

Acoso laboral

en clave de género

Martha Liliana Alarcón Caro

Autor

Luis Alberto Torres Tarazona

Director de la publicación



Acoso laboral

en clave de género

Acoso laboral

en clave de género

Martha Liliana Alarcón Caro

Autor

Luis Alberto Torres Tarazona

Director de la publicación



Acoso laboral en clave de género / Martha Liliana Alarcón Caro –
Bogotá, D.C., Colombia.

80 pp.; fot.

Incluye referencias bibliográficas.

ISBN digital: 978-628-96381-1-0

Catalogación en la Fuente –02 Biblioteca de la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ISBN digital: 978-628-96381-1-0

Acoso laboral en clave de género / Martha Liliana Alarcón Caro –

© Editores Académicos:

Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Martha Liliana Alarcón Caro

Luis Alberto Torres Tarazona

Bogotá, D.C. Colombia.

Primera edición: febrero de 2026.

Queda hecho el depósito que ordena la ley.

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra ni su incorporación a un sistema informático ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin la autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.



Atribución-



No comercial-Sin derivas



BY - Otros pueden copiar, distribuir y mostrar la obra, pero deben otorgar crédito al autor.

NC - Otros pueden copiar, distribuir y mostrar la obra, pero solo con propósitos no comerciales

ND - Otros pueden copiar, distribuir y mostrar la obra, pero no modificarla



Mi más sincero reconocimiento al doctor Andrés José Pardo Rodríguez y al doctor Luis Alberto Torres Tarazona, cuya dedicación y ejemplo en la transmisión de conocimientos fueron una inspiración constante a lo largo de este trabajo de grado. Agradezco profundamente al doctor Oscar Andrés López Cortes, director de este proyecto, por su invaluable guía, paciencia y el tiempo que gentilmente invirtió en mi crecimiento académico.

Esta culminación la dedico con especial cariño a Sergio Felipe Caro León (q. e. p. d.), quien con su apoyo incondicional ha sido el motor de mis aspiraciones, también la dedico a mi madre, Martha Sofía, por su amor incondicional faro de mi camino y guía constante.

Este trabajo de investigación es producto de cursar la maestría en derecho laboral y seguridad social de la Universidad Libre.

Debemos hacerle un reconocimiento a la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la cual soy *miembro senior*, por querer publicar mis ideas y pensamientos.

Gracias a la academia colombiana, por permitirme ser y hacer.

Mi gratitud a la Universidad Libre

Mi cariño a la Universidad Santo Tomas

Mi agradecimiento a la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Contenido

Prólogo	11
Introducción	15
1. Conceptos y análisis del acoso y la violencia de género en el trabajo	19
1.1 Acoso	21
1.2 Violencia de género	25
1.3 Impacto de la violencia de género en el entorno laboral	28
1.4 Factores culturales y sociales	30
2. Corrientes críticas de los estudios de género	33
2.1 Interseccionalidad y diversidad	35
2.2 Conflicto armado y violencia de género	36
2.3 Políticas públicas	38
3. Análisis legal de la normativa sobre acoso laboral y violencia de género	43
3.1 Convenio 190 OIT	45
3.2 Ley 1010 de 2006	50
3.2 Ley 1257 de 2008	52
4. El acoso laboral y su regulación jurisprudencial	55
4.1 Sentencia C-738-06	57
4.2 Sentencia C-898-06	58

4.3	Sentencia C-078-07	59
4.4	Sentencia C-282-07	59
4.5	Sentencia C-780-07	60
4.6	Sentencia C-960-07	60
4.7	Sentencia T-882-06	61
4.8	Sentencia T-238-08	61
4.9	Sentencia T-192-12	62
4.10	Sentencia T-372-12	63
4.11	Sentencia T-462-15	63
4.12	Sentencia T-317-20	64
4.13	Sentencia T-198-22	65
4.14	Sentencia T-415-23	66
4.15	Análisis	67
	Conclusión	69
	Referencias bibliográficas	73

Prólogo

El acoso laboral y la violencia en el mundo del trabajo son problemáticas que impactan directamente en los aspectos más esenciales de la vida de los trabajadores, afectando su vida, su salud, su tranquilidad y, en general, su dignidad, razón por la cual estas problemáticas deben abordarse desde la dimensión laboral-constitucional y convencional. No obstante, y a pesar de que es un hecho que abarca a toda la humanidad, las mujeres, las personas con diversidad sexual y/o disidencias de género son las principales afectadas por este flagelo, siendo el acoso y la violencia sexual la principal estrategia de represión hacia estos cuerpos que quedan expuestos en el ámbito laboral.

La profesora Marta Liliana Alarcón, en su tesis de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, nos muestra con claridad esta epidemia¹, marcando la distinción conceptual entre violencia y acoso en el ámbito jurídico-laboral colombiano, y mostrando el impacto que este tiene desde la categoría de género. A partir del estudio de jurisprudencia, referencia las condiciones y situaciones que viven a diario las mujeres, advirtiendo la necesidad de estudiar el fenómeno, a propósito de una perspectiva y

¹ Varios teóricos han decidido llamar el fenómeno de la violencia y el acoso laboral como una “epidemia silenciosa” que afecta el ámbito laboral y empresarial, lo cual genera condiciones que afectan la salud mental desde relaciones deficientes que generan malestar en este escenario. Entre otros estudios, puede consultarse Hara-semiuc (2013).

enfoque de género que permitan visibilizar de forma diferenciada las violencias que se sufren en el ámbito del trabajo, y no porque los hombres se encuentren exentos de padecer el acoso, sino porque los regímenes de disciplinamiento de los cuerpos obedecen a estrategias que requieren de marcos conceptuales diferenciales para comprender cada situación.

Para el caso de los estudios de género, es necesario percibir los elementos constitutivos de los estados modernos, marcados por una profunda idea de la división sexual del trabajo en el que se asume que las mujeres están diseñadas naturalmente para las labores de cuidado y, con ello, signadas por el rol de reproductoras, más cercanas al hogar y a la intimidad. Los hombres, por su parte, bajo estos prejuicios se encuentran preparados para enfrentar el ámbito laboral y el espacio público, asignándoles naturalmente el rol de proveedores. Esta idea fundacional, demarca una cultura en la que se extrapolan estas ideas a la base de cualquier relacionamiento, lo cual tiene su génesis en las instituciones jurídico-políticas modernas como es el caso del Código Civil.

Las leyes y las normas se han transformado gracias a las luchas de las mujeres que buscan igualdad entre hombres y mujeres, siendo uno de los principales reclamos la eliminación de todas las normas que generan –de forma desproporcionada– desigualdad entre los sexos. Estas demandas han sido resueltas principalmente en el siglo XX, no obstante, es importante avanzar sobre la igualdad material y no solo una igualdad formal que implica ver cómo la sociedad ambienta los escenarios de desigualdad estructural que afecta en primer lugar a las mujeres.

Para entender lo anterior, es importante ver que las relaciones de desigualdad en el ámbito laboral se ven marcadas por estructuras de poder muy arraigadas a las nociones tradicionales. En razón a lo anterior, las mujeres sufren ciertos fenómenos en el ámbito laboral que limitan sus capacidades y, por lo tanto, su experiencia de vida se ve condicionada por contextos socioculturales que les discriminan, tales como el techo de cristal, las desigualdades salariales, la dificultad para conciliar vida familiar y laboral, así como las dobles y triples jornadas laborales.

Comprender toda esta estructura de desigualdad, implica reconocer que el ámbito laboral no es un espacio imparcial y neutral, por el contrario, se trata de un entorno impregnado de roles y estereotipos de género que limitan los espacios de las mujeres y les impiden vivir una vida libre de violencias. El libro que a continuación se presenta, es una ilustración maravillosa y bien estructurada de cómo desde el ámbito jurídico se evidencian todos estos problemas, a través del estudio del juicio de jurisprudencia que pone al descubierto las desigualdades orgánicas que existen en clave de género.

La profesora Alarcón no solo expone este tema desde el ámbito académico, produciendo este texto tan importante para un momento histórico que lo necesita y que apremia urgentemente que se estudien los casos judiciales en clave de enfoque de género, también busca impactar de forma sistemática en la transformación de las desigualdades en sus diferentes escenarios, desde el aula de clase hasta en su práctica judicial. El libro, por consiguiente, se convierte en un dispositivo de resistencia y existencia para pensar y replantearnos los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo desde el litigio estratégico, lo que impacta en nuestro quehacer judicial y aporta a la sociedad a partir de la estructuración de relaciones más equitativas y con ello poder consolidar una igualdad real.

Con cariño,
Natali Niño Patiño.

Introducción

El acoso laboral y la violencia de género han adquirido una creciente visibilidad en Colombia, configurándose como fenómenos complejos que afectan de manera profunda la dignidad, la salud y las oportunidades laborales de miles de trabajadoras. A pesar de los avances normativos y de la creciente preocupación institucional por combatir estas prácticas, persisten dinámicas estructurales que facilitan su aparición y continuidad en los entornos de trabajo. Factores como la desigualdad en las relaciones de poder, los estereotipos de género arraigados en la cultura laboral y la falta de consecuencias proporcionales frente a comportamientos abusivos, permiten que el acoso se mantenga como una problemática vigente y en ascenso. En este contexto, las mujeres continúan siendo las principales víctimas, no solo por su histórica posición de desventaja en el mercado laboral, sino también porque las manifestaciones de violencia de género se intersectan con las dinámicas propias del acoso laboral, profundizando su impacto psicológico, físico y profesional.

La legislación colombiana, particularmente la Ley 1010 de 2006, ha buscado establecer mecanismos de prevención, corrección y sanción del acoso laboral. A su vez, instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo han proporcionado directrices orientadas a garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación. Sin embargo, diversos análisis académicos y pronunciamientos institucionales han señalado que el alcance de estas normas continúa

siendo limitado, ya sea por vacíos conceptuales, dificultades en su aplicación práctica o ausencia de herramientas idóneas para proteger de manera efectiva a las trabajadoras que denuncian estas conductas. La brecha entre la formulación normativa y su implementación real sigue siendo una de las tensiones más significativas en el estudio del acoso laboral y la violencia de género en Colombia.

Frente a este panorama, la presente investigación se propone analizar cómo las normativas colombianas —especialmente la Ley 1010 de 2006— y la jurisprudencia nacional han abordado el acoso laboral y su relación con la violencia de género. El estudio tiene como propósito examinar si estas disposiciones reflejan una protección adecuada para las mujeres trabajadoras y si brindan herramientas suficientes para prevenir, sancionar y erradicar estas conductas. Desde un enfoque cualitativo, se realiza una revisión detallada de textos normativos, decisiones judiciales y documentos doctrinales, lo que permite identificar patrones interpretativos, vacíos regulatorios y desafíos persistentes en la materialización de los derechos protegidos.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de comprender de manera integral un fenómeno que, aunque ampliamente regulado, continúa afectando a un número significativo de mujeres en el contexto laboral colombiano. Determinar hasta qué punto la normativa vigente es efectiva y cuáles son sus principales limitaciones, constituye un paso indispensable para promover reformas jurídicas, fortalecer políticas públicas y favorecer entornos laborales seguros y equitativos. Asimismo, la disponibilidad de una amplia base documental —que incluye normativa nacional, jurisprudencia relevante y estándares internacionales— otorga a esta investigación una solidez metodológica que permite realizar un análisis riguroso y contextualizado.

Además de identificar los desafíos normativos y jurisprudenciales, este trabajo busca formular reflexiones teóricas que contribuyan al debate académico sobre la protección de las mujeres frente al acoso laboral y la violencia de género. Tales reflexiones permitirán no solo mejorar la comprensión conceptual de ambas categorías, sino también aportar

elementos que faciliten la formulación de estrategias más efectivas para prevenir la repetición de estas prácticas. Los resultados de la investigación, por su parte, serán útiles para futuras líneas de estudio orientadas a profundizar en los vacíos identificados, así como para instituciones del sistema judicial y entidades públicas que trabajan en la protección de los derechos laborales de las mujeres.

En síntesis, esta investigación se orienta a responder la pregunta: ¿Cómo es abordado el acoso laboral y la violencia de género en el entorno de trabajo por las normativas y la jurisprudencia colombianas?, y ¿de qué manera estas disposiciones reflejan la protección de las mujeres trabajadoras? La respuesta a estos interrogantes permitirá evaluar el estado actual del marco jurídico colombiano en la materia y aportar propuestas constructivas para fortalecer la garantía de ambientes laborales libres de violencia, discriminación y prácticas abusivas.

