



**FORTALECIMIENTO A LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO
SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

**MARÍA JOSÉ CHAVERRA SUAREZ
SARA RESTREPO MEJÍA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**



**FORTALECIMIENTO A LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO
SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

**MARÍA JOSÉ CHAVERRA SUAREZ
SARA RESTREPO MEJÍA**

**Director de trabajo de grado
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**

Declaración de originalidad

Declaramos que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaramos, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

Handwritten signature of María José Chaverra Suarez in black ink.

María José Chaverra Suarez

Handwritten signature of Sara Restrepo Mejía in black ink.

Sara Restrepo Mejía

SUMARIO

Resumen

Introducción

- 1. DESARROLLO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL**
- 2. DESPROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL EN COLOMBIA**
- 3. FORTALECIMIENTO A LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

FORTALECIMIENTO A LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESUMEN:

El presente artículo tiene como objetivo principal proponer una reforma normativa para el fortalecimiento de la protección a la mujer frente al acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva de género en tanto que, actualmente en Colombia no existe una regulación sólida en materia de acoso sexual por razón de género específicamente en el ámbito laboral. Mediante un análisis teórico, dogmático y de derecho comparado se estudiará si las normas existentes son suficientes para proteger a la mujer frente a esta conducta, particularmente cuando se presenta un vínculo laboral.

El acoso sexual en Colombia es una problemática que cada vez queda impune, resultando las mujeres como las mayores afectadas de esta conducta. Por ello, el presente artículo Pretende analizar la normatividad vigente para comprender cuales son las causas legales que no permiten a la mujer llegar a una solución efectiva frente a este comportamiento lo que permitirá establecer con claridad cual es el alcance de la normatividad existente en el ordenamiento jurídico colombiano desde el punto de vista de género y a su vez determinará la eficacia de las normas jurídicas frente a esta problemática.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, violencia sexual, acoso sexual, subordinación femenina, dominación masculina.

INTRODUCCIÓN

Las mujeres desde los últimos tiempos han sido sujeto de vulneración en muchos aspectos y cuando del tema sexual se trata lo son aún más, puesto que la visión de los hombres y de la mayor parte de la sociedad es sexualizar e instrumentalizar a la

mujer. En el ámbito laboral no es una excepción, ya que existen muchas conductas en que la mujer se ve vulnerada en sus principios y virtudes en el área del trabajo.

Las mujeres son las principales víctimas de violencia de casi todos los tipos y esto es debido a la desigualdad de género que existe en la actualidad y que ha existido desde hace varias décadas. Esto desencadena una serie de problemas y conductas que ponen a la mujer en una situación de riesgo y desprotección. Entre esos se encuentra un tipo de acoso de naturaleza sexual que se presenta en situaciones donde existe un vínculo laboral, a esto se le conoce como acoso sexual en el ámbito laboral. Por ello surgen varias normas jurídicas que intentan regular esta conducta, pero a la hora de la práctica dichas normas no son eficaces para abarcar dicho problema y en muchas ocasiones la situación no es considerada como una conducta a la que deba tomársele especial cuidado.

Para efectos de este artículo, nos centraremos como objetivo principal proponer soluciones para el fortalecimiento a la protección a la mujer frente al acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva de género. Nos centraremos en la desprotección legal que existe frente a conductas que desnaturalizan y vulneran a la mujer particularmente en el trabajo, como lo es el acoso sexual.

En el primer apartado se abordará el desarrollo legal y jurisprudencial de la protección a la mujer frente al acoso sexual laboral que existe en la legislación colombiana y en la legislación internacional, utilizando métodos de investigación con una perspectiva teórica, académica, jurisprudencial y legal.

Para el segundo apartado se abordará desde el punto de la desprotección que tiene la mujer en Colombia frente al acoso sexual en el entorno laboral, mediante un análisis cualitativo desde el punto de vista hermenéutico e inductivo.

En el tercer apartado se hará un análisis sobre cómo se puede proponer una protección a la mujer frente al acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva de género. Este se llevará a cabo mediante una metodología de carácter cualitativo con un enfoque en las diferentes normatividades existente tanto

en Colombia como otros países del mundo y en las distintas situaciones particulares de lo cotidiano que dan cuenta de esta problemática. Este estudio acerca del acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva de género permitirá plantear una protección más amplia a la mujer respecto de sus derechos sexuales e integridad y a su vez determinará la eficacia de las normas jurídicas frente a esta problemática.

1. DESARROLLO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL

Para comenzar abordar este apartado es pertinente determinar que el acoso laboral y acoso sexual son conceptos abordados y regulados jurídicamente distintos puesto que configuran unos elementos particulares para su configuración esencialmente distintos.

1.1 Definición normativa nacional e internacional del acoso laboral y violencia de género.

Como primero está la conducta de acoso laboral, la unión europea la define así:

Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío (Oceguera, Aldrete, & Ruiz, 2009, pág. 84).

De manera similar, la legislación colombiana mediante la **ley 1010 de 2006** comienza definiendo el acoso laboral como:

Aquella “conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este” (Ley 1010 de 2006, artículo 2).

En ese sentido, el acoso laboral puede ser entendido como un conjunto de conductas que buscan hostigar al trabajador con el fin de atormentarlo y que además se presentan de manera repetida, sistemática y persistente. Seguidamente la misma ley refiere aquellas modalidades en las que puede configurarse la

conducta de acoso laboral: i) maltrato laboral, ii) persecución laboral, iii) discriminación laboral, iv) entorpecimiento laboral, v) inequidad laboral y vi) desprotección laboral.

Así mismo, el numeral uno de la misma ley comienza exponiendo una de esas conductas y es el maltrato laboral. El maltrato laboral se define como aquel conjunto de conductas encaminados a “infundir violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y aquellos bienes pertenecientes al empleado o trabajador” (Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 1).

Esta definición dada por la Ley 1010 puede decirse que es la que más alcance tiene en la legislación laboral sobre la problemática de acoso sexual, puesto que libertad sexual supone el reconocimiento de la autonomía que tienen las personas para poder decidir cuando, como y con quien desarrollan su sexualidad, además de poder disfrutarla sin presiones, ni violencias y toda vez que sobrepasarlas entraría a un límite de vulneración sobre la sexualidad.

La Corte Constitucional por su parte en Sentencia T-882 de 2006 determino que el acoso laboral debe contener los siguientes elementos i) asimetría de las partes, ii) intención de dañar, iii) causa de un daño, iv) agresión continua, deliberada y sistemática.

Ahora vistas las conductas que constituyen acoso es preciso exponer las conductas que no constituyen acoso en virtud de la ley 1010 en el artículo 8:

- a) Instrucciones para mantener la disciplina
- b) Actos con fines de ejercer la potestad disciplinaria que le competen a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
- c) El planteamiento de exigencias razonables
- d) El planteamiento de circulares o memorando con el fin de solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales.
- e) La petición para cumplir deberes extras colaborativos con la empresa o institución que sean necesario para garantizar la continuidad del servicio o solución de circunstancias difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

- g) La petición de cumplir los deberes consagrados por la constitución en artículo 95.
- h) La exigencia para cumplir con las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo. Así abstenerse de incumplir las prohibiciones que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i) Las exigencias de cumplir con lo estipulado en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servicios públicos.
- k) Agresiones no deliberadas, continuas ni sistemáticas, sino aisladas, esporádicas e intencionales (Ley 1010 de 2006, artículo 8)

En cuanto a los sujetos de la conducta es necesario precisar que el acoso laboral requiere necesariamente dos sujetos. Según la doctrina encontramos un sujeto activo, que es la persona que realiza la conducta, este puede ser el superior jerárquico de la persona afectada (acoso vertical descendente), una persona con un rango superior a la persona afectada (ascendente) o entre compañeros del mismo nivel (horizontal) y sujeto pasivo, que es quien recibe la conducta. De esa manera, no se consideran sujetos activos los contratistas, clientes o proveedores.

