma de vestir”. Pero vale la pena recalcar que, aunque existe un gran porcentaje de personas con este tipo de forma de pensar también resaltan entre la población aquellos ciudadanos los cuales no toleran cualquier forma de ofensa contra la mujer.

Otro tema que resalta la organización internacional del trabajo, es la incorporación de las mujeres al mundo laboral. En años anteriores, en la mayoría de la población; los hombres se desempeñaban como trabajadores y la mujer era ama de casa, realizando oficios varios y enfocada en la crianza de los hijos. Debido a esto la mujer se encontraba en un rol de subordinación ya que, la mujer al no tener dinero no podía satisfacer sus necesidades personales y debía regirse a lo que le otorgará su esposo, y esto desencadenaba que en repetidas ocasiones tuviera que sobrellevar insultos, agresiones físicas y psicológicas por parte de su esposo por el simple hecho de solicitarle dinero. Actualmente todo ha cambiado, la mujer se puede proporcionar todo lo que guste gracias a su trabajo, no depende de nadie y debido a esto el hombre se ve intimidado, por ello en el ámbito laboral parte de la población masculina busca la manera de menospreciar el trabajo de una mujer, tenerla en puestos relegados y así buscar presionarlas por medio del acoso sexual. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Por último, se resalta una dominación frente a la comunidad LGBTTI. A pesar de que en la actualidad se han fomentado el respeto por la orientación sexual, en algunos casos se ve la

presión y el acoso por permanecer a esta comunidad, se deja a un lado el conocimiento y desempeño laboral y sólo se juzga por la condición sexual, algo que se debe erradicar urgentemente.

Figura 1. *Violencia basada en género*



Fuente: memoria histórica con víctimas de violencia sexual: aproximación conceptual y metodológica, pág. 17

2.5 Tipos de violencia sexual

TIPOS DE VIOLENCIA SEXUAL

Los tipos de violencia sexual están reconocidos en el marco de la protección a los derechos humanos de las mujeres y van desde la Convención Belém do Pará hasta la Ley 1257 de 2008, por medio de las siguientes tablas se evidenciará las modalidades de tipos de violencia identificados. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2013)

Tabla 1. Coerción de tipo sexual

COERCION DE TIPO SEXUAL	
Acoso Sexual	Es la intimidación o persecución sexual que pone a una persona en situación de vulnerabilidad física y psicológica ante el victimario mediante contactos físicos, comentarios sexuales, agresiones verbales, solicitud de realización de actos sexuales, gestos obscenos, etc.
Amenazas con Contenido Sexual	Dar a entender con actos o palabras que se quiere cometer algún tipo de violencia sexual contra alguien. Esta ha sido una forma de amedrentamiento específico contra las mujeres.

Fuente: (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

Tabla 2. Violencias sexuales que restringen derechos sexuales y reproductivos

VIOLENCIAS SEXUALES QUE RESTRINGEN DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	
Esterilización Forzada	Es la privación permanente de la capacidad de reproducción de una persona, sin su consentimiento o sin justificación en un tratamiento médico.
Aborto Forzado	Causar aborto a una mujer u obligarla a interrumpir el embarazo.
Planificación Forzada	Se refiere a la imposición, sin consentimiento y sin justificación, de métodos anticonceptivos. En algunos casos puede suceder lo contrario, se prohíbe el uso de tales métodos.
Embarazo Forzado	Obligar a una mujer embarazada a que lleve a término el periodo de gestación o dejar a una mujer en embarazo.
Cohabitación Forzada	Forzar a una persona a vivir con otra o a sostener una relación amorosa o contraer matrimonio en contra de su voluntad.
Mutilación de Órganos Sexuales	Se refiere a la alteración, extracción o lesión de los órganos genitales.

Fuente: (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

Tabla 3. Explotación Sexual

EXPLOTACIÓN SEXUAL	
Esclavitud Sexual	Es el sometimiento prolongado de una persona a más de una experiencia de violación. Se da cuando se retiene a una persona durante un tiempo con el fin de anular su voluntad y someterla a múltiples episodios violentos o cuando las personas se ven constreñidas en sus propias viviendas y son objeto de violencia sexual cada vez que el victimario las hace llamar o ir a su casa.
Prostitución Forzada	Cuando una persona, trabajadora sexual o no, es coaccionada a sostener relaciones sexuales con el fin de obtener ganancia o lucro de esta explotación.
Prohibición De Ejercer La Prostitución	Obligar a una persona que ejerce la prostitución de forma voluntaria, a que no desempeñe más este oficio.
Explotación Sexual Comercial De Niños, Niñas Y Adolescentes	Se refiere a coaccionar a una persona menor de 18 años para sostener relaciones sexuales remuneradas, pornografía o espectáculos sexuales. Todo esto con el fin de lucrar económicamente o con otros beneficios a un tercero
Trata De Personas Con Fines De Explotación Sexual	Se refiere a la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, de forma forzada, para explotarlas sexualmente.

Fuente: (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

Tabla 4. Actos sexuales

ACTOS SEXUALES	
Actos Sexuales	Cualquier acto de coacción hacia una persona para cometer conductas sexuales en contra de su voluntad (por ejemplo, la masturbación forzada, los manoseos u obligar a presenciar actos de violencia sexual contra otras personas). Incluye actos de esta naturaleza en personas en estado de indefensión.
Desnudez Y Exhibición Forzada	Obligar a una persona a exhibir su cuerpo, o parte de su cuerpo, desnudo. En ocasiones va acompañada de la obligación de realizar alguna actividad como bailar, desfilar, hacer ejercicio, entre otras.

Fuente: (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

Tabla 5. Tortura sexual

TORTURA SEXUAL	
Tortura Sexual	Infligir intencionalmente dolores y sufrimientos a una persona mediante el uso de algún tipo de violencia sexual, con el propósito de intimidar, degradar, humillar, discriminar o castigar.