1. Conceptos y análisis del acoso y la violencia de género en el trabajo



1.1 Acoso

El acoso laboral es un fenómeno cuya incidencia en el país está en aumento. En efecto, basta revisar las normativas y regulaciones locales e internacionales que rigen las relaciones en materia laboral para percatarse de que, en el ámbito jurídico, institucional y de la salud, surgieron definiciones, regulaciones, normas internas, protocolos y categorizaciones, acogiendo el fenómeno y entregando acciones de reparación y sanción a las prácticas observadas. Sin embargo, no está exento de polémicas respecto a diferencias entre casos de acoso y hechos que se revelan como tales o excesiva judicialización y externalización del conflicto y conflictos que dinamizan las relaciones laborales. Además, múltiples disciplinas se han ocupado de abordar y analizar el acoso, lo que ha llevado a la existencia de definiciones conceptuales complejas, contradictorias o superpuestas y ello ha influido en la definición y delimitación teórica del fenómeno.

Además de las variaciones en su conceptualización, el acoso laboral presenta diferentes características: la temporal, en la que ocurre, así como diferentes manifestaciones y comportamientos concretos del acosador dentro de sus distintas modalidades: acoso físico, psicológico y/o sexual (Gómez & Machado, 2021), atendiendo al origen o a la frecuencia e intensidad de la agresión, progresión de esta o intención del acosador. Al mismo tiempo, se ha propuesto la hipótesis de que el acoso laboral puede tener efectos negativos tanto en la víctima como en el resto de los miembros de la organización. Además, puede depender del rol que asuma la víctima y de las características de la organización: clima y cultura organizacional.

Por todo ello, el estudio empírico del acoso laboral requerirá un método complejo, que permita captar en su integridad el fenómeno, lo cual, presumiblemente y como ya sucede, hará necesario combinar diferentes tipos de metodologías.

El acoso físico en el ámbito laboral se refiere a todo acto o comportamiento de violencia corporal o amenaza de esta última, la cual es dirigida hacia un empleado o un igual. Este subtipo de acoso laboral contempla comportamientos como golpear, empujar, patear, agredir con objetos o lanzarlos, como cualquier otro tipo de contacto físico no deseado que tenga como intención generar daño físico o inducir a sentimientos negativos como el miedo (Cotame et al., 2018). El acoso laboral físico es una manifestación unilateral evidente de hostilidad, la cual no solo pone en riesgo la integridad física y emocional del trabajador que es víctima de este, sino que también resulta ser la base de un clima de desconfianza y recelo en el entorno laboral donde se evidencian estos comportamientos, con la posibilidad de extender dicho clima laboral deplorable a los distintos departamentos de la empresa. Los trabajadores que están presentes en el extremo pasivo de estos comportamientos que configuran el acoso físico, experimentan en mayor o menor medida un miedo constante, estrés con secuelas físicas y una sensación de vulnerabilidad que afecta su bienestar general y su desempeño laboral. Además, la presencia de violencia física en la empresa o lugar de trabajo ocasiona un efecto paralizante en otros empleados, quienes, al evidenciar tal problemática, tienden a sentirse inseguros y temerosos ante la alta probabilidad de convertirse ellos mismos en víctimas (Lozada, 2021).

En el ámbito laboral, el acoso o agresión psicológicos también son conocidos bajo el anglicismo *mobbing* que reúne todas aquellas conductas negativas y reiteradas hacia el trabajador a través de acciones y palabras que pretenden humillarlo, discriminarlo o, sencillamente, situarlo al margen en el ambiente laboral (Álvarez et al., 2022). Estos factores se definen como estresores laborales, los cuales incluyen la sobrecarga psíquica por la implantación de una manera de trabajar rápida e incansable, la retroalimentación negativa de su calidad y nivel de trabajo, así como el rechazo

del trabajador por elementos que escapan de su capacidad de control. De igual forma, la jerarquía y la imposibilidad del trabajador para cambiar tales situaciones que le afectan de una forma negativa pueden provocar también este tipo de situación de precariedad. El *mobbing* constituye así una forma de acoso psicológico en el ámbito laboral, manifestándose a través de conductas hostiles y reiteradas. A diferencia del estrés laboral común, el *mobbing* no se origina en la carga de trabajo o la estructura organizacional. Su detección requiere de un análisis exhaustivo de las interacciones y comportamientos de los trabajadores involucrados, buscando un patrón consistente a lo largo de un tiempo considerable, siendo recomendable un periodo de observación de al menos seis meses

En cuanto a las consecuencias que puede sufrir una persona, hay que mencionar que el *mobbing* puede producir tanto secuelas físicas, emocionales como sociolaborales (Clavijo Rincón, s.f.). Las consecuencias posibles del acoso psicológico son calificadas bajo el término de “melancolía”, este describe un conjunto de sentimientos y emociones manifestados bajo diversas respuestas emocionales y/o físicas como la tristeza, pensamientos acelerados en el ambiente donde se genera dicho estrés, manifestaciones físicas como dificultad para respirar, decaimiento en general y pasividad en su actividad cotidiana y laboral. Recapitulando, el aspecto psicológico del acoso laboral ocasiona el deterioro progresivo del trabajador, con la connotación de un declive acelerado del bienestar emocional, pérdida en la motivación, pérdida en el interés en la vida personal, entre otros, situaciones que atentan directamente contra su estado emocional que podrían provocar el suicidio del trabajador.

El acoso sexual laboral se refiere a toda conducta de naturaleza u objetivo sexual no deseada y que como consecuencia afecta la dignidad de la persona en el entorno laboral. Este tipo de acoso puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo comentarios sexuales inapropiados, insinuaciones, tocamientos no deseados, miradas lascivas, chistes sexuales, proposiciones sexuales explícitas, y cualquier otro comportamiento que tenga una connotación sexual y que no sea bienvenido por la persona que lo recibe (Causil, 2016). El acoso sexual crea un ambiente de trabajo humi-

llante y ofensivo, generalmente dirigido a las mujeres, y en el que la víctima puede sentir emociones confusas, frustración, rabia, impotencia, así como desánimo, tristeza e incluso llegar a aceptar que su condición de subordinación y necesidad la hacen merecedora de esos tratos.

El ciberacoso, entendido como el hostigamiento realizado a través de distintos medios digitales, ha adquirido relevancia creciente en el contexto laboral, especialmente en la relación con las mujeres. El fenómeno del acoso sexual en el trabajo, cuando se manifiesta mediante herramientas tecnológicas como, por ejemplo, correos electrónicos, redes sociales o plataformas de comunicación corporativa, tienen el potencial de generar las mismas consecuencias devastadoras que el acoso tradicional. A través de varias plataformas², los acosadores envían mensajes denigrantes, humillantes o intimidantes, utilizando la inmediatez y el anonimato que brindan estas herramientas para intensificar el impacto sobre la víctima, por tal motivo, y como medio principal de esta problemática, el ciberacoso se ha vuelto una problemática sumamente grave, permitiendo minar su autoestima y generar estados de ánimo adversos en sus víctimas, sin tener que responsabilizarse por las posibles consecuencias generadas.

El ciberacoso, al igual que el acoso laboral físico o psicológico, implica una dinámica de poder donde la persona acosadora utiliza estos medios tecnológicos para ejercer control y dominación sobre la víctima. En muchos casos, las mujeres son el blanco de este tipo de comportamientos, ya sea por motivos de género o por situaciones que las ubican en una posición de vulnerabilidad dentro del entorno laboral. Esta forma de acoso puede no sólo ocurrir dentro del espacio físico del trabajo, sino también invadir la vida privada de las víctimas, ampliando su alcance y convirtiéndose en una fuente constante de estrés y ansiedad. En cuanto al acoso, ya sea de manera física, psicológica o cibernética, este tiene serias repercusiones en la salud mental de las mujeres trabajadoras pues reduce la autoestima, el desempeño en el trabajo y trae a la mujer un malestar general. La Ley

² Las plataformas compatibles con el ciberacoso engloban todo tipo de red social, red de trabajo, juegos en línea, mensajes de texto y aplicaciones de mensajería.

1010 de 2006 permite la inclusión del ciberacoso en la definición amplia de acoso laboral, ya que es considerado un comportamiento que infunde temor o desmotivación en el trabajador. Sin embargo, la especificidad del ciberacoso como una forma particular de acoso laboral y su reglamentación específica sigue siendo insuficiente (Parra Osorio, 2020).

Las repercusiones del acoso sexual son profundas y de múltiples dimensiones. Afectan la salud emocional y el trabajo eficaz pues, al recibir este tipo de acoso en el medio de trabajo, se generan, como ya fue dicho, sentimientos de vergüenza, culpa, miedo y ansiedad. En otros casos, estos comportamientos conllevan a una disminución en la eficiencia y compromiso con el trabajo. La presencia de acoso en el entorno laboral genera un aumento en el ausentismo, una alta rotación de personal, una disminución de la moral y la productividad, lo que puede infligir un daño devastador a la reputación de la empresa. Por lo tanto, para abordar efectivamente este problema en el lugar de trabajo, es vital implementar políticas claras y toma medidas enérgicas para definir y prohibir todo tipo de acoso, al tiempo que se instauran procedimientos apropiados para denunciar y gestionar casos de acoso en el trabajo (Giraldo, 2005). Por todo lo anterior, crucial establecer una cultura organizacional de respeto y dignidad para todos, promoviendo un entorno de trabajo seguro y solidario. Esto requiere procesos de capacitación y concienciación continuas, en todos los niveles de la organización, sobre la importancia de mantener y prevenir el acoso laboral.

1.2 Violencia de género

La violencia de género se manifiesta a través de un patrón de conductas coercitivas y violentas, dirigidas específicamente hacia una persona debido a su identidad de género. Este fenómeno se sustenta en desigualdades estructurales que asignan roles rígidos, perpetuando la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida (Duarte & Ávila, 2023). Como expresión del heteropatriarcado, la violencia de género exige ser combatida y erradicada. Sus múltiples formas, que incluyen la violencia física, psicológica, sexual y económica, se mantienen mediante relaciones de

poder y control donde unos individuos buscan dominar a otros, problema profundamente arraigado en nuestras estructuras sociales y culturales, y cuya erradicación requiere de un esfuerzo colectivo y sostenido.

En el ámbito laboral, la violencia de género a menudo se manifiesta como acoso y violencia en el trabajo. Sin embargo, estas dos formas de violencia no deben abordarse de manera aislada, ya que el acoso laboral se compara con la violencia laboral hoy que surgen de un poder y desigualdad de género que es inherente a la violencia de género. Las manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo no pueden considerarse independientes entre sí, ya que son un todo único de las formas de violencia de género originarias de otros aspectos de la vida de las mujeres. En un entorno laboral, se manifiestan en formas de intimidación, control y desprecio, es decir, una violación de su posición y dignidad (Duarte & Ávila, 2023). La violencia de género en el trabajo puede tener múltiples variantes, todas ellas con el objetivo de remarcar las jerarquías entre los géneros existentes. El acoso físico, psicológico y sexual resultan expresiones directas fruto de esta violencia, y aunque difieren bastante entre sí y en el alcance posible de daño, todas comparten la intención de controlar y subordinar a los trabajadores víctimas en el entorno laboral (Carvajal, 2013). La violencia física en el trabajo incluye, como se ha desarrollado en el texto, agresiones como golpes, empujones o cualquier forma de contacto físico no deseado, que no solo pone en riesgo la integridad de la víctima, sino que también busca intimidarla y recordarle su vulnerabilidad. Estas agresiones de índole físico son una manifestación palpable de la violencia de género, ya que su objetivo es imponer el poder y el control mediante el uso de la fuerza física.