En ese orden de ideas, la violencia laboral es todo acto que desencadena en cualquier situación laboral por parte de una persona que se encuentre en una situación de superior, igual o inferior jerarquía que vulnera el ejercicio de los derechos de los trabajadores mediante actos discriminatorios, humillantes e intimidantes.

Es así como surge en el año 2019 el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio aún no ha sido ratificado por Colombia y tiene como objeto amparar a los trabajadores de la violencia y el acoso que se presenta en el ámbito laboral. El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT define la violencia y el acoso laboral así:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño

físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (OIT, Convenio 190, 2019)

1.2 Jurisprudencia sobre el acoso sexual, acoso laboral y acoso por razón de género

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL648-2018 con Radicado No. 55122 enfatizó que el acoso sexual:

(...) se trata de una situación que el sujeto pasivo no desea, es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, lo que significa, que las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia de la Sala de Casación Laboral SL 648-2018).

Adicionalmente, esta sentencia recogió una definición que expuso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con respecto a en que situaciones se configura el acoso sexual en el lugar de trabajo. La OIT manifiesta que es necesario unos elementos que deben confluír para que pueda tratarse de un acoso sexual tales como: que la conducta sea i) no deseada y ii) ofensiva. Es así como el acoso sexual se presenta en el lugar de trabajo cuando:

Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o; ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Por otro lado, una aproximación de la corte con relación al acoso sexual en razón de género podría extraerse de la Sentencia T- 293 de 2017. La Corte Constitucional expuso que se puede configurar discriminación de género cuando la conducta:

i) produce un efectivo trato desigual en contra de una persona o colectividad; ii) está fundado en criterios considerados como sospechosos (sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual), y iii) no está justificado de manera razonable y proporcionada. (Corte Constitucional, Sentencia T- 293 de 2017)

Es así como puede constituir acoso en razón de género cuando se evidencie que dichas conductas que dieron lugar al acoso ocurrieron con ocasión de la condición sexual del empleado.

Por otro lado, vemos que la Corte Constitucional en Sentencia C-754 de 2015 precisó acerca de la violencia sexual, reiterando que se trata de una grave violación a la dignidad humana y a la integridad física y mental de las personas.

De igual manera, en Sentencia T-265 de 2016 la Corte expuso que la violencia contra la mujer sea sexual, psicológica y física se trata de “una forma de discriminación y que, particularmente, el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una muestra discriminatoria en tanto que impide el goce de los derechos y libertades en pie de la igualdad con el hombre” (Corte Constitucional, Sentencia T-256 de 2016).

En ese orden de ideas, la Corte Constitucional a través de Sentencia T-140 de 2021 se pronunció acerca del acoso sexual específicamente en ambiente laboral, determinado que los empleadores tienen la obligación y responsabilidad de velar por la protección de los derechos fundamentales de la mujer y además de prevenir, indagar, señalar y sancionar la violencia o todo acto de discriminación que se cometa sobre una mujer específicamente para razones de género por medio de implementar un protocolo de prevención y atención en casos de abuso y acoso sexual,

Dichas obligaciones de los empleadores según lo expuesto en la providencia son:

i) Deber de debida diligencia y responsabilidad, este deber radica en que los empleadores deben atender de la manera más optima y pronta posible aquellas situaciones de violencia y razones de género.

ii) El deber de no tolerancia o neutralidad, este deber consiste en que los empleadores o particulares tienen la obligación de no permitir actos de violencia o discriminación contra las mujeres por razón de su género.

iii) El deber de no repetición, los empleadores o particulares tienen el deber de ejecutar determinadas acciones como: a) promover los valores de igualdad y no discriminación debido a género, b) fomentar canales de denuncia, c) difundir constantemente sobre las medidas jurídicas que se pueden abordar en caso de que exista d) supervisión de las medidas adoptadas, lo que implica evaluar cuáles han sido positivas y cuáles han sido negativas.

(Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021)

1.3 Procedimiento sancionatorio para la conducta de acoso laboral

En Colombia, el proceso disciplinario en casos de acoso laboral en empresas del sector público está regulado por la Ley 1010 de 2006.

El proceso disciplinario comienza con una denuncia que puede presentar la víctima, el testigo u otra persona con conocimiento del acoso laboral. Las empresas públicas están obligadas a investigar las denuncias y garantizar la confidencialidad de los procedimientos.

La investigación del caso está a cargo de una autoridad competente que debe velar por la imparcialidad y objetividad de las actuaciones. La investigación debe incluir entrevistas con víctimas, presuntos abusadores, testigos y revisión de pruebas documentales y otros elementos que puedan ser relevantes para el incidente. Se impondrán las sanciones correspondientes en caso de comprobarse acoso laboral. Esto puede ir desde una reprimenda verbal o escrita hasta la rescisión del contrato de trabajo del acosador. Además, las empresas públicas deben tomar medidas para prevenir futuros casos de acoso laboral.

Ley 1010 de 2006 también establece que las víctimas de acoso laboral tienen derecho a la protección contra las represalias y la discriminación que puedan sufrir como resultado de presentar una denuncia.

En la problemática expuesta en este artículo puede evidenciarse que contiene una conducta que le interesa a dos ramas del derecho, como lo es el derecho penal y el derecho laboral. Por ello, debe establecerse entonces a que entidad, organismo, tribunal o autoridad respectiva debe acudir para denunciar la conducta.

Para efectos del derecho laboral vemos que la Ley 1010 de 2006 ha determinado en su artículo 13 que el proceso sancionatorio que se debe llevar a cabo así: “Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único” (Ley 1010 de 2006, artículo 13)

Por otro lado, expone que en el evento que la sanción fuera competencia de los Jueces del Trabajo entonces:

Se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. (ministerio del trabajo artículo 13, 2006).

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL 648-2018 expuso que el acoso sexual en ámbitos laborales constituye una justa causa para terminar el contrato de trabajo y en casos de que la víctima haya tenido que renunciar o fue despedida por causas del acoso entonces recibe una indemnización por dicha terminación.

Adicionalmente, pudiendo configurarse un presunto delito, la víctima también puede iniciar un proceso penal, acudiendo a las entidades respectivas tales como fiscalía para interponer la respectiva denuncia e iniciar la respectiva sanción impuesta por el ordenamiento jurídico penal. En esos casos, no debe esperarse entonces que dicten sentencia puesto que ambos pueden subsistir correlativamente. Esto es puesto que ambas jurisdicciones tienen competencia para adelantar una sanción, adicionalmente, no rompe con el principio *non bis in ídem* debido a que los fundamentos normativos, finalidades y sanciones en los dos casos son distintos.

En caso de que se presente una situación de acoso laboral, se pueden tomar varias medidas para proteger a la víctima y sancionar al acosador. En primer lugar, es importante que la persona afectada presente una denuncia ante la empresa u organización en la que se está presentando el acoso, con el fin de iniciar una

investigación interna que determine la veracidad de los hechos y la responsabilidad del acosador.

En caso de que la empresa u organización no atienda adecuadamente la denuncia o no se tome ninguna medida para proteger a la víctima, esta puede recurrir a la autoridad competente para presentar una demanda por acoso laboral, con el apoyo de un abogado especializado en el tema.

1.4 Proceso disciplinario en situaciones de acoso laboral en empresas de sector público.

La Ley 1010 de 2006 ha expuesto que es indispensable crear unos mecanismos que puedan prever y corregir la situación antes de sancionarlos, es así como la Procuraduría General de la Nación se ha pronunciado frente a temas de acoso en el sector público y ha precisado la necesidad de agotar ese procedimiento preventivo expuesto por la Ley 1010 antes de acudir a los organismos de control para ejercer la acción disciplinaria.

Quando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste culmine con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán en la entidad y se abstendrán de remitirlas a este organismo de control (Procuraduría General de la Nación, 2007).