Fuente: (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

2.6 Tipificación del acoso sexual en El Derecho Penal colombiano: Sujetos activos y pasivos

En la actualidad existen muchas personas afectadas por el acoso sexual, lo cual se sanciona en diferentes ámbitos del derecho, por ejemplo, el penal, disciplinario, laboral. Este delito se puede definir como una acción no deseada, la cual afecta la integridad del sujeto pasivo y vulnera derechos fundamentales, entre estos están la igualdad, libertades sexuales y la problemática planteada en el presente proyecto, la estabilidad laboral.

Estas vulneraciones se pueden percibir por medio de diferentes actos realizados por el agresor, entre ellos, un acto verbal de los cuales se resaltan los comentarios ofensivos, preguntas de doble sentido tipo sexual, propuestas indecentes juntos con amenazas, emails, llamadas, entre otras. También se resaltan los actos no verbales en los cuales destacan las fotografías pornográficas, por último, el peor caso en el cual la víctima se siente totalmente acosado sexualmente son los actos físicos, tocamientos innecesarios que pueden empeorar con el tiempo.

Cuando se habla del acoso sexual, se concluye erróneamente que la única víctima puede ser una mujer, pero se ha podido evidenciar que cualquier persona sin importar su identidad de género puede ser una potencial víctima, tal como lo menciona la sentencia SP107-2018 de la Corte Suprema de Justicia. (García Hernández, 2020)

El delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210 A del Código Penal. Después de analizar el artículo se puede decir que para que sea el delito es necesario que el aggressor tenga una relación de poder o superioridad con la víctima, los verbos rectores del tipo penal son, hostigar, acosar, perseguir y el elemento subjetivo específico o ánimo especial del tipo penal exige que el sujeto activo de la conducta tenga un fin sexual no consentido en favor suyo o de un tercero. (García Hernández, 2020)

En sentencia SP107-2018, se menciona que para que se pueda responsabilizar la conducta, la víctima debe recibir una clara afectación, no puede ser una situación esporádica que se entendió como acoso, por el contrario, debe ser una acción recurrente y que afecte totalmente a la víctima físicamente y psicológicamente. (García Hernández, 2020)

La corte es clara cuando dice que este delito necesita una participación vital del agresor, en el cual pida favores sexuales y exista una amenaza directa al trabajador, un ejemplo de dichas amenazas es: es perder su empleo si no obedece las ordenes de su superior. (García Hernández, 2020)

El acoso sexual laboral, es un acto que vulnera la libertad sexual de los trabajadores, ya que son sometidos a la presión de perder su empleo si no cumplen las decisiones o fantasías de su superior.

Según lo anuncia Alejandro García, en Colombia se expidió la ley 1010 de 2006 de esta forma, se busca proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores y empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (García Hernández, 2020)

A continuación, se mencionarán algunas características del acoso sexual laboral:

- Se le ofrece un beneficio laboral a la víctima a cambio de favores sexuales, uno de los beneficios más comunes es un aumento de salario.
- Se presiona a la víctima y se chantajea con contenido sexual íntimo
- Ambiente laboral agresivo.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL648-2018, sancionó que el acoso sexual laboral es razón suficiente para finalizar un contrato de trabajo. Esto se concluyó, debido a que afecta a la víctima la cual no puede desempeñarse correctamente en su lugar de trabajo, padece de angustia, miedo, y el resultado es que el trabajador tenga que recibir los malos tratos anteriormente mencionados y afecte su salud mental y física considerablemente. (García Hernández, 2020)

Igualmente, las empresas pierden prestigio cuando suceden situaciones de este estilo, el empleado puede expresar la situación y generar una mala reputación, como un ambiente laboral complicado por casos de índole sexual, también las personas afectadas se enfermarán por lo cual no podrán asistir regularmente y lo más importante no se desempeñarán correctamente en su puesto de trabajo, dando como resultado una labor mediocre. (García Hernández, 2020)

2.7 Efectos del acoso sexual: salud mental y física

Las víctimas de un hecho como el acoso sexual están expuestas a sufrir esta situación por días, meses e incluso años. Debido a esto, pueden presentar diversos cambios en ellas, en la mayoría de los casos son cambios negativos para la persona que está padeciendo la situación, entre los más comunes se encuentran el sufrimiento psicológico que puede ir desde la humillación hasta la pérdida de autoestima, también pueden presentar cambios en su comportamiento social,

provocar enfermedades físicas y mentales las cuales son desencadenadas por el estrés que genera la situación y por ultimo uno de los casos más graves el suicidio.

Aunque las víctimas son las que salen más perjudicadas en un caso de acoso sexual laboral, también los empleadores pueden sufrir algunos daños, los cuales están más ligados a la productividad de la empresa, entre las consecuencias más comunes se resalta el ambiente hostil al momento de trabajar en equipo lo cual pone en peligro ese tipo de trabajo, también puede presentar desmotivación por parte de los empleados al momento de trabajar, gastos económicos ligados a procesos administrativos e indemnizaciones, deterioro constante de las diversas relaciones laborales no solo por parte de los trabajadores sino también con diversas empresas que pueden optar por no establecer vínculos con la compañía.

Anteriormente, se mencionaron las implicaciones del acoso sexual en las víctimas y los empleadores. Ahora, aunque se puede decir que, en menor impacto, la sociedad también se ve perjudicada por estas acciones, entre las consecuencias más frecuentes están los costos que deben establecerse para reintegrar las víctimas, además de los gastos en los procesos penales y legales y uno de los más preocupantes en la actualidad la inclusión de las mujeres en trabajo de alto nivel con salarios acordes los cuales en su mayoría son dominados por población masculina.