Encontramos que el acoso psicológico se manifiesta de muchas formas, desde la seducción o los comportamientos burlescos iniciales y supuestamente inofensivos, evolucionando a una confrontación y conflicto, fruto del recibimiento negativo de dichos comportamientos por parte del trabajador, que en muchos casos es un subordinado de la persona que los exterioriza (Álvarez et al., 2022). Así pues, la naturaleza del acoso psicológico es variada, por lo que se dificulta su completa tipificación dentro de la normativa colombiana. En consecuencia, la legislación específica sobre

acoso psicológico no es taxativa. Dentro del ámbito del acoso laboral, el acoso sexual presenta desafíos adicionales para su detección dado que frecuentemente ocurre en situaciones de aislamiento. Sus manifestaciones abarcan un espectro amplio, desde miradas iniciales que pueden parecer inocentes, hasta insinuaciones sexuales directas, ya sean verbales o a través del lenguaje corporal, culminando en contacto físico no consentido. Todas estas conductas atentan contra la dignidad, el respeto y la libertad sexual de la víctima, generando un profundo sentimiento de ofensa

Al ocurrir todos estos tipos de comportamientos cuestionables, se estandariza entre los acosadores la idea de que las mujeres son objetos sexuales y de que, por el miedo palpable y plausible de ser avergonzadas, ignoradas e incluso despedidas, estas deciden no denunciar el acoso y seguir soportando las recurrentes agresiones. Es menester aclarar que los subtipos de acoso laboral desarrollados con anterioridad no son los únicos, la violencia de género en el ámbito laboral incluye formas más sutiles y recursivas para ejercer presión en sus víctimas, comportamientos como la delegación de tareas de menor importancia o plenamente irrelevantes, la exclusión de participar en la toma de decisiones, la exclusión de asensos y reconocimientos por prejuicios injustificados, entre muchas más (Castañeda et al., 2023). Estas prácticas, además de limitar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, perpetúan también la percepción de que ellas son menos competentes y menos valiosas que sus colegas masculinos.

La intersección entre la violencia de género y la violencia en el trabajo resulta evidente en cómo ambas formas de abuso refuerzan y perpetúan las jerarquías de género. Las mujeres cada vez se enfrentan más a situaciones difíciles, desde enfrentar incomodidad por medio de ataques sutiles, recibir ofensas directas, hasta vivir en un entorno que normaliza y justifica todos estos comportamientos contrarios a la adecuada cultura organizacional de una empresa meritocrática, todo lo anterior añadido a la falta o inexistencia de mecanismos que permitan denunciar y sancionar debidamente el acoso y violencia en el trabajo, permite que estas prácticas anticompetitivas y plenamente ofensivas se perpetúen en el tiempo (Castañeda et al., 2023). Para abordar eficazmente la violencia de género en el trabajo, es

fundamental reconocer su existencia y su interconexión con las dinámicas más amplias de desigualdad de género. Las políticas y prácticas organizacionales deben ser diseñadas no solo para prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el trabajo, sino también para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en todos los niveles de la organización. Esto requiere de un compromiso serio y sostenido por parte de la alta dirección, así como de la participación de todos los empleados en la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

1.3 Impacto de la violencia de género en el entorno laboral

La violencia de género, fruto del acoso laboral y de todas sus vertientes, tiene el potencial de generar daños profundos y multifacéticos que afectan a sus víctimas, desde términos físicos, psicológicos y profesionales. En cada una de estas áreas, es evidente el impacto devastador que tiene esta problemática, lo que deja en claro que es urgente abordarlo seriamente por parte del gobierno corporativo de todas las empresas. En cuanto al impacto físico, este se puede evidenciar de muchas formas por lo que resulta más fácil de identificar que los demás subtipos, las víctimas de este acoso sufren y padecen lesiones visibles, que van desde variedades de cortes, contusiones y golpes resultado de agresiones directas, añadiendo a lo anterior la melancolía persistente de ser amenazados constantemente con sufrir violencia física, lo que genera otros problemas de salud fuera de los ya mencionados, como el trastorno del sueño, problemas gastrointestinales, hipertensión, depresión severa, problemas psicológicos, entre otros (Higinio & Molina, 2022).

La constante en el acoso laboral y sobre todo en el físico es el miedo y la tensión de ser víctima de un evento de violencia y el tener que sufrirlo muchas veces en silencio por la necesidad de conservar su trabajo o por el hecho de cercenar sus posibilidades de reconocimiento en la empresa, todo esto atrae el agotamiento físico y mental con lo que se afecta cada área de su vida.

El impacto psicológico derivado de la violencia laboral comparte la gravedad de otras formas de violencia, pero con un alcance potencialmente mayor. Las víctimas de acoso laboral experimentan un amplio espectro de emociones negativas, que incluyen ansiedad, depresión, estrés junto a los trastornos asociados, así como otros problemas de salud mental. La aparición y severidad de estos problemas suelen estar directamente relacionadas con la duración y la intensidad de la exposición a la violencia, pudiendo generar traumas psicológicos significativos (Álvarez et al., 2022). Por lo general, el acoso psicológico incluye variadas formas de lesiones a la autoestima y confianza de la víctima, desde insultos, humillaciones hasta amenazas, todas distintas en variedad y gravedad, llevando a la víctima a sentirse incompetente e incapaz de cumplir con las responsabilidades laborales que le fueron encomendadas. Lo complejo de este subtipo de acoso laboral, es la angustia y constante sensación que tiene la víctima de verse siempre bajo ataque, generando así que su ambiente de trabajo y el de sus compañeros se vuelva insoportable, además de la constante persecución del acosador y los efectos repetitivos de desmoralización con los que vive la víctima, lo que hace que no haya ningún momento de paz o mejoría. Este entorno de hostilidad perpetua, genera que la salud mental de la víctima caiga estrepitosamente, con síntomas como irritabilidad, angustia y crisis severas. Trabajar sufriendo tal persecución e intentar mantener una fachada de normalidad, conduce evidentemente al agotamiento emocional y a un deterioro en las distintas relaciones personales de la víctima.

Con respecto al impacto profesional, comparte sus consecuencias perjudiciales, la víctima del acoso se enfrentará a grandes dificultades para apartar los pensamientos destructivos y concentrarse en su trabajo, se complica realizar sus diferentes tareas gracias a la constante distracción y al estrés emocional el cual siempre está sometido, todo lo anterior genera disminución en la productividad como empleado y un empeoramiento en su calidad de trabajo, afectado directamente su rendimiento y perjudicando sus evaluaciones laborales (Arévalo et al., 2023). Las mujeres que son acosadas sexualmente son acorraladas y coaccionadas para permitir avances indeseados de los acosadores sexuales por distintos motivos, desde el miedo a

represalias de distinta índole, hasta perder oportunidades de promoción o despido, este ambiente de hostilidad, coacción y miedo perpetúa la cultura de desigualdad y explotación, donde las mujeres son obligadas a aceptar la sumisión en pro de su avance profesional (Carvajal, 2013).

Además, las víctimas del acoso laboral –como consecuencia de su quebranto mental y físico–, se ven obligadas a tomar incapacidad por enfermedad debido al acoso, lo que resulta en dos grandes consecuencias: la primera, la pérdida de ingresos por los días que estuvieron incapacitados; y la segunda, la pérdida de oportunidades laborales por desatender sus responsabilidades.

El temor a represalias también puede impedir que las víctimas denuncien el acoso, perpetuando un ciclo de abuso y silencio. La falta de denuncias y la percepción de impunidad pueden desalentar a otras víctimas a alzar la voz, creando un entorno donde el acoso y la violencia de género continúan sin control (Carvajal, 2013). Las mujeres que intentan denunciar el acoso pueden enfrentar represalias directas, como la reasignación a puestos de menor jerarquía, la disminución de responsabilidades o incluso el despido injustificado (Duarte & Ávila, 2023). Estas acciones no solo afectan la trayectoria profesional de la víctima, sino que también envían un mensaje claro a otros empleados sobre las posibles consecuencias de denunciar el acoso.

Según el Consejo Colombiano de Seguridad (2022), los casos de acoso laboral en Colombia presentaron la siguiente tendencia: en 2018, se registraron 2649 casos, el número más alto del periodo analizado; en 2019, la cifra descendió un 33 % a 1778 casos; y en 2020, se reportaron 1169 casos, una disminución del 56 % respecto a 2018. Sin embargo, en 2021 los casos aumentaron a 2457, lo que sugiere un repunte preocupante³.

1.4 Factores culturales y sociales

Para ser adecuadamente estudiado y analizado, en el fenómeno del acoso y la violencia de género en el ámbito laboral se deben considerar diferentes factores sociales y culturales que generan su existencia y perpetuidad; los

³ Para más información, ver Consejo Colombiano de Seguridad (2022).

valores culturales –sobre todo de antaño–, junto con las diferentes dinámicas de poder, permiten la creación de entornos de acoso y violencia donde se tolera, minimiza y justifica su existencia. Dentro de los factores culturales que influyen en la existencia del acoso laboral como práctica tolerada, se encuentra la existencia de los estereotipos de género, caso de las diferentes creencias –en mayoría generalizadas– sobre los roles y características que debe desempeñar cada sexo (Garzón et al., 2022).

Estos estereotipos, rígidos y limitantes, perpetúan la falsa noción de que las mujeres son menos competentes que los hombres, lo que resulta en la minimización o el desprecio de sus contribuciones. Una percepción de inferioridad que fomenta la discriminación y facilita el acoso, al considerar a las mujeres como objetivos vulnerables. El estereotipo de género impone expectativas sobre el comportamiento femenino, exigiendo sumisión y docilidad. Quienes se desvían de estas normas, enfrentan sanciones sociales. Históricamente, las estructuras dirigidas por hombres están presentes en todas las sociedades, donde estos juegan un papel significativo, por no decir absoluto, en la perpetración del acoso laboral en contra de las mujeres ya que los hombres suelen ocupar las posiciones de dirección y autoridad en las empresas, mientras que las mujeres, al cumplir con su estereotipo, deben ser relegadas a roles subordinados (Giraldo et al., 2023).

La marcada desigualdad en la distribución del poder, genera un entorno donde los hombres en posiciones de autoridad pueden ejercerla de manera abusiva, persiguiendo intereses personales a través de la violencia y del acoso en sus diversas formas. Esta falta de representación femenina en roles de liderazgo, limita su capacidad para incidir en las políticas y prácticas organizacionales, comprometiendo la eficacia de las medidas preventivas y sancionatorias contra el acoso laboral. Otro factor relevante en la normalización del abuso es la aceptación de conductas ofensivas hacia la mujer en muchas culturas, como parte de la dinámica laboral o cultural (Giraldo et al., 2023). Esto abarca desde chistes sexistas hasta intimidación y amenazas. Las mujeres que se oponen a estos comportamientos son frecuentemente percibidas como incapaces de manejar sus responsabilidades o la presión

del entorno. Esta normalización genera un ambiente donde las víctimas temen denunciar por miedo a represalias o al ridículo.

Dentro de los factores sociales, la carencia de educación y sensibilización sobre el acoso laboral resulta fundamental. Esta deficiencia provoca que comportamientos abusivos sean normalizados, minimizados o incluso ignorados en el entorno laboral (Giraldo et al., 2023). La falta de comprensión para identificar el acoso permite su persistencia y reincidencia. La educación sobre esta problemática es esencial para promover una cultura de respeto e igualdad. Asimismo, la impunidad y la ausencia de sanciones contribuyen a la perpetuación del acoso (Carvajal, 2013). La falta de consecuencias transmite un mensaje de tolerancia, incentivando la continuidad del abuso por lo que la implementación de políticas de denuncia y sanción es crucial para combatirlo. Sin embargo, la eficacia de estas políticas se ve comprometida si los directivos, responsables de su aplicación, carecen de compromiso real.

2. Corrientes críticas de los estudios de género



2.1 Interseccionalidad y diversidad

En Colombia, la interseccionalidad es fundamental debido a la compleja interacción entre género, raza, clase y ubicación geográfica. Los estudios de género colombianos destacan cómo estas categorías se entrelazan para producir experiencias únicas de desigualdad. En este tenor, se presta especial atención a las experiencias de las mujeres indígenas, afrocolombianas y campesinas, cuyas voces han sido históricamente marginadas (Espinosa Miñoso, 2014).

La interseccionalidad en Colombia no es solo una teoría, sino una herramienta esencial para comprender las complejas realidades de las mujeres. La superposición de desigualdades basadas en género, raza, clase, etnia y orientación sexual crea experiencias únicas de opresión.

Por ejemplo, una mujer indígena en una zona rural enfrenta desafíos muy diferentes a los de una mujer urbana de clase alta. La interseccionalidad permite analizar estas diferencias y desarrollar políticas y acciones más efectivas.

Una mujer indígena puede enfrentar discriminación por su género, su etnia y su cultura, lo que la expone a la violencia y la exclusión social.

Las mujeres trans, por ejemplo, son discriminadas por su identidad de género y su acceso a la salud y a la educación es muy limitado.