En ese sentido, puede entenderse entonces que, para que pueda ser procedente la acción disciplinaria es indispensable antes tratar de llegar a un acuerdo por vía de la conciliación, si no se logra ese acuerdo sobre la conducta considerada como acoso entonces deberá proceder a remitir dicha actuación a la Procuraduría General de la Nación, quien de manera exclusiva ejercerá el poder disciplinario conforme a las competencias internas que trae el Decreto 262 de 2000.

Una vez expuesto la normatividad existente en el ordenamiento jurídico actual, podemos deducir que no alcanza a abarcar una protección efectiva para la mujer sobre todo en la legislación laboral, puesto que al exponer la definición de lo que supone la conducta de acoso muchas otras conductas que constituyen dicha conducta se quedan impunes. Aunque la definición sea conocida desde la Ley 1010

de 2006 en la práctica puede resultar insuficiente para abarcar todos los supuestos de acoso. Además, se necesitan unos elementos subjetivos que van ligados a la alteración psíquica de la persona tales como insomnio, estrés, *born out*, depresión, etc. Pero el problema que surge en la práctica es que no se manifiestan de forma configurar el acoso.

Con respecto al acoso sexual podemos evidenciar que se encuentra tipificada desde el código penal, pero no necesariamente engloba cuando esos casos de acoso sexual se presentan dentro del ámbito laboral en relaciones con los compañeros de trabajo, puesto que exige un elemento configurador y es que exista superioridad manifiesta, lo que dificulta la protección directa a la mujer contra el acoso sexual. Por ende, la problemática que afecta principalmente a las mujeres. Además, se releja en una cantidad significativa que las mujeres son las principales víctimas del acoso sexual en el lugar de trabajo. Podemos decir que el acoso sexual laboral es una forma de violencia que afecta principalmente a la mujer solo por el hecho de ser una mujer y catalogarse en el mundo como “inferior al hombre”. En ese sentido, vamos a exponer como aborda el Código Penal tanto nacional como internacional el acoso sexual.

1.5 Acoso sexual desde el Código Penal

En cuanto al derecho internacional vemos que las legislaciones de los otros países regulan esta problemática así:

En Suecia, en 1993 puso en funcionamiento la “Ley Básica de Prevención de Riesgos” (1993), la cual establece medidas para el apoyo a las víctimas y la expulsión del trabajo del acosador.

Francia, reglamenta el acoso laboral o moral tanto en el laboral como en penal. Este último en el artículo 222-33-2 del Código Penal Frances determina las sanciones tanto de carácter monetario como privativas de la libertad en caso de que se llegue a presentar la conducta delictiva de acoso. Mientras que en materia laboral en artículo L1152-1 en el Código del Trabajo protege a los empleados mediante la

prohibición de actos reiterados de acoso moral que lleguen a perjudicar su salud física, mental o sus derechos.

En España, el artículo 173 del Código Penal establece penas privativas de la libertad aumentada hasta dos años para aquella persona que se encuentre en una situación de superioridad ejecute actos hostiles y humillantes de manera reiterada. En materia laboral, el Estatuto de Trabajadores incorpora como un derecho de los trabajadores el respeto de su intimidad y su dignidad.

Ahora bien, en **Colombia**, el acoso sexual en razón de género no se encuentra expresamente reglamentado en el ordenamiento jurídico colombiano, sin embargo, la Ley 599 del 2000 trae una regulación sobre el acoso sexual como aquella conducta que ejerce una persona valiéndose de su superioridad manifiesta_ que “acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos” (Ley 599 de 2000, artículo 210).

Dicho esto, para que pueda configurarse la conducta penal de acoso sexual es necesario que i) la persona que acose se encuentre en un estado de superioridad manifiesta derivada de circunstancias de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar patrimonial. ii) la conducta de acosar, perseguir, hostigar o asediar debe presentarse reiteradamente y iii) no exista un consentimiento por parte de la víctima.

No todos los países tienen leyes específicas que contemplen el acoso sexual como un delito penal en su código penal. Sin embargo, muchos países han adoptado leyes que tipifican el acoso sexual como una forma de violencia de género y establecen sanciones penales para quienes lo cometan.

Por ejemplo, en Estados Unidos el acoso sexual es ilegal y puede ser considerado un delito en función de las leyes estatales y federales, y se castiga con multas y prisión. En México, el acoso sexual está considerado un delito en el Código Penal Federal, y se sanciona con prisión de seis meses a tres años y multa.

En algunos países, como Canadá, el acoso sexual está tipificado como delito en el código penal y se castiga con multas y penas de prisión. En otros países, como

Australia y Reino Unido, el acoso sexual no está tipificado como delito en el código penal, pero existe legislación que lo considera un acto ilegal y establece sanciones civiles.

En general, cada país tiene su propia legislación y sistema de sanciones para el acoso sexual en el entorno laboral y social. Es importante consultar la legislación de cada país en particular para conocer la forma en que se castiga el acoso sexual desde el código penal.

2. DESPROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL EN COLOMBIA

La mujer desde el comienzo de los tiempos ha estado envuelta en situaciones de desprotección frente a la sociedad en general, puesto que se ha instrumentalizado para ciertos oficios, pero con el pasar de los años se ha visto que el género femenino ha tomado poder para hacer valer los derechos que como persona le corresponde, es así como ha logrado ganarse un puesto en distintos ámbitos de la sociedad, tales como votar, tener un trabajo, hasta estudiar. Sin embargo, aún existe una discusión sobre las capacidades de las mujeres y sobre las tareas que ella debería desempeñar, es así como muchos sujetos se han aprovechado de esa idea para pasar por encima de los derechos de las mujeres viéndolas como un objeto sexual y terminar minimizando sus capacidades.

En Colombia, el acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática que afecta principalmente a las mujeres, quienes sufren de desprotección y discriminación en el entorno laboral. Según un informe del Observatorio de Discriminación Racial, étnica y de género en el trabajo, "las mujeres son las más afectadas por las situaciones de acoso sexual en el trabajo, debido a la desigualdad de poder que se presenta entre los géneros" (Barreto, 2019).

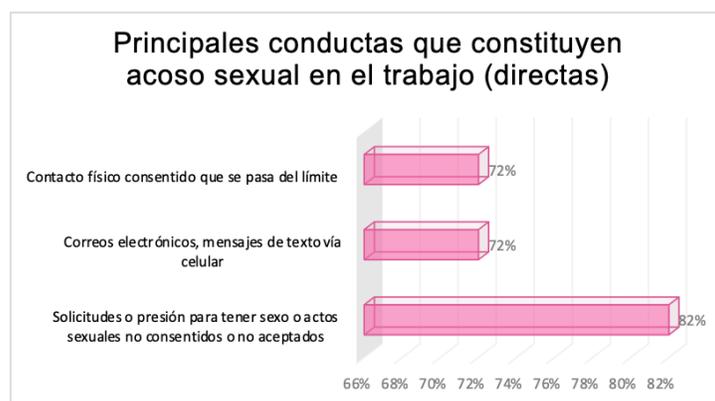
A pesar de que existe una ley que protege a las mujeres de la violencia laboral, esta no es suficiente para garantizar una protección efectiva en contra del acoso sexual. De acuerdo con un estudio realizado por la Universidad Javeriana, "el acoso

sexual es una forma de discriminación que no se encuentra explícitamente tipificada en la ley colombiana, lo que dificulta su sanción y protección efectiva" (Zuluaga, 2017).

En este sentido, las empresas e instituciones estatales deben tomar medidas efectivas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo. El informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que es una realidad que las mujeres no están protegidas contra el acoso sexual en el ámbito laboral colombiano y es necesario tomar medidas efectivas para prevenir, sancionar y erradicar este problema. Es imperativo que las empresas, los organismos gubernamentales y la sociedad en general se comprometan a promover la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres (CIDH, 2017).