Tabla 6. *Consecuencias de la violencia y la coacción sexuales para la salud de las mujeres*

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA Y LA COACCIÓN SEXUALES PARA LA SALUD DE LAS MUJERES	
Salud Reproductiva	<ul style="list-style-type: none">• Traumatismo ginecológico• Embarazo no planeado• Aborto inseguro• Disfunción sexual
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none">• Depresión• Trastorno por estrés postraumático• Ansiedad• Dificultades del sueño• Síntomas somáticos• Comportamiento suicida• Trastorno de pánico
Conductuales	<ul style="list-style-type: none">• Comportamiento de alto riesgo (por ejemplo, relaciones sexuales sin protección, iniciación sexual consensual temprana, múltiples compañeros íntimos, abuso del alcohol y otras drogas)
Resultados Mortales	<ul style="list-style-type: none">• Suicidio• Complicaciones del embarazo• Aborto inseguro• Sida• Asesinato durante la violación o en defensa del “honor”• Infanticidio de un niño nacido como resultado de una violación

Fuente: (Organización Mundial para la Salud, 2013)

3. CAPITULO III REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO SEXUAL

Las diferentes leyes que rechazan las conductas de acoso sexual en el trabajo surgen del contexto de discriminación y violencia a la que todavía se ven afectadas las mujeres en el ambiente laboral. Aunque el acoso lo puede sufrir cualquier persona, tanto hombres como mujeres, para nadie es un secreto que la población femenina se ve mucho más afectada, al día de hoy se ven realmente expuestas, deben soportar comportamientos inapropiados, todo esto como un producto de un comportamiento histórico, en el cual en la antigüedad se ha practicado el patriarcado y se veían marcados los roles de la sociedad, en la cual las mujeres siempre estaban en segundo plano y el mercado laboral para ellas era solo una utopía, ya que su tarea principal era servir a los hombres del hogar y cuidar de sus hijos, sin tener ninguna oportunidad de generar ingresos propios ya que estos recaían totalmente en el hombre.

Debido a esta situación de discriminación de las mujeres en el mundo laboral se manifiesta en un alto índice de desempleo, ya que encuentran barreras para poder ser profesional y tener una hoja más atractiva para las vacantes que se ofertan, por lo que se convierten en una víctima fácil para los diferentes magnates de la sociedad ya que se encuentran en una posición de vulnerabilidad.

El acoso sexual ya es reconocido como un problema de índole social y se ha venido trabajando para que obtenga un reconocimiento legal y así poder mitigar las dificultades que presentan las mujeres en su empleo, buscando una mayor equidad y oportunidades de trabajo, por ello se establece:

“nivel internacional el primer precedente fue el Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo, que recoge en su art. 1° el concepto de discriminación incluyendo aquella sexual, aunque la primera norma que incide de manera directa en el tema no surge

hasta 1985, se trata de una Resolución igualmente adoptada por la OIT que hace referencia directamente a la necesidad de promover medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad. Además de en el ya citado Convenio 111 de la OIT., a nivel internacional, esta conducta viola preceptos contenidos en, entre otros acuerdos” (Comisión Interamericana de Mujeres CIM , 2022)

Y lo anteriormente mencionado es una declaración universal de los derechos humanos.

3.1 Marco normativo internacional.

En el marco normativo internacional encontramos la regulación que se ha logrado hasta la actualidad en el tema de acoso sexual, muchos países en Suramérica y el resto del mundo han aplicado todas sus herramientas jurídicas para lograr la erradicación o proteger en gran medida a su población y esto gracias una tipificación penalmente severa ante este delito, pero como se puede evidenciar en diferentes temas globales, todos los países no van al mismo ritmo ni logran los mismos resultados, por ello en el presente capítulo se demostrara mediante una regulación jurídica clara , que países han logrado un nivel de protección alto, moderado y bajo.

3.1.1 Nivel de protección alto: Países que tipifican penalmente el acoso sexual.

Los siguientes países han tomado con total seriedad la problemática del acoso sexual y se han planteado como la pueden erradicar totalmente, es de resaltar que todos los que se han destacado por lograr un nivel de protección alto se encuentran en Suramérica y Centroamérica lo cual es un gran ejemplo a seguir para Colombia y así lograr el mismo nivel de protección, en el caso de Brasil el realizo una reforma a su Código Penal mediante la ley 10.224 del año 2001 en la cual se agregó el artículo 216 A , además de eso quisieron ser específicos con la problemática del

acoso sexual en el ámbito laboral por ellos se promulgo la ley 10.778 de 2003 con la cual se da una regulación severa.

Seguidamente Ecuador tipifico mediante la Ley 2 de 2005 su Código Penal creando el artículo 511-A C.P. y dando una protección alta a las mujeres víctimas de acoso sexual. El Salvador por su parte modifico su Código Penal en el año 2003, y dando como resultado el artículo 165 el cual da una sanción de prisión de tres a cinco años y si la víctima es un menor de edad será de cuatro a ocho años de prisión, pero además no solamente se dio a la tarea de reformar su código Penal, igualmente lo hizo mediante su código Laboral en sus artículos 29-30 y 53 en los cuales indicada que los jefes directos deben guardar su compostura y tener un trato profesional con sus subordinados, así protegiéndolos de recibir maltrato o algún tipo de acoso.

Otro país Centroamericano con un buen nivel de protección es Guatemala el cual mediante el Decreto 69 de 1994 creó en la figura del acoso sexual en el lugar de trabajo. Honduras por su parte se tipifica el delito de hostigamiento sexual el cual está plasmado en el artículo 147 A del Código Penal Hondureño, el cual conlleva una pena de prisión de uno a tres años. México para lograr una protección especial a la mujer promulgo la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual toma medidas para la prevención, radicación y sanción a los agresores y poder bajar los índices de mujeres afectadas por este delito en México.