La interseccionalidad en Colombia va más allá de la mera suma de identidades. Implica analizar cómo las diferentes formas de opresión se entrelazan y se refuerzan mutuamente.

Además, se ha puesto especial énfasis en los estudios sobre las mujeres trans, cuyos derechos han sido históricamente bastante vulnerados en el país. Los estudios de género en Colombia han contribuido a visibilizar estas realidades y a promover políticas públicas que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres.

Por otro lado, se tiene la existencia de la Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas “Kambiri”⁴, un grupo que visibiliza la importancia de la mujer afrocolombiana, y sus derechos.

La ONIC, Organización Nacional Indígena de Colombia, se encarga también de la protección de los derechos de la mujer indígena y de las problemáticas que las aquejan. En el caso de los pueblos indígenas, se cuenta con una instancia formal de interlocución entre el Estado y las mujeres, la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas⁵, órgano creado mediante los decretos 1097⁶ y 1158 de 2020⁷.

2.2 Conflicto armado y violencia de género

El conflicto armado en Colombia ha tenido un impacto devastador en las mujeres. La violencia sexual, el desplazamiento forzado y la pérdida de seres queridos son solo algunas de las consecuencias de este.

Las mujeres han sido víctimas de violaciones, torturas, esclavitud sexual y otros crímenes de guerra. Además, han sufrido el desplazamiento forzado, la pérdida de sus hogares y la desaparición de sus seres queridos.

⁴ Para mayor información, ver Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas (s.f.).

⁵ “La Comisión Nacional de Mujeres Indígenas tendrá como objeto orientar y contribuir técnicamente a la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, planes y proyectos que desarrollen los derechos de las mujeres, familias y generaciones indígenas”.

⁶ “Por el cual se crea la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas en desarrollo del artículo 13 del Decreto 1397 de 1996”.

⁷ “Por medio del cual se modifica el Decreto número 1097 del 9 de agosto de 2020, “por medio del cual se crea la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas en desarrollo del artículo 13 del Decreto 1397 de 1996”.

Los estudios de género vienen documentando la magnitud de la violencia sexual como arma de guerra y han exigido justicia para las víctimas. Además, se destaca el papel fundamental de las mujeres en la construcción de paz y la reconciliación. Las mujeres han sido líderes en la promoción del diálogo y la búsqueda de soluciones pacíficas.

La Comisión de la Verdad, cuyo papel resulta fundamental en la visibilización de la violencia de género en el conflicto armado, puntualiza al respecto en el volumen “Mi cuerpo es la verdad” de su informe final:

Este volumen está compuesto por dos secciones. La primera sección, Mujeres: voces que defienden y cuidan la vida, muestra los actos intolerables que sufrieron las 10.864 mujeres escuchadas por la Comisión; algo que como sociedad no debimos permitir. A las sobrevivientes, la guerra marcó sus cuerpos, su intimidad, sus relaciones sociales, su salud, sus estados de ánimo, sus deseos de vivir y de amar. Por eso, era necesario un documento que reconociera sus experiencias particulares. La segunda sección, La verdad es arcoíris, retrata la enorme deuda política que Colombia tiene como Estado y sociedad con las personas LGBTIQ+. Han pasado décadas de desprotección, impunidad y aprobación social ante las violencias cometidas contra aquellas que fueron señaladas injustamente de «pecadoras», «enfermas» y «criminales» porque les gustaba alguien de su mismo género o porque pasaron de ser «él» a ser «ella» o viceversa. (Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, 2022)

La Liga de Mujeres Desplazadas⁸, por su parte, se encarga de la protección de los derechos de las mujeres que han sido desplazadas por el conflicto armado.

⁸ La Liga de Mujeres Desplazadas es una organización de base conformada por mujeres, víctimas del delito de desplazamiento forzado y sus crímenes conexos. Se trata de una “organización, apolítica, independiente, de derecho privado y sin ánimo de lucro, no participa en política desde lo electoral, no apoya políticas partidistas ni partidos políticos. Apoya el desarrollo social sostenible y la apuesta por el organizarse como forma fundamental de las mujeres y sus familias, para acceder a

Por su parte, la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia, se encarga de realizar informes sobre la situación de los derechos humanos en el país, incluyendo los derechos de las mujeres que se documentan en la publicación de 2002, *Derechos de la mujer*.

2.3 Políticas públicas

Los estudios de género han desempeñado un papel fundamental en la configuración del panorama legal y político de Colombia, impulsando la creación de leyes y políticas públicas destinadas a proteger los derechos de las mujeres y promover la igualdad de género. Este impacto se manifiesta en diversas áreas, desde la prevención y sanción de la violencia de género hasta la tipificación del feminicidio como delito autónomo.

Avances legislativos y políticas clave

- Ley 1257 de 2008

Esta ley representa un hito crucial en la lucha contra la violencia de género en Colombia.

Su objetivo principal es prevenir, sancionar y erradicar las diversas formas de violencia contra las mujeres.

La ley establece mecanismos de protección, atención y reparación para las víctimas, así como medidas para la sensibilización y prevención de la violencia.

Los estudios de género han sido esenciales para fundamentar la necesidad de esta legislación y para evaluar su implementación.

- Ley 1542 de 2012

Esta ley tiene por objeto garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la

todo aquello a lo que por su condición de ciudadanas, y en este caso de desplazadas, tienen derecho". (Liga de Mujeres Desplazadas, s.f.).

mujer y eliminar el carácter de querellables y desistibles de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.

- **Ley 1761 de 2015 (“Ley Rosa Elvira Cely”)**

Esta ley tipifica el feminicidio como un delito autónomo, reconociendo la especificidad de la violencia que sufren las mujeres y la necesidad de abordarla de manera diferenciada.

La tipificación del feminicidio ha permitido visibilizar la gravedad de este delito y ha contribuido a mejorar la respuesta del sistema de justicia.

Esta ley es un ejemplo claro de como los estudios de género pueden impactar la creación de leyes.

- **Ley 1773 de 2016**

También conocida como “Ley Natalia Ponce de León”, es una legislación que tiene como objetivo principal aumentar las penas y establecer medidas más severas contra los ataques con agentes químicos, como ácidos o sustancias corrosivas.

- **Decreto 4463 de 2011**

El decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

- **Decreto 1930 de 2013**

Decreto que ha sido derogado parcialmente por el Decreto 1081 de 2015, empero, a través del cual se adoptó la Política Pública Nacional de Equidad de Género, la cual estará compuesta por el conjunto de políticas, lineamientos, procesos, planes indicativos, instituciones, instancias y el Plan integral para garantizar una vida libre de violencias contenidas en el documento CONPES Social 161 de 2013 y las normas que los modifiquen o adicionen.

- **CONPES 161 de 2013**

El CONPES 161 de 2013 se titula “Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y Plan Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias”.

Este documento CONPES estableció una política pública integral con dos componentes principales e interrelacionados:

- **Lineamientos para la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres**

Este componente buscaba avanzar en la igualdad de oportunidades y el goce efectivo de los derechos de las mujeres en diversos ámbitos como la autonomía económica, la participación política, la salud, la educación, el acceso a la justicia, entre otros. Se reconocía la necesidad de transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas y fortalecer la institucionalidad para lograr este objetivo.

- **Plan Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias**

Este componente se enfocó en la prevención, atención integral, protección y acceso a la justicia para las mujeres víctimas de todas las formas de violencia de género. Buscaba fortalecer las rutas de atención, sensibilizar a la sociedad, sancionar a los agresores y garantizar la reparación de las víctimas.

- **CONPES 3784 de 2013**

Este documento CONPES buscó establecer una hoja de ruta para garantizar los derechos de las mujeres que han sido víctimas del conflicto armado interno en Colombia. Reconoció que las mujeres sufren formas particulares de violencia y vulneraciones en el marco del conflicto y que requieren medidas específicas para su protección, atención, asistencia y reparación integral.

- **CONPES 4080 de 2022**

En esencia, este documento CONPES establece una política de Estado con el objetivo principal de generar las condiciones que permitan al país

avanzar hacia la equidad de género y la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género. Su horizonte de implementación se extiende hasta el año 2030

Ahora bien, los informes de seguimiento iniciales del CONPES 4080 de 2022 muestran un punto de partida en la implementación, con avances en algunas áreas, especialmente en la autonomía económica. Sin embargo, también señalan desafíos importantes relacionados con la articulación institucional, la calidad del reporte, la necesidad de mantener el compromiso político y la urgencia de fortalecer la presupuestación con enfoque de género y el seguimiento del impacto real en la vida de las mujeres colombianas⁹.

- **Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer:**

Esta entidad gubernamental desempeña un papel central en el diseño y promoción de políticas públicas para la igualdad de género.

Su labor abarca la formulación de estrategias para la prevención de la violencia de género, la promoción del empoderamiento económico de las mujeres y la garantía de sus derechos en todos los ámbitos.

Este organismo es una herramienta que usa los estudios de género para poder crear políticas que ayuden a la equidad.

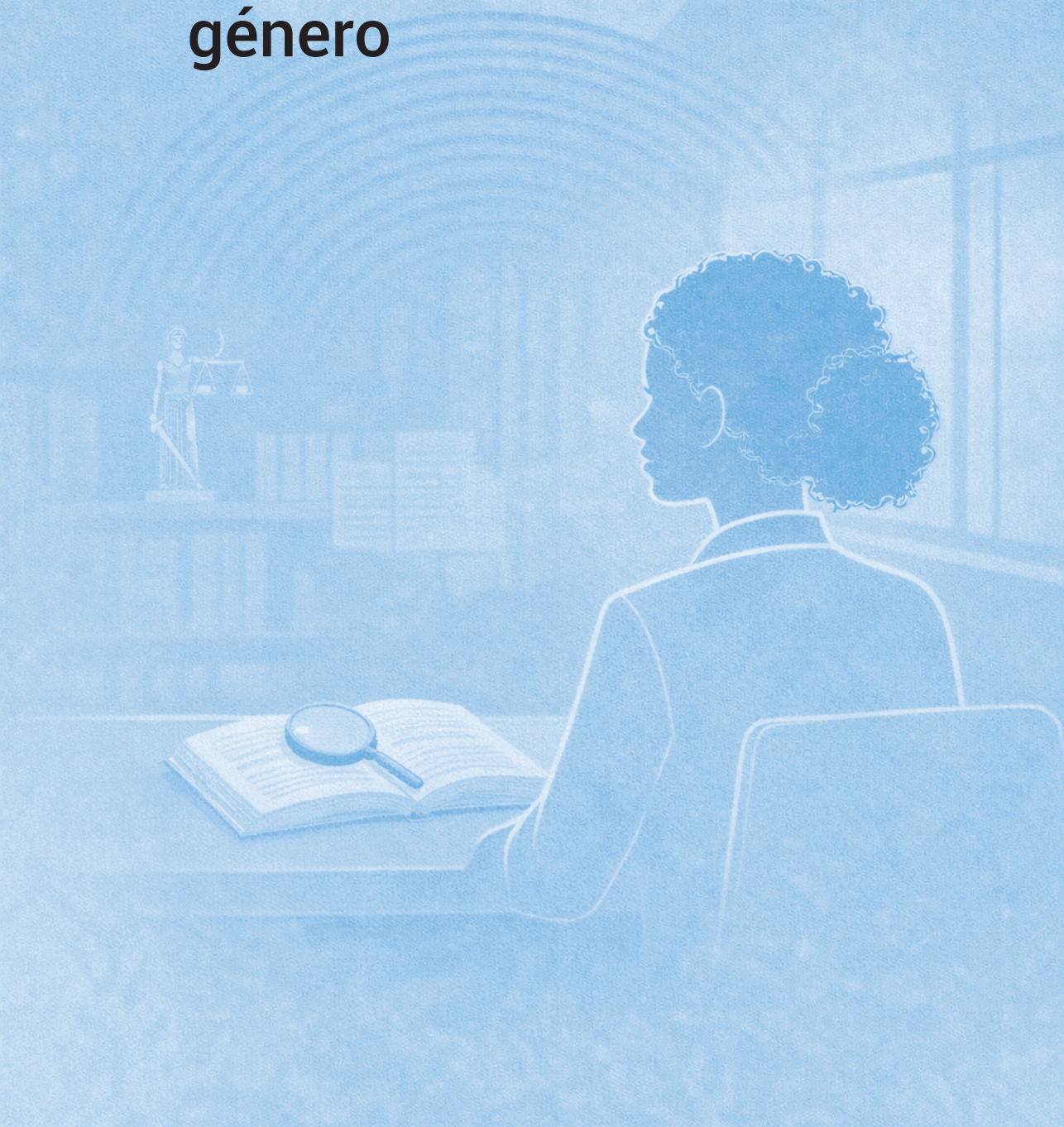
A pesar de los avances logrados, la implementación efectiva de estas leyes y políticas aún enfrenta desafíos significativos. Los estudios de género continúan desempeñando un papel fundamental en:

- Evaluar la eficacia de las políticas existentes.
- Identificar las brechas y obstáculos que impiden la plena realización de los derechos de las mujeres.
- Proponer recomendaciones para mejorar la legislación y las políticas públicas.