El acoso laboral y el acoso sexual se trata de unos comportamientos que contrarían el ordenamiento jurídico, además terminan siendo costosos para la sociedad, para las empresas y para los trabajadores. Así las cosas, es pertinente analizar los datos arrojados por el Ministerio de Trabajo acerca del acoso que viven en las empresas.

Gráfica No. 1. Principales conductas que constituyen acoso sexual en el trabajo de forma directa

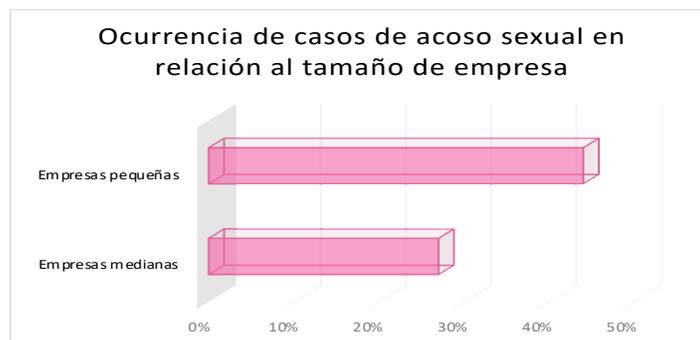


Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo, 2014

Adicionalmente, puede observarse que los encuestados perciben conductas indirectas como: observación, miradas picaras no consentidas o no aceptadas,

comentarios, chistes o bromas, preguntas íntimas sobre la vida privada y contacto físico, abrazos y besos no consentidos.

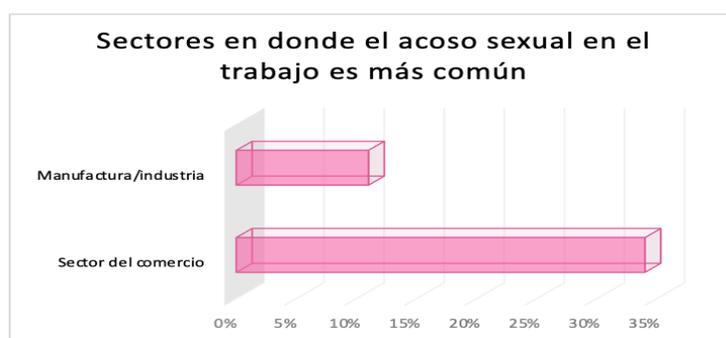
Gráfica No. 2. Lugar dónde ocurren los casos de acoso sexual en relación al tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo, 2014

En la encuesta arrojada puede evidenciarse que hay más lugar a la ocurrencia casos de acoso sexual en empresas pequeñas que en las medianas o en las grandes, puesto que el contacto con las personas es más estrecho, lo que desencadenaría que existan más prácticas de esta conducta.

Gráfica No. 3. Sectores en donde el acoso sexual en el trabajo es más común

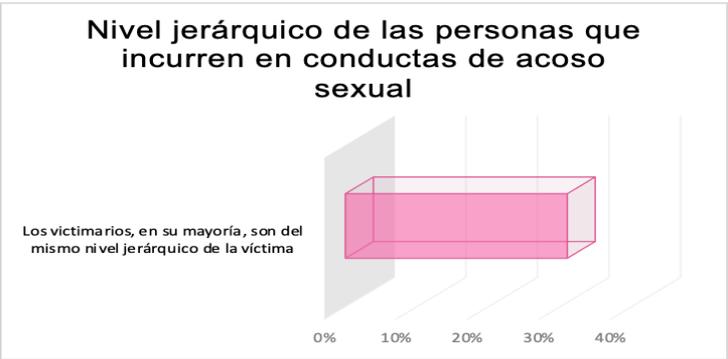


Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo, 2014

En este caso, el resultado arrojado muestra que el sector donde se ve evidenciado de manera más marcada es en el sector del comercio, pues vemos que

el porcentaje supera el 30% de las situaciones compradas con el de la industria/manufactura.

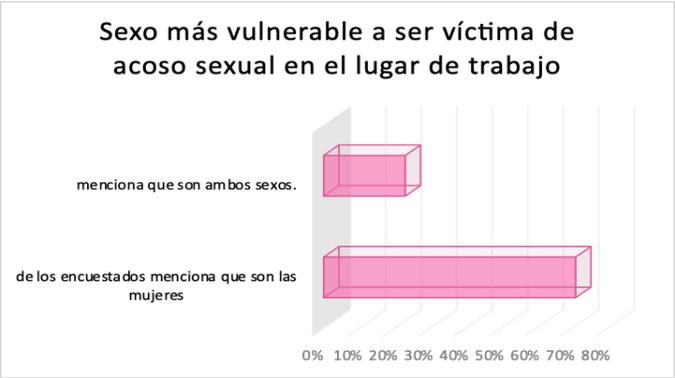
Gráfica No. 3. Nivel jerárquico de las personas que incurren en conductas de acoso sexual



Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo, 2014

El resultado arrojado en esta encuesta se muestra lo mencionado anteriormente y es que no siempre la víctima se encuentra en un nivel jerárquico inferior al victimario y la ley enfatiza en que debe existir superioridad para poder haber lugar a la conducta de acoso sexual, pero si un compañero de trabajo acosa a su compañera y ambos tienen un puesto jerárquicamente igual, ¿la mujer no estaría protegida por esta conducta abusiva?

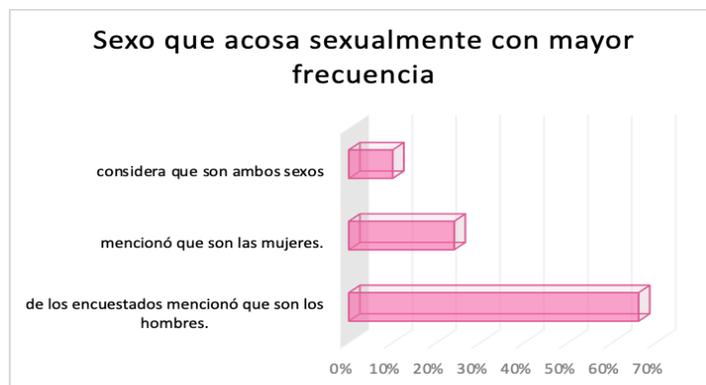
Gráfica No. 4. Sexo que más se encuentra vulnerable a ser víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo, 2014

En este caso el resultado mostró que las personas más susceptibles a ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral es la mujer y es una práctica que no solo se ve en el ámbito del trabajo, sino que también la mujer en muchos aspectos de su vida se ve vulnerable.

Gráfica No. 5. Sexo que acosa sexualmente con mayor frecuencia



Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo, 2014

En este resultado arrojado puede evidenciarse lo mencionado anteriormente, pero a la inversa, puesto que el sujeto que acosa en la mayoría de los casos es el hombre, pues quien recibe la conducta es la mujer.

La conclusión que da el Ministerio de trabajo con esta encuesta muestra que, por lo general el acoso sexual en el país es frecuente en el país y ocurre constantemente. Pero así mismo, hay un extenso desconocimiento sobre cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales donde se puede acudir para erradicarla. Tras finalizar la encuesta, a los encuestados se les pregunta si llegaría a denunciar en caso tal de ser víctima de acoso sexual en el trabajo o volvería a serlo. El resultado mostro que, el 82% denunciaría la conducta, de ese porcentaje un 42% lo denunciaría ante la Policía Nacional, un. 32% ante la fiscalía y un 25% ante el Gerente o superior jerárquico (Ministerio del Trabajo, 2014).

Medidas de protección en favor de la mujer.

El acoso sexual es un problema grave y extendido en el lugar de trabajo. En muchos casos, las mujeres son las principales víctimas del acoso sexual.