Nicaragua en su nuevo Código Penal realizo una de las mejores prevenciones mediante su artículo 174 el cual indica que la persona que se aproveche de su posición de poder, como es el caso de los jefes directos, superiores, solicite cual acto sexual a cambio de una promesa o un trato preferencial incurrirá con pena de prisión de uno a tres años, si la víctima es menor de dieciocho años será de tres a cinco años. Panamá no cuenta con una ley para logra la protección del acoso sexual, pero si mediante su código penal logro tipificar el delito, lo podemos ver consignado en los artículos 135 y 175.

El Código Penal de Paraguay de 1997, en su Art. 133 da una sanción de prisión de hasta dos años a la persona que hostigue sexualmente abusando de su poder o autoridad. República Dominicana mediante la Ley 24 de 1997 modifico el Código Penal en su artículo 333 – 2. El país de Santa Lucía ubicado en el mar caribe en el año 2003 regulo su Código Penal y agrego el delito de acoso sexual en el trabajo por medio del artículo 139.

Por último, Venezuela promulgó la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia creando el artículo 19 y así logrando erradicar cada vez más el índice de acoso sexual hacia las mujeres venezolanas.

En la tabla 7, se pueden evidenciar los países y sus leyes correspondientes.

Tabla 7. *Nivel de protección Alto*

Marco normativo internacional: Nivel de protección alto	
País	Ley
Brasil	10.224 del 2001
Ecuador	105 del 2005
El Salvador	210 del 2003
Guatemala	17-73 del 2002
Honduras	147-A del 1997
Mexico	General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del 2007
Nicaragua	641 del 2007
Panama	14 del 2017
Paraguay	1.160 del 1997
Republica Dominicana	24 de 1997
Santa Lucia	9 del 2004
Venezuela	La Violencia contra la Mujer y la Familia del 2000

Nota: Elaboración propia.

3.1.2 Nivel de protección moderado: Países con regulación laboral, civil o administrativa contra el acoso sexual

Tras poder ver la regulación jurídica que aplicaron los países antes mencionados ahora encontramos una regulación moderada, aquellos que están intentando darle una verdadera importancia a la erradicación del acoso sexual y prontamente lo podrán lograr, encabeza la lista la República de Argentina la cual mediante la ley 26.485 le dio una protección especial a las mujeres, buscando prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y en su artículo 4 y 5 define el acoso u hostigamiento sexual como un tipo de violencia.

Belize publicó un artículo llamado Protection against Sexual Harassment Act publicado en el año 2002 en el cual ilustra las diferentes conductas de acoso sexual y aunque no está regulado en un Código el cual imponga una sanción fue un artículo informativo de gran ayuda. Canadá en su Código Laboral prohíben el acoso sexual laboral y prevén medidas de protección a los empleados dichos casos, dándoles una prioridad total, esto se puede ver reflejado en los artículos 247.1-247.4.

Chile evidencio las altas tasas de acoso sexual en el trabajo que sufría el país por ello en su Código Laboral en su artículo 2 especifica que las relaciones laborales deben tener un trato de dignidad, en el cual el trabajador de pueda sentir seguro de realizar sus labores, además se aplicó un proyecto de ley en búsqueda de una sanción por medio de su Código Penal incorporada en el artículo 494 la cual fue desestimada Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara.

Ahora, para hablar de algunas leyes de sanción moderada, se pueden mencionar también países como Costa Rica y Estados Unidos donde, en el primer país existe una ley contra el hostigamiento sexual laboral y en la docencia, aquí en esta ley se sanciona esta situación como una práctica discriminatoria por razón de sexo. Y por otro lado, en Estados Unidos existe una ley federal de prohibición del acoso sexual laboral la cual también se sanciona como una práctica

discriminatoria por razón de sexo y además de eso Guyana estableció una multa que no supera los US\$20,000 debido a la creación del acta de prevención y discriminación en su artículo ocho, veintitrés y veinticinco.

Por último, dos Países Suramericanos entran en la lista de protección moderada siendo Perú y la República Oriental del Uruguay, el primero público en el año 2003 la Ley 27.942 que busca la prevención contra el hostigamiento sexual y por su parte Uruguay En el año 2009 Uruguay publica la ley N^a 18.561 que tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las víctimas del mismo.

En la tabla 8, se pueden evidenciar los países y sus leyes correspondientes.

Tabla 8. *Nivel de protección Moderado*

Marco normativo internacional: Nivel de protección moderado	
País	Ley
Argentina	26.485 del 2009
Belice	Protection against Sexual Harassment Act
Canadá	C-46 de 1985
Chile	20.005 del 1999
Costa Rica	Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia de 1996
Estados Unidos	The Civil Rights Act of 1964
Guyana	Prevention of Discrimination Act
Perú	27.942 del 2003
Uruguay	18.561 del 2009

Nota: Elaboración propia.

3.1.3 Nivel de protección bajo: Países sin regulación específica en materia de acoso sexual

Para finalizar, están los países con un nivel de protección bajo, esto significa que no cuentan con ninguna ley, proyecto de ley, decreto o artículo específico sobre el acoso sexual y sus maneras de prevenirlo, por ello no se regula ni se describe la conducta de acoso u hostigamiento sexual

como tal en ninguna de las leyes estudiadas, alguno de los países los podemos evidenciar en la tabla # 9:

Tabla 9. *Nivel de protección Bajo*

Marco normativo internacional: Nivel de protección bajo	
Bajo	Ley
Antigua y Barbuda	No regula
Barbados	No regula
Bolivia	No regula
Dominica	No regula
Haiti	No regula
Jamaica	No regula

Nota: Elaboración propia.