⁹ Mayor información en Departamento Nacional de Planeación (s.f.).

Organizaciones como Human Rights Watch (s.f.) y Amnistía Internacional (s.f.) desempeñan un papel crucial en el monitoreo de la situación de los derechos de las mujeres en Colombia. Sus informes y análisis proporcionan información valiosa sobre los avances y desafíos en la implementación de las leyes y políticas de género.

3. Análisis legal de la normativa sobre acoso laboral y violencia de género



3.1 Convenio 190 OIT

El Convenio 190 de la OIT, adoptado por Colombia en el año 2019, representa un avance en la normativa para abordar la violencia y el acoso en el ambiente laboral, con especial énfasis en la violencia de género al reconocer la gravedad de esta problemática contemporánea. El convenio dictamina varias disposiciones que tienen como objetivo proteger a los trabajadores y personas afectadas por el acoso en el variado entorno laboral, desde el estandarizado sector formal hasta el informal (Rodríguez Calvo, 2020).

La protección del convenio se entiende en todas las situaciones posibles con connotaciones laborales, desde el trabajo físico y el lugar en el que se desarrolla, hasta actividades complementarias como desplazamientos, comunicaciones y eventos vinculados al empleo. El Convenio 190 define y abarca muchos conceptos, entre ellos la violencia y el acoso, descritas como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que tienen la posibilidad de manifestarse una única vez o en contrario ser repetitiva, con el potencial de causar daño en sus varios tipos, como el físico, psicológico, sexual o económico a los trabajadores víctimas (Gómez & Machado, 2021).

La definición mencionada incluye la violencia de género, que impacta de manera particular y desproporcionada a las mujeres, evidenciando la importancia de implementar un enfoque proteccionista e inclusivo. Dicho enfoque debe considerar variables como los estereotipos y la discriminación, factores que perpetúan estas prácticas (Secretaría de Salud

de México, 2022). Los estados que ratifican el convenio adquieren el compromiso de adoptar un enfoque integral con perspectiva de género, con el objetivo de prevenir y disminuir la incidencia del acoso laboral. Esto se logra mediante la creación de leyes que prohíban explícitamente estas conductas y establezcan sanciones proporcionales (art. 4)

El convenio obliga a los empleadores a tomar medidas específicas y concretas para evitar el acoso laboral, incluyendo una variedad de políticas internas que aborden la problemática, también establece que los países miembros deben gestionar adecuadamente las consecuencias psicosociales fruto del acoso, como el habitual estrés laboral acompañado de presión excesiva.

Una estrategia para que las medidas contra el acoso sean efectivas, es la participación de los trabajadores mediante el establecimiento de canales seguros para denunciar estas prácticas. Al contar con un enfoque preventivo, inevitablemente la problemática del acoso laboral decrecerá. Otro elemento esencial abarcado en el convenio es la violencia doméstica y sus consecuencias directas. El convenio reconoce que este tipo de violencia cuenta con el potencial de afectar gravemente la productividad y estabilidad de las víctimas, en la mayoría de los casos de mujeres trabajadoras, por lo que el convenio insta a los estados suscribientes a adoptar medidas para hacer frente a este tipo de violencia, con lo cual se mitigue su impacto y se proporcionen distintos mecanismos y estrategias para apoyar a las víctimas (Global Unión, 2020).

Asimismo, el convenio establece que es necesario formular estrategias de reparación de víctimas, fomentar mecanismos complementarios para la solución de conflictos, así como procedimientos para la queja e investigación del acoso laboral, entre otros, todo esto con el ánimo de sancionar a quienes infrinjan las normativas diseñadas para la problemática en cuestión, como también para tomar medidas de protección para sancionar las represalias contra la víctima o testigos del acoso laboral. Con respecto a la sensibilización y educación sobre el acoso laboral, el convenio subraya que es importante llevar a cabo distintas campañas y actividades de formación para los trabajadores, con el objetivo principal

de crear conciencia sobre las consecuencias directas e indirectas del acoso laboral, promoviendo así un ambiente laboral armonioso donde impere el respeto mutuo.

Existen documentos que ofrecen una visión detallada y crítica del Convenio 190 de la OIT, instrumento internacional crucial para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, el artículo de Velázquez Fernández (2019) donde se realiza un análisis del convenio en lo tocante a la violencia y acoso en el trabajo. El análisis incluye los contenidos más importantes del Convenio OIT 190 y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el trabajo, esto en cuanto a su posible impacto sobre la legislación laboral española en caso de ratificación; el concepto único de violencia y acoso; el ámbito de aplicación; la violencia y el acoso dentro de la prevención de riesgos laborales; la política de empresa sobre violencia y acoso en el trabajo; las acciones de las administraciones para facilitar y promocionar el cumplimiento del convenio; el control y vigilancia de la inspección de trabajo; así como lo concerniente a la reclamación ante los órganos jurisdiccionales.

En este mismo sentido, se encuentra el documento sobre de Pons Carmena (2020) sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del convenio, donde señala:

El Convenio OIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo adoptado en 2019 establece un nuevo concepto sobre violencia y acoso de carácter amplio y general. Por ello se requiere revisar los múltiples conceptos existentes en nuestra legislación, así como las actuales interpretaciones judiciales y doctrinales de los mismos, con especial hincapié en lo que se denomina acoso moral que no está definido legalmente. La nueva norma internacional va a requerir replantearse la concepción de la violencia y el acoso por razón de género como subcategoría de la violencia y acoso por motivos discriminatorios y, también, la adecuación de los conceptos de trabajador y del lugar de trabajo como ámbitos de aplicación de la normativa con respecto a la prevención, protección y

tutela que ofrece la misma frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral. (Pons Carmena, 2020)

Por su parte, De Vicente Pachés, en su artículo “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, nos indica que;

En la evolución de las relaciones laborales, el trabajo telemático y la utilización de los dispositivos tecnológicos se han incrementado de manera significativa. La violencia digital y ciberacoso en el trabajo surgen como consecuencia de una inadecuada utilización de las tecnologías de la información y comunicación, especialmente de internet, las redes sociales y la telefonía móvil, presentes de manera frecuente en el ámbito de las relaciones personales y cada vez en mayor medida en las relaciones del mundo del trabajo. La violencia y acoso digital que se produce en las organizaciones productivas es cada vez más un grave problema de salud laboral en el ambiente de trabajo. La incidencia de esta forma de acoso en la salud de las personas trabajadoras tiene la suficiente entidad como para exigir un tratamiento jurídico específico en la normativa preventiva de riesgos laborales, siendo la tutela preventiva el instrumento adecuado para evitar que la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo se extiendan progresivamente. (De Vicente Pachés, 2020)

Altés Tárrega, en su artículo “El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”, puntualiza

La lucha frente a la violencia y el acoso en el trabajo requiere actuar y prestar atención a varias cuestiones. En este sentido, por un lado, hay que fijar el foco en las medidas preventivas, desde las campañas de sensibilización, formación e información sobre estas conductas y sus consecuencias, a las medidas concretas que, tras los correspondientes diagnósticos de situación sobre la empresa y su estructura organizacional, se implementan en los planes de prevención de las empresas para evitarlos. Se trata, sin duda, de los instrumentos más eficaces

para avanzar en la erradicación del acoso y la violencia, pero los más infrautilizados. Durante mucho tiempo, y aún hoy, la ausencia de una regulación expresa sobre los riesgos psicosociales y su prevención han provocado que en una materia tan protocolizada como es la prevención de riesgos laborales los empresarios no hayan incorporado este tipo de medidas y, lo que aún es peor, que no se haya llevado un control sobre dicho incumplimiento. (Altés Tarrega, 2022)

Sobre el concepto de violencia y acoso en el trabajo, según el Convenio 190, Pérez Amorós realiza un análisis donde es importante destacar que:

El Convenio 190 OIT de 2019 patrocina un nuevo concepto de la “violencia y acoso” en el trabajo basado en un enfoque integral de dicho binomio y en un planteamiento amplio de sus cuatro elementos conceptuales (objeto, objetivo, subjetivo y locativo), todo en aras a proteger más y mejor a los trabajadores frente a tal riesgo. El Convenio 190 OIT de 2019 traduce al lenguaje jurídico la expresión “ante la violencia y el acoso laboral, tolerancia cero”.

Reconduciendo la exposición a la violencia y acoso del empresario (acosador) a la persona trabajadora (acosado) en su versión vertical descendente sin considerar ahora ni otras versiones ni posibles terceros, se puede afirmar que la “violencia y acoso” es un riesgo que resulta de un amplio conjunto de comportamientos y amenazas indebidas (incluida la violencia y el acoso por razón de género y el acoso sexual), que practicadas por el empresario, en el trabajo (sentido amplio), causen o sean susceptibles de causar a la persona trabajadora (sentido amplio), un daño consumado o potencial, ya sea físico, psicológico, sexual, económico o moral, que afecte a su integridad o dignidad (ex art. 1.1 a y b; art. 2.1; art. 1.1a; art. 3.2 Convenio 190 OIT 2019.)

El nuevo concepto de “violencia y asedio” es un concepto único -santo y seña del Convenio- que responde a un enfoque integral, inclusivo, y global (violencia “y” acoso), y a un planteamiento amplio (objetivo, subjetivo, finalista y locativo). Con tal concepto único integral y

amplio, se intenta evitar la disgregación tal riesgo en varios tipos que mermaría la protección de todas las personas (trabajadores y personas en el mundo del trabajo) ante tal riesgo. (Pérez Amorós, 2022)

Con todo lo mencionado, tenemos una clara mirada de la implementación del Convenio de la OIT 2019, sus avances y desafíos.

3.2 Ley 1010 de 2006

La Ley 1010 de 2006 de Colombia, cuyo propósito es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, establece un marco legal integral para abordar el fenómeno del acoso y la violencia de género en el ámbito laboral (Gómez Cetina & Machado Martínez, 2021). Esta ley protege bienes jurídicos esenciales como la dignidad humana, la salud mental y el buen ambiente laboral, enfocándose en la prevención de conductas que puedan menoscabar estos principios (Ley 1010 de 2006).

El artículo 1 de la ley establece su objetivo principal y los bienes protegidos, subrayando la importancia de garantizar condiciones laborales dignas y justas, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. Al definir el acoso laboral en el artículo 2, la ley lo describe como toda conducta persistente y demostrable ejercida por cualquier miembro de la relación laboral que tenga como propósito infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia. Esta definición amplia abarca diversas modalidades que incluyen maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral, todas las cuales pueden ser manifestaciones del acoso y la violencia de género.

Dentro de la figura de maltrato laboral, encontramos actos de violencia contra la integridad física, el acoso psicológico, agresiones a la libertad sea física o sexual y a todos los bienes del trabajador. Todo esto es relevante a la materia de la investigación, ya que analiza comportamientos que pueden dirigirse específicamente contra las mujeres, es decir, acoso por motivos de género.