Afortunadamente, se están implementando medidas de protección para ayudar a prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Una de las formas más efectivas de proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo es implementar políticas claras y detalladas contra el acoso sexual y proporcionar mecanismos para mantener las denuncias seguras y confidenciales. Estas políticas deben incluir una definición clara de lo que constituye acoso sexual y las consecuencias disciplinarias para quienes participen en dicha conducta.

Otra salvaguarda importante es educar a los empleados y empleadores sobre el acoso sexual y las políticas de la empresa para combatirlo. La capacitación debe incluir información sobre cómo reconocer el acoso sexual y cómo denunciarlo. Los empleados también deben recibir educación sobre las consecuencias del acoso sexual y el papel que desempeñan en la prevención y el combate del acoso sexual. Una tercera salvaguarda es implementar un sistema robusto de detección y respuesta. Las empresas deben contar con sistemas para investigar de manera rápida y eficiente las denuncias de acoso sexual y para tomar las medidas disciplinarias adecuadas si se confirma que se ha producido el acoso sexual. También es importante que las empresas apoyen a las víctimas de acoso sexual y proporcionen recursos como servicios de asesoramiento y terapia.

En México, la figura del acoso sexual en el lugar de trabajo está regulada por la Ley Federal del Trabajo. Según esta ley, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. La ley establece que los empleadores deben implementar políticas y procedimientos para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2019)

Colombia cuenta con varias salvaguardas a favor de las mujeres para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso sexual en el trabajo. Algunos de ellos se muestran a continuación.

Políticas y Protocolos Institucionales: Las empresas públicas y privadas colombianas deben contar con políticas y protocolos institucionales que establezcan la prevención, reconocimiento y sanción del acoso sexual y el acoso sexual en el trabajo. Estos protocolos deben ser dados a conocer a todos los empleados para garantizar la confidencialidad y protección de las víctimas.

Medidas de Prevención y Concientización: Las empresas deben implementar medidas de prevención y concientización para prevenir el acoso sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluyendo: campañas de formación y sensibilización para todos los empleados.

Protección de víctimas: Las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo y acoso sexual tienen derecho a las siguientes protecciones: transferencia de trabajos, suspensión de acosadores, protección de su identidad.

Sanción al acosador: El acoso sexual en el lugar de trabajo y el acoso sexual son delitos sujetos a sanciones penales. Además, las empresas deben imponer medidas disciplinarias por acoso, que van desde reprimendas verbales hasta el despido.

La falta de medidas efectivas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo también afecta a las mujeres que optan por denunciarlo, las cuales son vulnerables a represalias como el desempleo, los bajos salarios y la discriminación” (Defensoría del Pueblo, 2018).

Adicionalmente esta la Ley 1257 de 2008: Esta ley establece la protección integral para las mujeres que son víctimas de acoso sexual laboral y violencia sexual, incluido el acoso sexual. Entre otras cosas, la ley establece que el acoso sexual y el acoso sexual laboral son formas de violencia contra las mujeres y prevé mecanismos para la prevención, atención y sanción de estas instancias con el fin de erradicar la violencia y todo acto de discriminación en contra de la mujer, las cuales son:

- Promover el reconocimiento social y económica del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
- Desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Promover el ingreso de las de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

Bienes jurídicos afectados.

Por último, se exponen aquellos bienes jurídicos que se ven afectados en virtud de que se configure la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral. Estos son:

- La igualdad
- La integridad moral
- La integridad física e incluso la
- La intimidad

Las normas no definen una particular diferencia del acoso laboral en el sector público, pues es difícil encontrar información que delimite el alcance, consecuencias, causales que ello configura. Por lo que aquí se puede encontrar un vacío legal, puesto que hacen falta instrumentos que evalúen la extensión y las consecuencias en todos los planos del ámbito laboral, por lo que no se puede medir con exactitud el impacto que provoca este fenómeno.

La información que se encuentra es de tipo procesal, que indica a donde deben acudir los servidores públicos, en este caso mujeres para afrontar una situación de acoso laboral, pero no se encuentran definiciones, distinciones, causales, agravantes o tema de protección que pueda diferenciar entre el sector público y el sector privado.

Lamentablemente, en Colombia la desprotección de las mujeres frente al acoso sexual en el entorno laboral sigue siendo una realidad. Aunque existen leyes y normativas que buscan proteger a las mujeres de esta forma de violencia, en la

práctica muchas veces estas medidas no son suficientes o no se aplican adecuadamente.

Algunos de los factores que contribuyen a la desprotección de las mujeres frente al acoso sexual en el entorno laboral en Colombia son:

Cultura machista: la cultura patriarcal y machista que todavía prevalece en la sociedad colombiana puede llevar a minimizar o normalizar el acoso sexual en el lugar de trabajo, lo que dificulta su denuncia y prevención.

Falta de capacitación y sensibilización: muchas empresas y organizaciones no cuentan con programas de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género, lo que hace que muchas veces los casos no sean identificados ni sancionados adecuadamente.

Temor a represalias: el temor a represalias por parte del acosador o de la empresa, como la pérdida del trabajo o el aislamiento social, puede disuadir a las mujeres de denunciar el acoso sexual. Respuesta institucional inadecuada: A pesar de la existencia de leyes y mecanismos para prevenir y sancionar el acoso sexual, en muchos casos la respuesta de las autoridades correspondientes es inadecuada o inexistente y las mujeres denuncian que puede desanimarlas a hacerlo. Para abordar este problema y mejorar la protección de las mujeres contra el acoso sexual en el lugar de trabajo en Colombia, fortalecer las medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual, promover una cultura de igualdad y respeto en el lugar de trabajo, se debe brindar capacitación y sensibilización. - Sensibilización de género para promover los temas y la violencia contra las mujeres. También es importante que las agencias responsables de garantizar la protección de las mujeres manejen los casos denunciados de acoso sexual con sensibilidad y eficacia.

3. FORTALECIMIENTO A LA PROTECCIÓN A LA MUJER FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una vez abordado el marco legal relevante que existe actualmente en el ordenamiento jurídico acerca del acoso sexual en el entorno laboral, resulta preciso plantear nuevas alternativas que permitan fortalecer, prevenir y proteger a la mujer en aquellos casos que se encuentra envuelta en situaciones de violencia o de acoso por el hecho del género.

A pesar de que se han implementado medidas de género para proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo, aún persisten muchos problemas. Algunos de estos problemas son:

No denunciar: uno de los principales obstáculos para proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo es no denunciar. Las mujeres a menudo no denuncian el acoso sexual por temor a represalias, vergüenza, falta de confianza en los mecanismos de denuncia o falta de información sobre los procedimientos de denuncia.

Mecanismos de denuncia ineficaces: Los mecanismos de denuncia pueden ser ineficaces en algunos casos porque están mal diseñados, son de difícil acceso, no están clasificados o no protegen a las víctimas.

Sanciones inadecuadas: En algunos casos, las sanciones por acoso sexual en el lugar de trabajo pueden ser insuficientes o ineficaces para disuadir el comportamiento repetido y pueden perpetuar una cultura de impunidad.

Falta de medidas preventivas: Es importante implementar medidas preventivas que aborden las causas estructurales de la violencia de género en el lugar de trabajo tales como: desigualdad de poder, estereotipos de género y falta de políticas y protocolos organizacionales con perspectiva de género.

Estereotipos de género arraigados en la cultura del lugar de trabajo: En muchos entornos laborales, los estereotipos de género persistentes que justifican la discriminación y la violencia contra las mujeres dificultan la erradicación del acoso sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Falta de compromiso de la empresa: La falta de compromiso de la empresa con la prevención y erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo puede perpetuar una cultura de impunidad y falta de protección de las víctimas.