3.2 Marco normativo Nacional

Colombia cuenta con herramientas jurídicas para la búsqueda de la erradicación del acoso sexual u hostigamiento sexual, una de ellas es la ley 248 DE 1995, Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2013). En la cual se precisa que la violencia contra la mujer sigue siendo una de las problemáticas más grandes a nivel mundial, por ello constituye una violación contra los derechos humanos y la libertad de cada una de ellas y las limita a un goce completo, esta convención se da por el resultado del patriarcado evidenciado desde la antigüedad, las relaciones de poder entre hombres y mujeres no han sido equitativas, privándose de su libertad, libre albedrío y posibilidad de cumplir metas en los diferentes ámbitos donde prevalecen los hombres. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2013)

Recordando la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, esta

violencia no tiene límites, afecta a todas las mujeres, las cuales han llegado a ser discriminadas por cualquier índole ya sea su raza, sexo, religión, posición social, económica, política, se ha llegado al límite de ser discriminadas por su inteligencia, debido a que los hombres se sienten intimidados a sentirse inferiores y las mujeres no han podido desarrollarse con total libertad.

Por lo anterior se vio obligatoria una regulación internacional para la prevención de todas las formas de maltrato contra la mujer y esto dio paso a que los diferentes países del mundo y en este caso Colombia se dieran cuenta de esta problemática y llegaran a una regulación nacional.

Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (Pineda Vidal, et al 2000)

El estado colombiano vio necesario la tipificación de una normativa de protección contra el acoso sexual, por ello el código penal colombiano implementó el artículo 210 A el cual indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 210-A. ACOSO SEXUAL. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.” (Pineda Vidal, et al., 2000)

Ley 1010 del 23 enero de 2006, 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 (Blum de Barberi, et al., 2006)

La presente ley realizó una protección vital por parte del derecho laboral colombiano, no se permitirá ningún acto de violencia a quien se desempeñe como trabajador o trabajadora, toda

expresión en la que se busque vulnerar los derechos del subordinado impidiéndoles desempeñar correctamente sus funciones laborales, debido a una afectación física o verbal de connotación sexual y cause temor o lesione la integridad moral será totalmente reprochada, así los trabajadores y trabajadoras podrán estar tranquilos de solo preocuparse por cumplir excelentemente su trabajo e igualmente las empresas podrán mejorar su ambiente y calidad laboral e identificar los agresores latentes.

4. CAPITULO IV

LA JURISPRUDENCIA NACIONAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

En Colombia se han presentado diferentes casos de acoso sexual en un ambiente laboral, con los cuales la justicia ha actuado eficazmente para así ayudar a erradicar esta problemática, se puede evidenciar con la jurisprudencia aportada por el sistema jurídico colombiano, como lo son las siguientes:

SENTENCIA SL648 - 2018

La Corte suprema de justicia, sala de casación laboral, SL648 – 2018, magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Bogotá, D. C., 8 de marzo de 2018. Indico lo siguiente, existen varias formas de discriminación de género y una forma puntual para violentar es el acoso sexual en el trabajo, es tarea de todos lograr una erradicación. (Fonseca, 2018)

Así lo declaró la Corte Suprema de Justicia, al analizar que, aunque en los últimos años se le ha dado más importancia al acoso sexual en el ámbito laboral, no se ha podido evitar que siga sucediendo y ha pasado a verse como algo normal en el entorno laboral, las relaciones de poder cada vez son más fuertes, el agresor actúa con más naturalidad afectado diferentes víctimas en su día a día , lesionando sus derechos fundamentales como la igualdad, la vida, la intimidad, la estabilidad en el empleo, derechos económicos y la no discriminación laboral en razón del sexo. (Fonseca, 2018)

La Sala de Casación Laboral, hace énfasis en decir que el acoso sexual en el trabajo contribuye a perpetuar la subordinación de la mujer en la sociedad, pues es un delito que conlleva muchas consecuencias a la víctima como lo son: limitación de desarrollo profesional, indefensión laboral y las pérdidas del empleo, igualmente las empresas que permiten estos casos generan

pérdidas financieras debido al ausentismo laboral ya que no protegen la igualdad y equidad de género. (Fonseca, 2018)

La decisión se dio al ratificar la absolución de la empresa inmersa en este conflicto la cual está ubicada en la ciudad de Bucaramanga que despidió por justa causa a uno de sus gerentes debido que cometió acoso sexual laboral con diferentes trabajadoras de la compañía, produciéndoles angustia a todas ellas, se logró probar según el expediente laboral por la demanda que interpuso el gerente con la pretensión de pago de indemnización por despido sin justa causa, la cual no persevero debido a sus conductas probadas calificadas por el Tribunal Superior de esa ciudad como “ejercicio indebido de su posición dominante”. (Fonseca, 2018)

Por último, La sentencia de la Corte destaca que el juez es el encargado en dirimir este tipo de conflictos y velar por equidad de género, además de proteger los grupos poblacionales afectados, como lo es en este caso las mujeres trabajadoras, hace énfasis que en el ordenamiento jurídico Colombiano se encuentra regulado este de situaciones pero además instrumentos internacionales han dado gran relevancia a este tipo de delitos siempre en búsqueda de la protección de la víctima, encaminado en una perspectiva de género. la decisión de la Corte Suprema de Justicia confirma la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y absuelve a la empresa demandada debido a todos los perjuicios ocasionados a las mujeres víctimas de acoso sexual, por ello constituyeron justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo. (Fonseca, 2018)

SENTENCIA T-265 DE 2016

La Corte Constitucional analizo el caso de una mujer trabajadora la cual fue víctima de acoso sexual en el trabajo, debido a esto informo ante las autoridades administrativas y judiciales pertinentes, la Corte Constitucional menciona las recomendaciones número 12 y 19 del Comité de la CEDAW, la mujer debe ser protegida ante todo tipo de violencia tanto en el familiar y como en

este caso en el laboral, ya que es una forma de discriminación y les impide el libre desarrollo y la igualdad de género.

Además de lo anteriormente mencionado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) según la corte constitucional califica la conducta de acoso sexual no solo como una conducta impropia sino además de eso como una violación de los derechos humanos por discriminación debido al sexo.