La persecución laboral se define como un conjunto de conductas reiteradas y arbitrarias, cuyo objetivo es forzar la renuncia del trabajador, a través de estrategias como descalificaciones, sobrecarga de trabajo o cambios de horario (Garzón, 2011). La discriminación laboral, modificada por la Ley 1622 de 2013, aborda el trato desigual que un trabajador puede recibir por razones de género, raza, origen, credo, preferencia política o situación social, prohibiendo cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Por otro lado, el entorpecimiento laboral se refiere a acciones que dificultan el desempeño de las funciones del trabajador, ya sea por parte de compañeros, superiores o directivos, mediante órdenes confusas, asignación de tareas imposibles o que requieren cualificaciones especializadas no poseídas por el trabajador (Garzón, 2011)

Otras figuras que abarca la ley, son la inequidad laboral, definida como “la asignación de funciones en menosprecio del trabajador”, y la figura de desprotección laboral, la cual pone en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, al privarlo de sus beneficios por ley, como seguros, ARL, salud y pensión. El artículo 7 de la ley aborda las conductas específicas que constituyen acoso laboral, presumiendo su ocurrencia si se acreditan actos de agresión física, expresiones injuriosas, comentarios hostiles y humillantes, amenazas injustificadas, descalificaciones humillantes, burlas sobre la apariencia física junto a otras acciones que afectan la dignidad y el buen nombre del trabajador. La ley también establece medidas preventivas y correctivas en su artículo 9, donde indica que los reglamentos de trabajo, que toda empresa debe tener, deben prever mecanismos suficientes para prevenir el acoso laboral y establecer procedimientos internos claros, confidenciales y efectivos para superar estas problemáticas injustificables. Esto incluye la posibilidad de que las víctimas denuncien el acoso ante inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, personeros municipales o la Defensoría del Pueblo, quienes pueden instar al empleador a tomar medidas preventivas y correctivas.

En términos de sanciones, el artículo 10 establece que el acoso laboral se considerará una falta disciplinaria gravísima para servidores públicos y que puede resultar en la terminación del contrato con justa causa, además

de sanciones económicas tanto para los perpetradores como para los empleadores que toleren estas conductas. La ley también prevé la obligación de pagar una parte de los costos del tratamiento de enfermedades y alteraciones de salud originadas en el acoso laboral, lo cual enfatiza la responsabilidad del empleador en garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

3.2 Ley 1257 de 2008

Esta ley establece un marco general para garantizar a las mujeres un entorno laboral libre de violencia, tanto en el sector público como privado. Define la violencia contra la mujer, incluyendo sus manifestaciones psicológica, física, sexual, económica y patrimonial en el ámbito laboral.

El acoso laboral es definido como una forma de violencia, por medio de cualquier conducta o comportamiento que degrade, manipule o controle a una persona o trabajador, afectando en consecuencia su autodeterminación y desarrollo en el trabajo como personal.

Asimismo, se abordan conceptos como la violencia económica y patrimonial, la cual es definida como el control abusivo y unilateral de recursos financieros y la retención o sustracción de bienes o derechos, este tipo de violencia también puede presentarse en el ámbito laboral.

La ley refuerza estos conceptos con principios de interpretación, lo que enfatiza aún más sobre la obligación de proteger a las mujeres de toda forma de violencia en el lugar de trabajo.

Encontramos los siguientes principios de interpretación y correcta aplicación de la ley:

1. Igualdad real y efectiva: dictamina la necesidad de establecer políticas públicas que tengan como objetivo el acceso de las mujeres a derechos y servicios, en el ámbito laboral, esclarece que el Estado tiene la obligación de establecer entornos laborales donde las mujeres puedan acceder a trabajar, como también tener el derecho de ser tratadas con respeto y dignidad.

2. Derechos humanos: la ley afirma que los derechos de las mujeres específicamente pertenecen y tienen la misma connotación que los derechos humanos, lo que implica que cualquier acto de acoso laboral es considerado una violación directa de estos derechos.

3. Principio de corresponsabilidad: Este principio destaca la responsabilidad compartida entre la sociedad, el Estado y la familia en la lucha contra la violencia laboral, especialmente hacia las mujeres. Implica que las empresas y organizaciones deben formular e implementar políticas contra el acoso laboral.

4. Integralidad: Este principio propone que se les brinde una atención integral a las víctimas de violencia, es decir una atención holística, con apoyo psicológico, legal y social para así poder recuperarse.

5. Autonomía: La ley indica que se reconoce la autonomía de la mujer, la cual como ser independiente es capaz de tomar decisiones sobre su entorno, sin tener miedo a ninguna represalia o la posibilidad de estancarse o de pleno, perder su empleo debido al acoso.

6. Coordinación: Este principio establece que diferentes entidades tengan el deber de colaborar entre ellas para ofrecer atención a las mujeres víctimas, en el contexto laboral, es elemental que todas las denuncias se deben manejar de forma eficiente, efectiva y que las víctimas reciban la ayuda que necesitan.

7. No discriminación: Este principio de no discriminación garantiza que todas las mujeres, sin importar las circunstancias externas tengan la posibilidad de acceder a sus derechos.

8. Atención diferenciada: este principio nos indica que se deben reconocer las necesidades específicas de los grupos vulnerables, así al abordar casos de acoso laboral, se contempla que se deben analizar las particularidades de cada caso en concreto. Esto es esencial para desarrollar estrategias de prevención y apoyo que respondan a las realidades de mujeres en situaciones de mayor riesgo, como aquellas con discapacidades o en contextos rurales.

9. Principio de progresividad: Este principio exige que el Estado avance en la garantía de derechos y evite retrocesos. En el ámbito del acoso laboral, significa que las políticas deben ir mejorando continuamente, adaptándose a las nuevas realidades del trabajo y a las formas emergentes de violencia, asegurando que se implementen medidas efectivas para prevenir y sancionar el acoso en el lugar de trabajo.

4. El acoso laboral y su regulación jurisprudencial



4.1 Sentencia C-738-06

La sentencia revisa la constitucionalidad del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, que impone sanciones por quejas temerarias de acoso laboral. El demandante alega que la norma vulnera el derecho al debido proceso, ya que no establece un procedimiento claro que garantice la defensa del sancionado, ni permite controvertir las pruebas. Además, critica el descuento automático de la multa del salario del quejoso, lo que podría afectar su mínimo vital.

La Corte concluye que no se vulnera el derecho de defensa, dado que existen procedimientos en la Ley 1010 y en otras normativas para sancionar la temeridad. Resalta la proporcionalidad en la sanción, destacando que esta es más severa para el responsable de acoso que para el quejoso temerario.

Sin embargo, la Corte encuentra inconstitucional el descuento automático del salario, ya que viola el principio de igualdad al aplicar un método de cobro más riguroso que para las sanciones por acoso laboral, las cuales se tramitan mediante la jurisdicción coactiva. Por ello, declara inexecutable esta disposición y ordena que las multas por temeridad se cobren también mediante la jurisdicción coactiva, garantizando así los derechos del sancionado (Sentencia C-738, 2006).

Analizando la decisión de la Corte, encontramos que refuerza el balance esencial entre proteger a las víctimas de acoso laboral y evitar abusos del sistema mediante quejas temerarias, sin sacrificar los derechos fundamentales de las partes involucradas. Al declarar inexecutable el

descuento automático de salarios, la Corte no solo resguarda el principio de igualdad, sino también asegura que las sanciones se ejecuten en un marco que respete el debido proceso. Este fallo subraya la necesidad de procedimientos sancionatorios equilibrados que, aunque firmes contra las conductas indebidas, no se conviertan en herramientas desproporcionadas que afecten garantías constitucionales como el mínimo vital o la defensa de los trabajadores.

4.2 Sentencia C-898-06

La sentencia C-898-06 revisa la constitucionalidad del literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, que considera los vínculos familiares y afectivos como atenuantes en casos de acoso laboral. Las demandantes argumentan que esto vulnera derechos como la igualdad y la dignidad humana.

La Corte Constitucional declara inconstitucional esta disposición, ya que los vínculos familiares no justifican una menor protección en el ámbito laboral. Sostiene que permitir que esos lazos reduzcan la sanción vulnera el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas. Además, la Corte señala que la expresión “vínculos afectivos” es vaga y subjetiva, lo que facilita la manipulación por parte del acosador. Por ello, se elimina esta causal atenuante en casos de acoso laboral (Corte Constitucional C-898, 2006).

Este fallo refuerza el principio de igualdad en el ámbito laboral al eliminar cualquier trato diferenciado que pudiera derivarse de relaciones personales. La decisión de la Corte refleja un compromiso con la protección integral de los trabajadores, enfatizando que las dinámicas laborales deben mantenerse ajenas a cualquier factor subjetivo que afecte la justicia en las relaciones de trabajo. Al excluir los vínculos familiares y afectivos como atenuantes, se establece un precedente que prioriza la objetividad y la imparcialidad en la aplicación de sanciones, fortaleciendo el derecho a un entorno laboral libre de abusos, sin importar las relaciones personales entre las partes involucradas.

4.3 Sentencia C-078-07

Aborda el literal e (parcial) y el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006. El demandante cuestionó la expresión “de inferioridad” en el literal e, que se refería a condiciones psíquicas o físicas que podrían influir en la perpetración de acoso laboral. El tribunal reafirmó lo resuelto en la Sentencia C-898-06 sobre el literal f y declaró exequible el literal e, argumentando que debía entenderse en el contexto de situaciones de indefensión o subordinación del acosado frente a su acosador, sin connotaciones discriminatorias (Corte Constitucionalm Sentencia C-078 de 2007).

La Corte, al declarar exequible la expresión “de inferioridad”, reafirma un enfoque contextualizado que busca proteger a las víctimas en situaciones de vulnerabilidad sin perpetuar estigmas o prejuicios. Este análisis demuestra el interés del tribunal en garantizar que las disposiciones normativas sean interpretadas de manera que refuercen los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores, evitando interpretaciones que puedan derivar en discriminación

4.4 Sentencia C-282-07

Se discutió el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el cual establece medidas preventivas y correctivas para el acoso laboral, incluyendo la adaptación de los reglamentos de trabajo en las empresas. Los demandantes señalaron que exigir denuncias por escrito discriminaba a quienes no saben leer o escribir, lo que vulneraría derechos fundamentales como la igualdad y el acceso a la justicia (Corte Constitucional, Sentencia C-282 de 2007). La Corte, en su fallo, declaró exequibles las disposiciones demandadas, enfatizando que las autoridades están obligadas a recibir denuncias verbales de las personas que no pueden escribir, garantizando así el derecho de las víctimas de acoso laboral a hacer valer sus reclamaciones de manera efectiva.

La decisión de la Corte en esta sentencia refuerza el acceso universal a la justicia, estableciendo un estándar inclusivo para garantizar que las víctimas de acoso laboral, independientemente de sus habilidades de

lectoescritura, puedan ejercer sus derechos. Al declarar exequibles las disposiciones y aclarar la obligación de recibir denuncias verbales, la Corte reafirma el principio de igualdad y la prohibición de barreras administrativas que limiten el ejercicio de derechos fundamentales.

4.5 Sentencia C-780-07

Se centró en las expresiones “repetida y pública” del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, que se referían a las condiciones bajo las cuales se presume la existencia de acoso laboral. Las demandantes argumentaron que estas condiciones no deberían ser requisitos exclusivos para que se considere acoso laboral, ya que muchas de las conductas de acoso se dan en entornos privados, dificultando su prueba (Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007). La Corte sostuvo que estas condiciones no limitaban los derechos de las víctimas, pues la carga probatoria debía ajustarse a las circunstancias de cada caso, y declaró exequible el artículo, subrayando la necesidad de adecuar las pruebas según los medios reconocidos en la ley.

En el fallo se refuerza una interpretación flexible y contextual de las normas sobre acoso laboral, reconociendo la diversidad de situaciones en que estas conductas pueden ocurrir. Al declarar exequibles las expresiones “repetida y pública”, la Corte equilibra la protección de las víctimas con la seguridad jurídica, al no excluir pruebas que puedan derivarse de contextos privados. Asimismo, enfatiza que la carga probatoria debe adaptarse a las particularidades de cada caso, evitando que las exigencias normativas sean un obstáculo para la justicia. Con ello, se fortalece un enfoque que prioriza la efectividad en la protección de derechos y la lucha contra el acoso en sus múltiples manifestaciones.

4.6 Sentencia C-960-07

Trató el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, que obligaba a los empleadores a adaptar los reglamentos de trabajo para incluir mecanismos contra el acoso laboral. El tribunal analizó si esta disposición afectaba dere-

chos como la igualdad, considerando que la aplicación de dicha norma a empresas privadas y no a públicas podría ser discriminatoria (Corte Constitucional, Sentencia C-960 de 2007). La Corte encontró que la ley aplica de manera general a todas las entidades laborales, sin distinción entre públicas y privadas, y declaró exequible la norma, destacando la obligación de todos los empleadores de adoptar medidas adecuadas para prevenir y corregir situaciones de acoso laboral.