Para efectos de desarrollar este apartado podemos decir que la normatividad existente en Colombia resulta insuficiente para castigar conductas como estas, puesto que contienen vacíos legales, por ello comenzaremos con el papel que juega el Estado dentro de esta problemática

3.1 Los deberes del Estado.

La impunidad como concepto implica una debilidad por parte del Estado en sus obligaciones de investigar los casos de acoso sexual, adoptar medidas apropiadas tanto para sus autores, en la medida que se necesita un eficaz ejercicio de la justicia a la hora de que el sujeto activo del acoso sexual sea procesado, juzgado o condenado, como también, debilidades institucionales del Estado en su tarea de prevención de la conducta como tal, además del deber de garantizar al sujeto pasivo recursos que sean eficientes y que a su vez reparen todos los daños sufridos.

En ese sentido, el Estado se encuentra en el deber jurídico de buscar medidas para prevenir razonablemente toda violación a los derechos humanos, como también de investigar aquellas violaciones ya cometidas con miras a imponer sanciones pertinentes y eficaces para erradicar todo acto de violencia que se cometa contra la mujer. El incumpliendo a este deber jurídico sitúa a las mujeres en una situación especial de riesgo, dado que no solo se viola la obligación de procesar y condenar, sino también la de prevenir dichas conductas que vulneran a la mujer.

La obligación que tiene el Estado de prevención es de medio o de comportamiento, en tanto que no se demuestra su incumplimiento solo por el simple hecho de que un derecho haya sido violado, pero es cierto que los Estados deben adoptar medidas preventivas en algunos casos específicos donde se puede evidenciar que las mujeres pueden ser víctimas de violencia, en la medida que los Estados además de esas obligaciones genéricas contenidas en la Convención

Americana, tienen una obligación que se encuentra reforzada desde la convención *Belém do Pará*.

Adicionalmente, ese deber de prevención abarca medidas desde distintos ámbitos estos son i) jurídico, ii) político iii) administrativo y iv) cultural que fomenten el amparo de los derechos humanos y adicionalmente que, garantice que futuras violaciones sean consideradas de manera eficaz como un hecho ilícito que genera consecuencias tales como sanciones para la persona que las cometa, así como la obligación de indemnizar y reparar a las víctimas por las consecuencias.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en Sentencia de 16 de noviembre de 2009 ha expuesto unas instrucciones sobre las medidas que deben llevar a cabo los Estados para cumplir con sus obligaciones con la debida diligencia tales como:

Ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos; garantías constitucionales sobre la igualdad de la mujer; existencia de leyes nacionales y sanciones administrativas que proporcionen reparación adecuada a las mujeres víctimas de la violencia; políticas o planes de acción que se ocupen de la cuestión de la violencia contra la mujer; sensibilización del sistema de justicia penal y la policía en cuanto a cuestiones de género, accesibilidad y disponibilidad de servicios de apoyo; existencia de medidas para aumentar la sensibilización y modificar las políticas discriminatorias en la esfera de la educación y en los medios de información, y reunión de datos y elaboración de estadísticas sobre la violencia contra la mujer. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

3.2 Protección a las mujeres del acoso sexual en el trabajo desde una perspectiva de género.

Proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo es un tema muy importante y requiere atención y acción concreta para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos. Abordar este tema desde una perspectiva de género requiere considerar las desigualdades estructurales que existen entre

hombres y mujeres en el lugar de trabajo y cómo éstas contribuyen a perpetuar el acoso sexual.

Desde una perspectiva de género, algunas medidas que pueden aumentar la protección de las mujeres frente al acoso sexual en el lugar de trabajo son:

- **Implementar políticas y protocolos claros para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.** Estos deben diseñarse con la participación de los trabajadores e incluir procedimientos para denunciar y sancionar el acoso sexual.
- **Sensibilizar y capacitar** a las personas en temas de género y acoso sexual para promover una cultura organizacional de respeto e intolerancia hacia el acoso sexual.
- **Promover la participación y el liderazgo de las mujeres** en todos los niveles de la organización, combatir el sexismo y la discriminación en el ámbito laboral y promover la igualdad de género.
- **Implementar políticas de conciliación de la vida laboral y personal**, como horarios de trabajo flexibles y teletrabajo, para ayudar a los trabajadores a conciliar los compromisos laborales y familiares, reduciendo así la vulnerabilidad al acoso sexual.
- **Desarrollar campañas de información y sensibilización a la sociedad** en general para sensibilizar sobre la importancia de prevenir y combatir el acoso sexual en el ámbito laboral y promover una cultura de igualdad y respeto.
- En definitiva, **reforzar la protección de las mujeres frente al acoso sexual en el ámbito laboral** desde una perspectiva de género requiere un compromiso firme de las empresas, las instituciones y la sociedad en general para promover la igualdad de género y prevenir la violencia y la discriminación contra las mujeres.

3.3. Derecho comparado en materia de acoso sexual laboral.

Revisar la normatividad existente en otros países es una herramienta que nos facilitará identificar medidas y figuras que podrían ser implementadas también en Colombia en relación a la protección contra el acoso sexual laboral. Algunas de esas medidas que existen en otros países y que podrían ser consideradas en Colombia:

En **Europa**, especialmente en **España** existe la figura del *mobbing* o acoso laboral y en ella se incluye el acoso sexual como una de sus formas. En Colombia,

esta figura aún no se encuentra regulada, pero podría ser considerada como una herramienta adicional para darle una protección más amplia y eficaz a las mujeres.

En **México**, se encuentra la figura del “hostigamiento sexual” en el ámbito laboral, la cual está contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3 Bis, fracción XXVIII, que establece lo siguiente:

Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta física 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 intimidatorio, degradante u ofensivo." esta figura ha sido reconocida por la jurisprudencia como una manera de discriminación debido a su género. En Colombia, el hostigamiento sexual es considerada como una forma de acoso sexual y se encuentra tipificado en la ley. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 3 Bis, 2019).

Códigos de conducta empresarial: algunos países, como el **Reino Unido**, han adoptado códigos de conducta que establecen estándares éticos y de comportamiento para los trabajadores, incluida la prevención y el tratamiento del acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos códigos son voluntarios, pero pueden utilizarse como herramientas para promover una cultura de respeto e igualdad en el lugar de trabajo. En Colombia, las empresas pueden adoptar códigos de conducta similares para promover un ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

Por ejemplo, la Ley de Igualdad de 2010 en el Reino Unido establece disposiciones para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, y se espera que los empleadores adopten medidas para prevenir el acoso y proporcionen un ambiente laboral seguro y saludable para sus empleados (Ley de Igualdad, 2010).

Para identificar cifras y medidas adicionales que se pueden tomar en Colombia para proteger a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, es útil revisar la normativa de otros países y estudiar leyes comparadas. Sin embargo, es importante considerar las peculiaridades de cada situación y evaluar la factibilidad y efectividad de cada acción en el contexto colombiano. Se deben seguir abordando políticas y medidas eficaces para prevenir y erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

3.4. Plan de acción para llevar a cabo el fortalecimiento a la protección a la mujer frente al acoso sexual laboral

A continuación, se proponen alternativas jurídicas, tecnológicas y educativas para el fortalecimiento a la protección de la mujer frente al acoso sexual laboral en Colombia, resaltando que desde esos escenarios es posible diseñar una solución integral:

3.4.1. Alternativas jurídicas:

Si bien la Ley 1010 de 2003 de Colombia establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. A pesar de su importancia, la ley no es exhaustiva en la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo y deja un vacío legal para proteger los derechos de las víctimas.

Por ello, podría ser creada, para llenar este vacío en la Ley 1010 de 2003, la figura del "defensor de la víctima de acoso sexual laboral". Esta figura consistiría en un profesional especializado en el tema del acoso sexual laboral, que tendría como función principal brindar acompañamiento y asesoría a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Los defensores de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo pueden ser designados por la empresa donde se produjo el acoso sexual o por una agencia externa que se especialice en ayudar a las víctimas de violencia de género. Es un experto capacitado en el campo con conocimiento de la ley, los derechos de las víctimas y los procedimientos de tratamiento en casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Su función principal es brindar apoyo emocional y legal a las víctimas, asesorar sobre los pasos a seguir para denunciar el acoso sexual y proteger a las víctimas durante todo el proceso.