Debido a la forma en la que califica la CEACR la situación de acoso sexual, esta entidad menciona elementos de suma importancia sobre el acoso sexual, entre ellas se destacan dos: la primera que se menciona es el quid pro quo, la cual se refiere a distintos comportamientos sexuales los cuales están ligados a una decisión que afecta el trabajo de esa persona, entre estos los comportamientos más comunes se resaltan el verbal, no verbal y físico de naturaleza sexual. El segundo elemento destacado por esta entidad es el entorno de trabajo, como anteriormente se mencionó, la situación de acoso sexual puede generar un comportamiento hostil, humillante y genera un entorno de trabajo hostil para la víctima impidiendo que realice sus labores de manera óptima. (Corte Constitucional , 2016)

La Corte finaliza que la violencia contra la mujer, y sobre todo el acoso sexual en el ámbito laboral, es una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y, debido que la mujer merece una protección total tanto nacional como internacionalmente, aunque no se ha podido erradicar este tipo de acciones si se pueden dictar sanciones ejemplares, por tanto, la víctima debe considerarse como sujeto procesal en el proceso disciplinario. (Centro de Estudios Sociales y Laborales CESLA, 2021)

SENTENCIA T – 140 – 2021

A través de la Sentencia T-140 de 2021, la Corte Constitucional, habla sobre el acoso sexual en el trabajo, indica que la comunidad en general debe proteger a toda costa los derechos

fundamentales de la mujer y específicamente los empleadores cuentan con la responsabilidad de buscar la protección de sus trabajadores y fomentar programas de prevención además investigar a fondo cualquier caso de esta índole, buscando siempre la protección de la mujer (Corte Constitucional , 2021)

La implementación de esta sentencia obliga de alguna manera a los directivos a tomar acciones frente a temas como estos. Por ejemplo, para esto la corte estudio uno de los casos presentado por una periodista, la cual presento una tutela debido a que presuntamente sufrió de acto y acoso sexual por parte de uno de sus compañeros de trabajo, estas situaciones se presentaban en sitios y horas fuera del espacio laboral. Según la víctima, se realizó la respectiva denuncia a la directiva del periódico acerca del suceso en repetidas ocasiones, pero, nunca se apersonaron de la situación, no respondieron sus solicitudes y lo que es más grave no se estableció un protocolo de prevención y atención antes los casos de abuso y acoso sexual.

La Corte se pronunció sobre la tutela presentada por una periodista, la cual se desempeñaba en un periódico local y fue víctima de acoso sexual por parte de uno de sus compañeros de trabajo, a pesar de que denunció esta conducta ante el comité de su empresa nunca le prestaron atención.

Así, en la Sentencia T-140 de 2021 Tribunal Constitucional estableció tres obligaciones que tienen los empleadores:

- (i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad: Consiste en atender los casos de violencia y discriminación de género con prontitud. Esto incluye abrir investigaciones disciplinarias contra el denunciado, ofrecer medidas de protección a quien denuncia, evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con su presunto victimario y crear protocolos de atención. Asimismo, este punto incluye las siguientes medidas (Corte Constitucional , 2021)

- (ii.) El cuidado inmediato: Son las acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras. La Corte aclara que quien debe ajustarse a estas modificaciones

“no es en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario” (Corte Constitucional , 2021)
- (iii.) La atención psicosocial: Debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la víctima lo requiera. Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia (Corte Constitucional , 2021)
- (iv.) La asesoría jurídica: La cual debe ser ofrecida por una entidad con experiencia en el tema y de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario. Los protocolos deben incluir una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia e información acerca de cómo acceder a la justicia ordinaria (Corte Constitucional , 2021)
- (v.) (ii.) El deber de no tolerancia o neutralidad: Este deber hace referencia a que los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y precompresiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos (Corte Constitucional , 2021)
- (vi.) El deber de no repetición: Los particulares deben adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención en las cuales se deben incluir: (a) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; (b) el fomento de canales de

denuncia; (c) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género; (d) el seguimiento a las medidas adoptadas, lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no, así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos (Corte Constitucional , 2021)

(vii.) A su vez, la Sentencia T-140 de 2021 aclara que, aun cuando los actos de violencia no hayan ocurrido en el lugar de trabajo y la jornada laboral, el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos, ya que estos involucran a dos de sus empleados, en el caso en concreto, y tuvieron efectos en las relaciones entre los demás trabajadores y trabajadoras. Es así como, la Corte Constitucional ordenó al empleador, entre otros remedios judiciales, reintegrar a la periodista y pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir, o, en caso de que la periodista optó por no ser reintegrada, la empresa deberá pagar de los emolumentos antes enunciados. Asimismo, le ordenó al periódico adoptar un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento a las víctimas de violencias basadas en género. (Centro de Estudios Sociales y Laborales CESLA, 2021)

5. CAPITULO V MECANISMOS PREVENTIVOS Y SANCIONATORIOS RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

5.1 ¿Se puede abordar el acoso sexual en el trabajo desde una acción preventiva?

Si, se puede y es necesario abordar esta problemática desde una acción preventiva. Este delito en todas sus instancias es grave, siempre tiene consecuencias bien sean físicas o psicológicas, pero, en algunas de esas situaciones estos agravantes pudieron ser evitados, es importante recalcar que no se debe esperar a llegar a las últimas consecuencias, por eso una ruta de apoyo e información es de vital importancia, esto ayuda a velar por los intereses de las mujeres y hombres que han sido víctimas de este delito. Las diferentes empresas nacionales sean grandes, medianas o pequeñas deben estar atentas ante cualquier irregularidad por parte de sus empleados y pueden implementar algunas recomendaciones importantes como, por ejemplo, integrar este delito como factor de riesgo psicosocial, implementar encuestas y exámenes para incluirlo como un indicador de salud para de esa manera poder tener un plan de prevención con medidas preventivas en pro de generar un mejor ambiente laboral y es importante que la empresa se ocupe de estos temas, que exista una investigación regular en todos los sectores a nivel nacional y regional de cada factor de riesgo para así prevenirlo. (Organización Internacional del Trabajo , 2012)