4.7 Sentencia T-882-06

Se destaca cómo la Corte Constitucional aborda el acoso laboral tras la entrada en vigor de la Ley 1010 de 2006, la cual se enfoca en garantizar condiciones de trabajo dignas y justas. La Corte introduce conceptos fundamentales como el *mobbing* o *bullying*, y detalla elementos claves que definen el acoso laboral: la asimetría de poder entre las partes involucradas, la intención de causar daño y la agresión continua hacia un empleado ya sea por parte de sus compañeros o superiores (Corte Constitucional, Sentencia T-882 de 2006). Este pronunciamiento de la Corte es relevante, ya que expande el alcance de la protección de la ley para incluir a los trabajadores del sector público, que inicialmente no estaban contemplados. La sentencia subraya que, aunque el caso en cuestión fue declarado sin objeto por la resolución de la situación de la demandante, se reconoció la importancia de trasladar al empleado a un ambiente laboral adecuado, protegiendo sus derechos a la salud y al trabajo en condiciones justas.

4.8 Sentencia T-238-08

La sentencia aborda los distintos comportamientos que constituyen el acoso laboral, realizando un análisis sobre las posibles medidas preventivas y correctivas establecidas en la Ley 1010 de 2006, la corte en la sentencia en cuestión analiza casos donde el demandante denuncia a su empleador, por no otorgar permisos necesarios para el tratamiento del VIH, ya que eran unos permisos estrictamente médicos (Corte Constitucional, Sentencia

T-238 de 2008), la sentencia indica que las empresas deben evitar que las conductas tratadas en la sentencia se repitan, igualmente indica que cualquier acto relacionada con el acoso laboral debe ser denunciado y tratado dentro de un periodo de seis meses para que pueda ser sancionado, la sentencia concluye especificando que negar los permisos fue un acto de discriminación, violando el derecho al trabajo y salud del empleado.

Este pronunciamiento no solo consolida la interpretación de acoso laboral como un fenómeno que trasciende el ámbito de las relaciones jerárquicas, sino que también reafirma la obligación de los empleadores de garantizar condiciones que respeten la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Al calificar la negativa de permisos médicos como una forma de discriminación, la Corte introduce un precedente que extiende el alcance de las medidas de protección contempladas en la Ley 1010 de 2006, promoviendo un entorno laboral que priorice la igualdad y la no discriminación frente a condiciones de salud.

4.9 Sentencia T-192-12

La Corte revisa un caso en el que se denuncia acoso laboral mediante presiones y tratos discriminatorios con la intención de forzar al trabajador a renunciar a su puesto. La sentencia especifica que las acciones constituyen acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, ya que las acusaciones presentadas en la sentencia fueron debidamente probadas (Corte Constitucional, Sentencia T-192 de 2012). Esta sentencia es relevante para la investigación, ya que resalta cómo la materialización del acoso laboral afecta más allá de la estabilidad laboral del trabajador, sino también tiene el alcance para afectar su dignidad y derechos fundamentales, la decisión de la sentencia reconoció que la empresa ha incumplido con sus deberes patronales, al no ofrecer un ambiente libre de hostigamientos.

Este fallo destaca la importancia de la protección integral de los derechos laborales, subrayando que el acoso laboral no se limita a afectar la relación contractual, sino que también vulnera la dignidad y la salud emocional del trabajador. La sentencia establece un precedente significativo al exigir a

los empleadores la implementación de políticas efectivas para prevenir y erradicar conductas abusivas en el entorno laboral. Además, refuerza la obligación de las empresas de actuar con diligencia para garantizar un ambiente respetuoso, promoviendo la igualdad y el trato justo.

4.10 Sentencia T-372-12

La presente sentencia explora la relación intrínseca que hay entre el derecho a la salud, la vida digna y las condiciones laborales, donde destaca que el acoso laboral puede influir en la desmejora de la integridad física y mental del empleado, ya que en este caso las condiciones anormalmente estresantes de su entorno laboral tienen la posibilidad de considerarse como enfermedad profesional (Corte Constitucional, Sentencia T-372 de 2012). Esta sentencia deja en claro que el acoso laboral no se limita a desacuerdos con conflictos interpersonales, indica que el empleador tiene responsabilidad en prevenir situaciones que desmejoren la salud y bienestar de sus trabajadores, además indica la sentencia que la modalidad de acosar a los trabajadores para que renuncien bajo pretextos vulnera sus derechos constitucionales.

Este fallo refuerza la concepción del entorno laboral como un espacio que debe garantizar no solo la estabilidad económica del trabajador, sino también su bienestar integral. Al reconocer el acoso laboral como una causa potencial de enfermedad profesional, la Corte amplía el alcance de la protección de los derechos fundamentales al integrar las dimensiones de salud física y mental.

4.11 Sentencia T-462-15

La Corte analiza un caso especial, el cual involucra la discriminación laboral por motivos étnicos y religiosos, el demandante en este caso, argumento que el despido injustificado en su contra, estaba motivado por su estado como afrodescendiente y sus creencias religiosas, como consecuencia se generó un conflicto con el empleador generando el cese del contrato, su

terminación sin justa causa, la sentencia abordó esta problemática, donde en casos de acoso y discriminación, es absolutamente necesario que el empleador suministre pruebas claras y garantice el debido proceso, salvaguardando el derecho del empleado a defenderse ante acusaciones (Corte Constitucional, Sentencia T-462 de 2015). En este fallo, la Corte otorgó el amparo solicitado y ordenó medidas correctivas para garantizar que las acciones del empleador estuvieran en conformidad con los principios constitucionales, haciendo hincapié en la importancia de respetar la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, independientemente de su origen étnico o creencias personales.

Esta sentencia marca un hito significativo al subrayar la necesidad de garantizar la igualdad y la no discriminación como pilares fundamentales de las relaciones laborales. Al exigir pruebas claras y un debido proceso por parte del empleador, la Corte no solo refuerza la obligación de actuar conforme a la ley, sino que también pone de manifiesto la relevancia de prevenir situaciones en las que las diferencias étnicas o religiosas se conviertan en factores de vulnerabilidad para los trabajadores.

4.12 Sentencia T-317-20

La sentencia versa sobre una acción de tutela donde el demandante alega que fue víctima de acoso laboral por parte de la administradora del conjunto residencial donde trabajaba, El demandante afirmó que fue despedido después de haber denunciado el acoso a su empleador, sin que se tomarán las medidas preventivas y correctivas que establece la Ley 1010 de 2006 (Corte Constitucional, Sentencia T-317 de 2020).

La Corte Constitucional analizó en esta sentencia si las acciones y omisiones de la empresa de vigilancia, y la administradora del conjunto, constituían violaciones a los derechos fundamentales del actor. En el proceso se presentaron pruebas que incluían testimonios que corroboraban la existencia de un ambiente hostil y humillante en el lugar de trabajo, caracterizado por insultos y amenazas por parte de la administradora.

La Corte encontró que el despido de Suárez Navarro violó sus derechos al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre, ya que la terminación de su contrato se produjo pocos días después de su queja por acoso laboral, lo cual contraviene el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, este despido fue interpretado como una represalia, lo que evidenció un abuso de la potestad del empleador para terminar unilateralmente el contrato sin justa causa.

La sentencia subraya la importancia de garantizar mecanismos efectivos de protección para las víctimas de acoso laboral, destacando la obligación de los empleadores de actuar con diligencia frente a denuncias de esta índole. El fallo no solo reafirma que el despido como represalia constituye una vulneración grave de los derechos fundamentales del trabajador, sino que también evidencia cómo estas prácticas perpetúan dinámicas de poder abusivas en el ámbito laboral. Además, la Corte establece un precedente relevante al enfatizar que la inacción ante denuncias de acoso equivale a una violación de la Ley 1010 de 2006.

4.13 Sentencia T-198-22

Analiza un caso de acoso laboral en el contexto de la administración pública en Colombia, centrado en la acción de tutela, la demandante argumenta haber sufrido acoso laboral y sexual, por tal motivo presentó varias denuncias en su contra, las cuales fueron ignoradas en su totalidad, la corte examinó las actuaciones de INSOR con respecto a lo presentado por la demandante, se examinó si se cumplió el debido proceso, si se presente acoso físico, psicológico y sexual (Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2022).

La Corte determinó que el tribunal de primera instancia no valoró adecuadamente las pruebas presentadas ni aplicó una perspectiva de género al evaluar el caso. En segunda instancia se argumentó que no fue demostrado que existiera acoso laboral o acoso sexual, donde el tribunal menciona que la demandante como profesional en psicología, tiene el conocimiento para proceder en casos de ocurrir situaciones de acoso.

La Corte crítico este análisis, el cual calificó como discriminatorio y subrayó las obligaciones que las autoridades judiciales debían tener en cuenta al aplicar un enfoque diferenciador de género en casos de violencia o discriminación contra mujeres.

La Corte reconoce que la falta de acción de INSOR frente a las quejas son una omisión muy grave, al no llevar investigaciones para atender las denuncias, la corte identificó el silencio institucional de INSOR y la inacción de esta última, así que se constituyó una violación a los derechos fundamentales de la demandante

4.14 Sentencia T-415-23

La sentencia aborda un caso de acoso sexual y laboral, la demandante argumenta haber sido víctima por parte de un colega de trabajo, el cual era su superior jerárquico, relata que fue objeto de comentarios inapropiados y gestos de connotación sexual, ante tal situación, presenta una queja formal ante el presidente de la empresa entre otras dependencias, pero fueron plenamente ignoradas por parte de recursos humanos y demás departamentos, no se realizó ninguna investigación (Corte Constitucional, Sentencia T-415 de 2023).

La Corte Constitucional resalta en este fallo la omisión de la compañía en establecer un protocolo claro y específico para manejar casos de violencia sexual y acoso laboral, también que la empresa violó los derechos fundamentales de la demandante, como el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a un entorno de trabajo seguro (no hostil). La sentencia hace hincapié nuevamente en que las empresas tengan medidas preventivas para la protección de las trabajadoras y criticó duramente a la empresa por no abordar la situación, en vez de despedir a la demandante.

La sentencia establece un precedente significativo al evidenciar cómo la omisión de acciones concretas por parte de las empresas perpetúa dinámicas de abuso y revictimización en el ámbito laboral. Al ignorar las denuncias de la demandante y carecer de protocolos efectivos, la compañía

no solo falló en garantizar un ambiente de trabajo seguro, sino que también profundizó la desigualdad estructural y la discriminación de género en el entorno laboral. El fallo enfatiza que las empresas no pueden mantenerse pasivas frente a estas situaciones, ya que ello no solo infringe derechos fundamentales, sino que también refuerza prácticas culturales que normalizan el acoso.

4.15 Análisis

Aunque la Corte Constitucional de Colombia ha avanzado significativamente en la incorporación del enfoque de género en su jurisprudencia, existen áreas donde aún se pueden fortalecer sus fallos. A continuación, se detallan algunos aspectos que requieren mayor atención:

1. *Interseccionalidad limitada*

Aunque la Corte reconoce la importancia de la interseccionalidad, su aplicación en los fallos aún es limitada. Se necesita una mayor comprensión de cómo el género se cruza con otras categorías de opresión, como la raza, la clase, la etnia y la orientación sexual, para abordar las desigualdades de manera más efectiva. Se necesita una mayor visibilización de la problemática de las mujeres trans, y de las mujeres que se encuentran en zonas rurales.

2. *Estereotipos de género persistentes*

A pesar de los esfuerzos por erradicarlos, algunos estereotipos de género aún persisten en los fallos de la Corte¹⁰. Es necesario fortalecer la capacitación de los jueces en materia de género para garantizar que sus decisiones estén libres de prejuicios y estereotipos. Se debe evitar la revictimización de las mujeres en los procesos judiciales.

¹⁰ Un ejemplo de ello es la Sentencia C-055 de 2022, que –aunque constituye un gran avance para los derechos reproductivos de las mujeres–, no tiene en cuenta a aquellas que no se identifican como tales pero que poseen útero.