Para crear un cuadro de defensores de víctimas de acoso sexual en el trabajo, se requiere una reforma para incluir el cuadro en las disposiciones de la Ley 1010 de 2003 y para establecer las responsabilidades y funciones del defensor.

Asimismo, se requerirá la capacitación de defensores y empleadores para asegurar su uso efectivo y evitar que el número sea utilizado de manera arbitraria o discriminatoria. En resumen, crear un defensor de las víctimas de acoso sexual laboral ayudará a llenar el vacío legal que existe en la protección de las víctimas de acoso sexual laboral en Colombia. Su implementación requiere un esfuerzo conjunto de las autoridades, los empleadores y los empleados para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo y garantizar que se protejan los derechos de las víctimas.

3.4.2. Alternativas tecnológicas

Las soluciones o sugerencias de programas y proyectos innovadores y tecnológicos para desarrollar medidas públicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo son altamente efectivas y eficientes, porque la tecnología nos permite llegar a un público más amplio y brindar herramientas útiles para hacer frente a este problema. A continuación, se presentan algunas de las soluciones no reguladas desde una perspectiva técnica:

3.4.2.1. Plataformas digitales de denuncia: Se pueden desarrollar plataformas digitales seguras y anónimas que permitan a los trabajadores denunciar situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. Estas plataformas son de fácil acceso, sensibles y seguras. Debe ser necesario y debe ser manejable por una organización gubernamental o no gubernamental.

Algunas de esas plataformas que se pueden encontrar para denunciar el acoso sexual son:

- **Elsa:** Es una plataforma que permite a las víctimas de acoso sexual denunciar su situación de acoso y el hostigamiento en las empresas en línea. Proporciona información y recursos útiles para hacer frente al acoso sexual. Elsa (*Employee Led Sexual Harassment Assistance*) fue desarrollada por la organización benéfica "*Equality and Human Rights Commission*" en el Reino Unido.

La plataforma de Elsa funciona así: Los empleados pueden denunciar de forma anónima situaciones de acoso sexual que experimenten o sean testigos siguiendo un enlace en el sitio web de su empleador. El informe se envía directamente al departamento de recursos humanos de la empresa, que puede investigar la situación y tomar las medidas adecuadas para abordar la situación. La plataforma también proporciona recursos y consejos para quienes han sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo. El objetivo de Elsa es proporcionar a los empleados una forma segura y confidencial de denunciar el acoso sexual y promover una cultura de tolerancia cero para el acoso sexual en el lugar de trabajo.

- **Hollaback:** es otra plataforma centrada en la prevención del acoso sexual y ofrece herramientas para ayudar a las personas a denunciar el acoso en línea y en el trabajo. Una línea directa de la *Society for Human Resource Management* (SHRM) que brinda servicios de asesoramiento confidencial para ayudar a resolver Sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Hollaback es una organización internacional dedicada a prevenir el acoso sexual en espacios públicos y promover una cultura de respeto y equidad. La plataforma Hollaback funciona de muchas maneras, entre ellas:

Brindar capacitación y asesoramiento sobre prevención y respuesta al acoso sexual en espacios públicos. La plataforma proporciona herramientas y recursos en línea para que todos puedan aprender estrategias efectivas para prevenir y responder al acoso.

Proporcionar herramientas para documentar y denunciar el acoso sexual. Hollaback ofrece una aplicación móvil que permite a los usuarios registrar y denunciar el acoso sexual en tiempo real mediante fotografías y descripciones detalladas de la situación. La plataforma también le permite denunciar el acoso sexual en línea.

Proporcionar recursos y apoyo a las víctimas de acoso sexual. Hollaback ofrece una amplia gama de recursos en línea para ayudar a las personas que han sufrido acoso sexual. Esto incluye información sobre cómo obtener ayuda, recursos legales y opciones de asesoramiento.

El objetivo de Hollaback Platform es brindar a las personas las herramientas y el apoyo que necesitan para prevenir y abordar el acoso sexual y promover una cultura de respeto y equidad en los espacios públicos.

3.4.2.2. **Chatbots de asistencias:** Los Chatbots de soporte son programas informáticos que pueden brindar información y apoyo a los trabajadores que enfrentan situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los Chatbots se pueden diseñar para proporcionar información sobre las políticas de la empresa, los procedimientos para denunciar el acoso sexual y recursos adicionales.

Algunos de esos chatbots de asistencias que se pueden encontrar para denunciar el acoso sexual son:

- **Spot:** es un chatbot de apoyo al acoso sexual en el lugar de trabajo desarrollado por la organización sin fines de lucro *Stop Sexual Harassment*. Spot ayuda a las personas a identificar y denunciar el acoso sexual y proporciona recursos y consejos útiles.

Para usar Spot, los usuarios simplemente envían un mensaje al chatbot a través de Facebook Messenger. Luego, un chatbot hace una serie de preguntas para recopilar información sobre el incidente de acoso sexual. Esto incluye preguntas sobre dónde y cuándo ocurrió el incidente, quién estuvo involucrado y qué tipo de acciones ocurrieron. También incluye información sobre los próximos pasos que pueden tomar las víctimas de acoso sexual.

Una vez que el usuario haya proporcionado toda la información, el chatbot Spot enviará un informe detallado a *Goodworld*. Luego, el informe se envía al empleador correspondiente o al departamento de recursos humanos para la investigación del incidente.

- **Callisto:** es una plataforma en línea que utiliza chatbots para ayudar a las personas a denunciar el acoso sexual en los campus universitarios. Los chatbots informan a las víctimas sobre sus opciones legales y les permiten informar sus experiencias de manera confidencial.

Este chatbots brindan a los usuarios información sobre el acoso sexual, incluidas definiciones de varios comportamientos inapropiados y cómo identificarlos. También proporciona información sobre las opciones de denuncia para las víctimas de acoso sexual.

En segundo lugar, este chatbots ofrecen a los usuarios la capacidad de mantener en privado sus experiencias de acoso sexual. Los usuarios pueden registrar sus experiencias y mantenerlas en privado o enviar informes formales. Si el Usuario presenta una queja formal, Callisto le proporcionará información sobre cómo hacerlo.

Finalmente, Callisto utiliza la tecnología blockchain para comparar los informes de acoso sexual e identificar los patrones de comportamiento de los informes. Una vez que se identifican los patrones, se notifica a los usuarios que pueden haber sido víctimas de este perpetrador y se les da la oportunidad de conectarse en red y apoyarse mutuamente.

3.4.3. Alternativas educativas

- **Capacitación en línea:** Las empresas pueden ofrecer capacitación en línea para sensibilizar a los trabajadores sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y proporcionar información sobre cómo prevenirlo y responder a él. La capacitación en línea es una forma accesible y rentable de llegar a una amplia audiencia y garantizar que todos los empleados tengan acceso a información y capacitación sobre el tema.

Dicho esto, las soluciones y propuestas de programas y proyectos innovadores y tecnológicos para desarrollar políticas públicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo son diversas y altamente efectivas. Las herramientas digitales y tecnológicas

pueden llegar a un público más amplio y brindar herramientas útiles para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Es fundamental que las empresas y las agencias gubernamentales implementen estas soluciones de manera efectiva para garantizar un lugar de trabajo seguro y libre de acoso sexual.

Conclusiones

Reforzar la protección de las mujeres frente al acoso sexual en el ámbito laboral desde una perspectiva de género es una tarea urgente y necesaria para garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Una perspectiva de género implica una mirada crítica a las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres en particular, y un compromiso con el desarrollo de estrategias y políticas que aborden estos temas de manera efectiva.

Es importante que las políticas y medidas para proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo se diseñen con una perspectiva de género. Esto permite tener en cuenta las diferencias y desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, el acceso a los recursos y la toma de decisiones. Expresión en el espacio de poder. Esto requiere conciencia y compromiso de todas las personas y organizaciones, incluidas empresas y empleadores, gobiernos e instituciones y la sociedad en general.