5.2 Temores que pueden experimentar las víctimas de acoso sexual en el trabajo a la hora de denunciar

Cuando una mujer afronta el acoso sexual en el trabajo, la mayoría de veces no tiene conocimiento de cómo proceder, en lo primero que piensa es las peores repercusiones y no encuentra alguna solución. En el mayor número de los casos, la presión a guardar silencio y ser

hostigadas hasta que den de baja su contrato es lo más común pero también se generan diferentes inseguridades y temores importantes a resaltar como por el ejemplo, hablar del tema, de la sexualidad o el hostigamiento de la misma, también puede presentarse no querer ser una víctima más, evitar la crítica de los colegas o amigos que sepan de la situación y la juzguen, temor a ser expuesta ante la sociedad. Otro de los problemas más graves es que no se puede actuar si no se tiene conocimiento de sus derechos, que no tenga la confianza en los mecanismos de acción para este tema y es importante resaltar que muchas veces la víctima se siente culpable de la situación, este es quizás el primer ítem a tratar, dejar claro que si existe acoso sexual el culpable es el agresor, entre muchos otros. (Organización Internacional del Trabajo , 2012)

Lo anteriormente mencionado genera una gran inseguridad a la hora de denunciar, la víctima entra en pánico y aunque muchas veces piensa en la denuncia como el mecanismo más efectivo, decide no hacerlo, prefiere no contar lo sucedido y sufrir en silencio, lo cual es complejo ya que afecta su salud, mental y emocional. (Organización Internacional del Trabajo , 2012)

5.3 Pruebas para tener en cuenta en el acoso sexual en el trabajo

Cuando una víctima toma la decisión de presentar su denuncia, no sabe cómo realizarla o que debe aportar para tener seguridad en su relato, por ello es importante que la víctima tenga ciertas pruebas entre ellas se resaltan, videos, correos hostigantes, testimonios de compañeros, de ser algo físico constancias médicas y psicológicas por daño físico y moral. (Organización Internacional del Trabajo , 2012)

5.4 Retos para tener en cuenta a futuro para erradicar el acoso sexual en el trabajo

Los retos para poder erradicar el acoso sexual son muchos, se sabe que la principal herramienta es la denuncia, pero, para poder empezar un proyecto en pro de erradicar la situación,

los retos más importantes podrían resumirse en: reconocer que el acoso sexual laboral es un conflicto de interés, tener en cuenta que pasar hace a la empresa responsable para iniciar su plan de acción, interiorizar el tema buscar cuales son los paradigmas y creencias que se puede tener de los temas de la sexualidad, hacer del acoso algo sancionable en la empresa, crear conciencia, dar herramientas y lo más importante visibilizar esta problemática para así fortalecer la gestión humana de cada empresa, de esta manera las nuevas políticas que se establezcan pueden prevenir situaciones desafortunadas y crean un ambiente más idóneo para trabajar. (Organización Internacional del Trabajo , 2012)

5.5 Encuesta acoso sexual en el ambiente laboral, Ministerio del Trabajo

El incremento del acoso sexual en Colombia es una realidad, debido a esto el ministerio de trabajo inicio una investigación de la mano de infométrika S.A.S consultores en información para conocer, que piensan los ciudadanos de esta problemática.

En esta encuesta, se pudieron evidenciar algunos de los casos comunes del acoso laboral, entre ellos, presión para tener sexo, intento y/o ocurrencia de acto sexual, hostigamiento por via digital (correos, mensajes de texto) y exceso de contacto de contacto físico, vale la pena resaltar que muchos de los colombianos no entienden la gravedad del tema debido a la desinformación anteriormente establecida. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Otra de las conclusiones establecida es que, aunque el acoso no sabe de género, el mayor porcentaje de las víctimas son de la población femenina, de estas aproximadamente el 41% prefiere guardar silencio y no denunciar. Esto se debe a que no quieren perder la estabilidad laboral que tanto les costó conseguir. Otra de las situaciones son aquellas mujeres que son ignoradas por un superior al momento de hacer una queja formal, el porcentaje de esta situación asciende al 10%,

cosa que debería ser nula en cualquier empresa debido a los códigos éticos y morales que deberían existir. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Generalmente, el acoso sexual ocurre en un contexto privado, pero en algunos casos son descubiertos por otros colegas o compañeros de trabajo, según la encuesta realizada solo el 2% de estos testigos llevan el caso ante talento humano o en su defecto el comité de convivencia laboral de la empresa y únicamente el 1% denuncia ante autoridades competentes. (Ministerio de Trabajo, 2021)

El conocimiento de las autoridades a las cuales acudir es de vital importancia, según los encuestados, las principales instancias son, la familia, fiscalía/policía/ministerio de trabajo y los amigos, con un porcentaje de 33%, 24% y 22% respectivamente. (Ministerio de Trabajo, 2021)

La conclusión a la que se pudo llegar fue que en Colombia la desinformación del tema es muy amplia, es una situación de las que muchas mujeres son víctimas y por ellos profundizar en el tema es de vital importancia para mejorar y erradicar estas conductas. (Ministerio de Trabajo, 2021)

CONCLUSIONES

Al inicio de esta investigación se trazó una tarea la cual era informar a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, proporcionarles información valiosa para que pudieran actuar y así poder identificar a los agresores, con un solo objetivo, poder erradicar la impunidad de este delito.