3. Falta de perspectiva de género en la reparación

Aunque la Corte ha reconocido el derecho a la reparación de las mujeres víctimas de violencia de género, la implementación de medidas de reparación con perspectiva de género aún es deficiente. Se necesita garantizar que las medidas de reparación tengan en cuenta las necesidades y experiencias específicas de las mujeres. Se requiere garantizar que las medidas de reparación sean integrales, incluyendo la reparación económica, social y simbólica, medidas que a través de acciones de tutela, como las que se han analizado, no son susceptibles de ser reconocidos justamente por su misma naturaleza de acciones de tutela, un ejemplo de ello es la sentencia T-198 de 2022 que si bien ordena al INSOR la expedición de un protocolo de atención oportuno, preventivo y con enfoque de género para atender las denuncias sobre acoso laboral y sexual, lo cierto es que se queda corta

4. Desafíos en la implementación de las sentencias

La implementación efectiva de las sentencias de la Corte Constitucional en materia de género aún enfrenta desafíos. Se necesita fortalecer la coordinación interinstitucional y garantizar la asignación de recursos suficientes para la implementación de las sentencias. Se hace necesario garantizar el acceso a la justicia para las mujeres, especialmente aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

5. Necesidad de mayor pedagogía de género

Es necesario fortalecer la pedagogía de género en la sociedad colombiana para promover una cultura de igualdad y respeto. La Corte Constitucional puede desempeñar un papel importante en esta tarea, a través de la difusión de sus fallos y la promoción de espacios de diálogo y reflexión.

Conclusión

La problemática del acoso laboral y la violencia de género en Colombia continúa siendo un desafío complejo, a pesar de los avances normativos implementados para contrarrestar estas conductas. La Ley 1010 de 2006 y la adopción del Convenio 190 de la OIT constituyen hitos importantes en el desarrollo de un marco jurídico destinado a proteger los derechos de las trabajadoras. Sin embargo, el análisis detallado evidencia que las medidas legales y administrativas han sido insuficientes para abordar las especificidades y las dinámicas de género que subyacen al fenómeno del acoso laboral. Estas prácticas no solo afectan la dignidad y los derechos fundamentales de las trabajadoras, sino que también perpetúan desigualdades estructurales en los entornos laborales.

La Ley 1010 de 2006, aunque pionera en su objetivo de prevenir y sancionar el acoso laboral, presenta vacíos conceptuales que limitan su alcance en términos de protección efectiva para las mujeres. En particular, la normativa no contempla de manera adecuada las modalidades de acoso vinculadas al género, como el acoso sexual, psicológico y moral, que afectan desproporcionadamente a las mujeres en el lugar de trabajo. Tampoco establece con suficiente claridad procedimientos confidenciales y seguros que permitan a las víctimas denunciar estos actos sin temor a represalias, lo que genera una barrera significativa para su implementación. Además, las figuras de atenuantes y agravantes, en algunos casos, no reflejan la gravedad de las circunstancias específicas del acoso

de género, lo que dificulta la adecuada sanción de los agresores y perpetúa un ambiente de impunidad.

En el ámbito judicial, las sentencias revisadas reflejan una interpretación inconsistente de las normas, lo que contribuye a la falta de uniformidad en la protección de las mujeres trabajadoras. Si bien la Corte Constitucional ha emitido fallos trascendentales que resaltan la importancia del trabajo digno y la no discriminación, muchas decisiones carecen de una perspectiva de género sólida que permita abordar las particularidades del acoso laboral hacia las mujeres. Las vacilaciones en la definición de las conductas que constituyen acoso y la falta de criterios homogéneos en los tribunales limitan la capacidad del sistema judicial para ofrecer soluciones integrales y efectivas. La jurisprudencia ha desempeñado un papel fundamental en la protección de los derechos laborales de las mujeres, pero su impacto se ve reducido por la ausencia de una aplicación uniforme y la falta de mecanismos de seguimiento que aseguren el cumplimiento de las sentencias.

El Convenio 190 de la OIT representa un avance significativo en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, al establecer directrices internacionales que incorporan una perspectiva de género. No obstante, su adopción en Colombia ha sido limitada, y no se han desarrollado suficientes mecanismos para adaptarlo al contexto local. Esto refleja una brecha entre los compromisos internacionales asumidos por el Estado y la implementación práctica en el ámbito nacional. La falta de políticas públicas específicas que integren las disposiciones del convenio con las realidades del mercado laboral colombiano dificulta la transformación de los entornos laborales en espacios inclusivos y seguros.

Por otra parte, las empresas tienen un rol fundamental en la prevención y atención del acoso laboral, pero muchas carecen de protocolos claros y efectivos para manejar estas situaciones. La omisión en la implementación de medidas preventivas y la falta de formación sobre igualdad de género y derechos laborales, perpetúan dinámicas de poder asimétricas que afectan a las trabajadoras. Los casos analizados evidencian que, en numerosas ocasiones, las empresas priorizan la protección de su reputación

sobre el bienestar de sus empleadas, lo que resulta en la revictimización de las denunciadas y la perpetuación de un ambiente laboral hostil.

Los desafíos conceptuales, normativos y operativos que enfrentan las medidas legales en Colombia son reflejo de una necesidad urgente de reformular y fortalecer las estrategias de prevención y sanción del acoso laboral con una perspectiva de género más robusta. Es esencial que se promuevan políticas públicas que integren acciones legislativas, judiciales y empresariales, destinadas no solo a sancionar las conductas abusivas, sino también a prevenirlas mediante la sensibilización, la educación y la transformación cultural. El cumplimiento efectivo del Convenio 190, junto con el desarrollo de normativas nacionales complementarias, resulta un paso clave para garantizar entornos laborales más equitativos y libres de violencia. Solo mediante un enfoque integral que reconozca las particularidades del acoso de género, será posible avanzar hacia la erradicación de estas prácticas y garantizar los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, I. S., Ortiz, S. X., Echavarría, D. C., y Rodríguez, L. M. (2012). Análisis e implicaciones de la Ley 1010 de 2.006 en Colombia. Repositorio Universidad Sergio Arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/979/Analisis%20e%20implicaciones%20de%20la%20ley%201010.pdf?sequence=4>
- Álvarez, D., Correa, K., Montoya, M., Montoya, V., & Zapata, M. (2022). El acoso en el ámbito laboral: repercusiones a nivel emocional y psíquico. Repositorio Tecnológico de Antioquia. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2542/TRABAJO%20DE%20GRADO%206%20DE%20MAYO%20%282%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Altés Tarrega, J.A. (2022). El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo. (2022). *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, 4, 97-121. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/617>
- Amnesty International (s.f.). Página web. <https://www.amnesty.org/en/>
- Arévalo, V., Reyes, J., Arias, N., y Godoy, D. (2023). Factores de acoso laboral a mujeres en Colombia. Repositorio Universidad Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18731/1/TE.RLA_Ar%C3%A9valoValentina-ReyesJohana-AriasNasliyen-GodoyDennis_2023

- Carvajal, J. (2013). *Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia*. Repositorio Universidad Externado. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3708/3986>
- Castañeda, P., Galeano, D., y Velásquez, L. (2023). *Acoso Laboral con énfasis en el enfoque de género*. Repositorio Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12935/CastanedaPaula2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Causil, K. de J. (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales. *Repositorio Universidad Católica*. <http://hdl.handle.net/10983/13736>
- Clavijo Rincón, V. (s/f). *Acoso Psicológico Laboral en Colombia*. Repositorio Universidad de la Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4547/130999.pdf;jsessionid=7D75955AD-27610C098BFA5E5B2C99215?sequence=1>
- CNMH. (2013). ¡Basta ya! Colombia: memorias de guerra y dignidad. Bogotá: Centro Nacional de Memoria Histórica.
- Cotame, J., Soler, C., y Bayona, P. (2018). Evaluación del acoso laboral en una empresa de consultoría en la ciudad de Bogotá. Repositorio Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2751/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad (2022). Informe Final Comisión de la Verdad. Capítulo “Mi cuerpo es la verdad”. <https://www.comisiondelaverdad.co/mi-cuerpo-es-la-verdad>
- Consejo Colombiano de Seguridad (2022). Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos. *Protección y seguridad*, julio-agosto. <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Acoso-laboral-PS-404.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación (s.f.). SisCONPES – Documentos. <https://sisconpes.dnp.gov.co/sisconpesweb/>
- Duarte, L., y Ávila, E. (2023). Discriminación y violencia de género en entornos laborales desde el enfoque sistémico. Repositorio Univer-

- sidad Cooperativa. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/35eb9fe2-c984-4492-897d-5ea54f34aed6/content>
- Esstico, G., y Villabuena, C. (2022). *La violencia laboral en Colombia en el marco del convenio 190 de la OIT*. Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>
- Espinosa-Miñoso, Y. (2014). Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica. *El Cotidiano*, núm. 184, marzo-abril, pp. 7-12 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32530724004.pdf>
- Garzón, A., Pinzón, S., Roa, S., y Torres, D. (2022). “Tenía que ser mujer”: Perspectiva de Género y Derechos en las violencias de pareja en Bogotá-Colombia. *Scielo*. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i35.12118>
- Garzón, T. (2011). Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. Repositorio Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/b2a04e35-43c4-411e-9247-4b8b879c7262/content>
- Giraldo, D., Herrera, L., y Velázquez, N. (2023). Factores que contribuyen a la violencia basada en el género en países de Latinoamérica la crianza patriarcal como factor cultural. Repositorio Universidad CES. <https://hdl.handle.net/10946/7359>
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 205-216. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Global Unión. (2020). La violencia doméstica invade el lugar de trabajo: ¿por qué es necesario el Convenio C190 de la OIT en la época de Covid-19? Global Union. <https://uniglobalunion.org/news/la-violencia-domestica-invade-el-lugar-de-trabajo-por-que-es-necesario-el-convenio-c190-de-la-oit-en-la-epoca-de-covid-19/>
- Gómez Cetina, D., y Machado Martínez, M. C. (2021). La violencia y el acoso laboral en Colombia: análisis crítico de la Ley 1010 de 2006 a

partir del convenio 190 de la OIT y el derecho comparado. Repositorio Universidad del Externado. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff4b79d2-d160-4e75-bea4-a0c8343e9aa4/content>

Higinio García, D., y Molina Fonseca, A. (2022). Riesgos psicosociales en el ámbito laboral desde la perspectiva de género. Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3439>

Human Right Watch (s.f.). Página web. <https://www.hrw.org/>

Liga de Mujeres Desplazadas (s.f.). Nosotras. <https://ligamujeres.org/>

Lozada, A. (2021). El acoso laboral: un impacto más allá de lo laboral en los trabajadores de la ciudad de Bogotá. Repositorio Universidad Externado. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/d4ae1d40-7762-460a-9d8a-b35f5b8888cc/content>

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Derechos de la mujer*. Edición N° 2 Año: 2002 Tomos: I

Parra Osorio, L. (2020). Acoso laboral entre lo teórico y lo práctico: una mirada multidisciplinaria. *Acoso laboral entre lo teórico y lo práctico: una mirada multidisciplinaria*. <https://doi.org/10.18041/978-958-5578-49-4>

Pérez Amorós, F. (2022). Nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo según el Convenio 190 de la OIT de 2019. *Revista iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3(6), 5-21. <http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/92>

Pons Carmena, M. (2020). Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 30-60. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5538>

Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas (s.f.). Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas “KAMBIRÍ”. <https://www.redkambiri.org/>

- Rodríguez Calvo, J. (2020). Violencia y acoso en el trabajo: un estudio a partir del Convenio 190 de la OIT. *Repositorio Universidad de la Laguna*. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19367>
- Secretaria de Salud de México. (2022). *Convenio 190 de la OIT: El enfoque integral, inclusivo y con perspectiva de género para atender la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo*. Secretaria de Salud de México. http://www.dgrh.salud.gob.mx/AcercaDe/Convenio_190_OIT.pdf
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2024). *Leyes y decretos sobre normativa lucha contra el acoso laboral*. Sistema Único de Información Normativa, Ministerio de Justicia y del Derecho. <https://www.suin-juriscal.gov.co/archivo/listado/acosolaboralSUIN.pdf>
- Vargas, V. (2002). Los feminismos latinoamericanos: sus aportes a la política y a las concepciones de desarrollo. *La aljaba*.
- Velázquez Fernández, M.P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, (437-438), 119-142. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1244>
- De Vicente Pachés, F. (2020). El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, (448), 69-106. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1004>

Jurisprudencia

- Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010 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. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia C-898. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/c-898-06.htm>

- Corte Constitucional de Colombia (2006). Sentencia T-882. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2007). Sentencia C-078. M.P. Jaime Córdoba Triviño. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-078-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-282. M.P. Álvaro Tafur Galvis. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-780. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-960. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia T-238. M.P. Mauricio González Cuervo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-238-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia T-192. M.P. Mauricio González Cuervo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-192-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia T-372. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-372-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2015). Sentencia T-462. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-462-15.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia T-317. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2022). Sentencia T-198. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-198-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia (2023). Sentencia T-415. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-415-23.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra: OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