Además, se necesita promover una cultura de igualdad y respeto en el lugar de trabajo y promover la educación y la concienciación sobre la importancia de eliminar todas las formas de acoso sexual. Un entorno de trabajo justo y equitativo para todos, donde las mujeres puedan trabajar con dignidad y sin temor a la violencia o la discriminación, solo puede lograrse a través de un enfoque inclusivo y sostenible del género.

La protección de las mujeres contra el acoso sexual en el lugar de trabajo ha evolucionado con el tiempo dentro de marcos legales y legales. El acoso sexual ahora se reconoce como una forma de discriminación y una violación de los

derechos humanos. Resultó ser un comportamiento inapropiado que podría afectar la salud mental y física de la víctima y crear un ambiente de trabajo hostil.

A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer establecen obligaciones de los Estados de proteger a las mujeres de todas las formas de violencia, incluido el acoso sexual. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo en 2019. Muchos países han promulgado leyes y reglamentos que prohíben específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo y han establecido mecanismos para denunciarlo y sancionarlo. Por ejemplo, en los Estados Unidos, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. En Europa, la Directiva 2002/73/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual y, por lo tanto, es ilegal.

En términos legales, los tribunales han interpretado leyes y reglamentos para definir el acoso sexual y determinar la responsabilidad del empleador y los derechos de las víctimas. Está bien establecido que el acoso sexual es a menudo una forma de discriminación sexual y que las víctimas tienen derecho a protección y recursos, incluida la compensación y la compensación financiera.

En resumen, los desarrollos legales y legales para proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo han avanzado mucho en las últimas décadas. Si bien queda mucho por hacer para erradicar esta práctica, el marco legal y legal vigente es efectivo para denunciar y sancionar el acoso sexual en el trabajo y proteger y reparar a las víctimas. Es importante seguir trabajando en la prevención y el cambio cultural para lograr un entorno laboral justo y equitativo para todos.

En Colombia, la falta de medidas para proteger a las mujeres del acoso sexual en el ámbito laboral sigue siendo una realidad alarmante. Si bien existen leyes y reglamentos contra el acoso sexual y las víctimas tienen derecho a la protección y

reparación, en la práctica las denuncias a menudo enfrentan obstáculos y las sanciones contra los perpetradores son inadecuadas.

Las mujeres que sufren acoso sexual en el lugar de trabajo a menudo se enfrentan a la falta de apoyo y recursos para denunciar y hacer frente a la situación. Además, la cultura machista y patriarcal de la sociedad colombiana, y la normalización del acoso sexual en algunos lugares de trabajo, dificultan la sensibilización e implementación de medidas efectivas para prevenir y erradicar esta práctica.

Las autoridades y las empresas deben tomar medidas concretas para proteger a las mujeres del acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto incluye promover una cultura de respeto e implementar protocolos efectivos de quejas y sanciones. También existe la necesidad de una mayor conciencia y educación en la sociedad sobre la gravedad del acoso sexual y su impacto en la salud mental y física de las víctimas. Un ambiente de trabajo justo y equitativo para todas las personas en Colombia solo se puede lograr a través de esfuerzos conjuntos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barreto, C. (2019). Informe anual 2018. Observatorio de Discriminación Racial, étnica y de género en el trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20143/325648/INFORME+ANUAL+ODR+ET+2018.pdf/2875f5fb-8cd6-4071-a5ab-26265c9ea232>

Cámara de Diputados. (2019). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un párrafo al artículo 51 y un artículo 74 Bis a la Ley Federal del Trabajo. Gaceta Parlamentaria. Recuperado de <http://gaceta.diputados.gob.mx>

Causil-Vidal, K. D. J. (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales.

Callisto. (s.f.). What We Do. Recuperado de <https://www.projectcallisto.org>

CEDAW. (1992, 29 enero). RECOMENDACIÓN GENERAL no 19. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/cedaw-19-violencia-contra-la-mujer.pdf>

CIDH. (2017). Violencia y acoso contra las mujeres en el mundo laboral. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/mujeres/informes/pdfs/ViolenciaAcosoMujeresMundoLaboral.pdf>

Congreso de la Unión. (2019). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5554941&fecha=01/02/2019

Congreso de la República de Colombia. (23 de Enero de 2006) Ley de acoso laboral. (Ley 1010 de 2006).

Congreso de la república de Colombia. (24 de Julio de 2000) Código penal. (Ley 599 DE 2000).

Corte Constitucional, sala sexta de revisión de tutelas. (23 de Mayo de 2016) Sentencia T-265/16. (MP. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO).

Dacosta, R. V. (2006). Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. Trabajo, 17.

Defensoría del Pueblo. (2018). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: Un desafío para la igualdad. Recuperado de https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe_violencia_mujeres_ambito_laboral.pdf

Del Río, E. (2009). El acoso sexual como conducta delictiva en Colombia. Recuperado de <http://www.enriquedelriogonzalez.com/2009/03/el-acoso-sexual-como-conducta-delictiva.html>

Equality and Human Rights Commission. (2019). Elsa: employee led sexual harassment assistance. Recuperado de <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/elsa-employee-led-sexual-harassment-assistance>

Gov.uk. (s.f.). Sexual harassment at work. Recuperado de <https://www.gov.uk/guidance/sexual-harassment-at-work>

Hollaback!. (s.f.). Our work. Recuperado de <https://www.ihollaback.org/our-work/>

Hollaback! & UNAIDS. (2020, 3 de marzo). Hollaback! Se une a ONUSIDA para poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo. ONUSIDA. Recuperado de https://www.unaids.org/es/resources/presscentre/featurestories/2020/march/20200303_hollaback

Ley Federal del Trabajo, Artículo 3 Bis, fracción XXVIII. (2019). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_050521.pdf

Ley de prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. (Ley 1257 DE 2008).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007.

López, E. (2019, 19 de septiembre). Así es Spot, el chatbot que ayuda a las víctimas de acoso sexual en el trabajo. El País. Recuperado de https://elpais.com/tecnologia/2019/09/19/actualidad/1568904947_797374.html

Martínez, C. (1 de Marzo de 2016). ¿Qué diferencias hay entre el acoso laboral y el acoso sexual laboral?. Alò.co. Recuperado de <http://alo.co/profesion-y-dinero/acoso-laboral-vs-acoso-sexual>

Ministerio del trabajo. (2016). "Prevención y atención del acoso sexual: prioridad en Plan Estratégico de Ministerio del Trabajo". Recuperado de <http://mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5792-prevencion-y-atencion-del-acoso-sexual-prioridad-en-plan-estrategico-de-ministerio-del-trabajo.html>

Ministerio del trabajo. (2012, 30 abril). Resolución no 652. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Noticias RCN. (2021, 6 de agosto). Elsa, la plataforma para denunciar acoso sexual laboral. Recuperado de <https://www.noticiasrcn.com/tecnologia/elsa-la-plataforma-para-denunciar-acoso-sexual-laboral-365715>

Organización de las naciones unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Organización de Estados Americanos. (1994, 6 septiembre). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer «convención de Belém do Pará».

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Acoso y violencia en el mundo del trabajo. Informe global basado en una encuesta a trabajadores y empleadores. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_241567.pdf

Redacción Expansión. (2017, 25 de abril). La plataforma que rastrea denuncias de acoso e identifica al agresor reincidente. Recuperado de <https://expansion.mx/tecnologia/2017/04/25/la-plataforma-que-rastrea-denuncias-de-acoso-e-identifica-al-agresor-reincidente>

Zuluaga, C. (2017). El acoso sexual en el lugar de trabajo: Aproximaciones conceptuales y jurídicas. *Revista Derecho del Estado*, (40), 77-94. Recuperado de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/4985/6158>