La sociedad nos enseña que la igualdad de género está presente hoy en día, nos hace ver que en cualquier ámbito social la mujer tiene las mismas oportunidades que el hombre y enfocando en la temática de esta investigación, la sociedad revela que la mujer y el hombre son iguales en el ámbito laboral, mucha gente cree esta versión y no pueden estar más errados, como ya se sustentó a lo largo de esta investigación, mediante estadísticas y casos, la mujer sigue siendo realmente frágil en el sistema laboral colombiano, siguen existiendo prejuicios a la hora de la incursión laboral, muchas mujeres encuentran barreras para poder tener una estabilidad laboral y económica, entre ellas está el acoso sexual en el ámbito laboral, al momento de percibir por parte de sus compañeros o superior jerárquico alguna de las practicas identificadas en el acoso sexual, no se debe dudar en expresar la situación ante el conducto regular indicado en su empresa, si a pesar de hacerlo no resulta efecto, debe denunciar el hecho antes las autoridades correspondientes, a pesar de presentar diversos temores, como lo es la pérdida del empleo, se debe pensar que si no se denuncia el hecho la mujer víctima va tener que soportarlo por mucho tiempo, lo cual tendrá consecuencias graves en su salud emocional.

Las autoridades competentes harán lo necesario para poder solucionar los casos de acoso sexual, pero si no se denuncia ellos no podrán tener conocimiento de lo ocurrido y miles de mujeres seguirán padeciendo este delito, otro rol fundamental en este plan de erradicación del acoso sexual es el de las empresas colombianas, muchas de las empresas más importantes del país cuentan con miles de trabajadores los cuales no son tenidos muy en cuenta, las acciones preventivas contra el

acoso sexual en el trabajo no son muy efectivas, las áreas encargadas de resolver estos temas no dan la importancia necesaria a los asuntos, por tratarse de una mujer con un rol secundario en la empresa, acusando a un jefe directo, por ello para presentar un cambio efectivo las empresas deben tener personal especializado para dirimir estos conflictos tratando a todas las partes implicadas como iguales.

La mejor acción preventiva está en mano de las empresas y diferentes entidades, se debe crear obligatoriamente un comité especializado en el acoso sexual en el trabajo, donde día a día se brinde la ayuda necesaria a los integrantes de la empresa, iniciando con una ruta de atención visible en diferentes puntos de la empresa , así un trabajador en apuros puede consultar directamente con el comité o si no se siente seguro puede beneficiarse de la ruta de atención, igualmente se recomienda al comité actualizar la información, brindas asesorías y charlas mensuales, con esta iniciativa se podrá mitigar los casos de acoso sexual debido que los hombres y mujeres propensos a ser agresores lo piensen dos veces antes de cometer este terrible delito.

Para finalizar el estado colombiano cada día intenta identificar y aportar apoyo jurídico frente a este delito, aunque no es suficiente se deben acudir a las herramientas establecidas actualmente, si una mujer es víctima de acoso sexual en el trabajo no debe dudar en denunciar, así en un futuro este delito se podrá erradicar y las nuevas generaciones de mujeres podrá tener una estabilidad laboral, económica y emocional, no deberán preocuparse por el acoso sexual en el trabajo.

Bibliografía

- Berdahl, J. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 425 - 437.
- Blum de Barberi, C., Otero Dajud, E. R., Gallardo Archbold, J., & Lizcano Rivera, A. (2006). *Ley 1010*. Bogotá D.C: Congreso de Colombia .
- Centro de Estudios Sociales y Laborales . (2021). *Acoso laboral y acoso por razones de género* . Bogotá.
- Centro de Estudios Sociales y Laborales CESLA. (2021). *Acoso laboral y acoso sexual por razones de género* . Bogotá.
- Comisión Interamericana de Mujeres CIM . (2022). La mujeres bajo Ley . *Organización de los Estados Americanos OEA* .
- Comisión Legal Para la Equidad de la Mujer. (2020, 10 02). *Audiencia Pública - Acoso sexual en universidades, relaciones laborales o profesionales en Colombia*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=3yxqLGH7r_M
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2013). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* . Mexico, D.F .
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Mexico D.C: Dirección de Publicaciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. (1992). *La violencia contra la mujer, recomendación general n 19* .
- Corte Constitucional . (2016). *Sentencia T265* . Bogotá.
- Corte Constitucional . (2021). *Sentencia T140* . Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE . (2022). *Mercado laboral según sexo*. Bogotá.
- Drusila, B., & Xirong, L. (2014). *Discussion paper 16: Sexual Harassment in the Workplace: How does it Affect firm Performance and Profits*. BetterWork.
- Fonseca, C. (2018). *Corte Suprema rechaza acoso sexual en el ámbito laboral*. Bogotá .
- García Hernández, A. (2020). Las sanciones al acoso sexual en Colombia. *Prospectiva en Justicia y Desarrollo*.
- Lewis , C. (1961). *Las Funciones del Conflicto Social*. Fondo de Cultura Económica.

- Ministerio de Trabajo. (2021). *Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral*. Bogotá.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2016). *Nota para la igualdad N° 21: El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia contra las mujeres invisibilizada*. Naciones Unidas CEPAL.
- Oficina Internacional del Trabajo . (2007). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Bogotá: Resumen Analítico .
- Organización Internacional del Trabajo . (2012). *El hostigamiento o Acoso Sexual* . Washington, D.C .
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *91.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* . Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2005). *Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica*. Ginebra.
- Organización Mundial para la Salud. (2013). *Comprender y abordar la violencia sobre las mujeres. Violencia sexual*. Washington, DC.
- Pineda Vidal , M., Enriquez Rosero , M., Gutierrez Castañeda , N., Bustamante Morato , G., Pastrana Arango, A., & Gonzalez Trujillo , R. (2000). Delitos contra la libertad, integridad y formación sexual. In *Código Penal colombiano*. Bogota.
- Redacción Vivir. (2021, Agosto 19). Solo el 39% de bachilleres en Colombia continúa con estudios superiores. *El espectador* .
- Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. (2019). *El acoso sexual en el mundo del trabajo*. Ginebra.
- Universidad Libre Colombia . (2018). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. Bogotá.