



Los estándares de prevención de acoso sexual laboral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, frente a los estándares internacionales

The standards of prevention of workplace sexual harassment in the jurisprudence of the Colombian Constitutional Court, compared to international standards

Fernando Luna Salas

Universidad Libre, Bogotá, D. C., Colombia

edwinguzmanpastrana@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1196-8995>

Recibido: 17 de junio de 2022 / Aceptado: 15 de octubre de 2022

<https://doi.org/10.17081/just.27.42.6186>

Resumen

Objetivo: estudiar qué se requerirá para que los estándares de prevención de acoso sexual laboral en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana cumplan con los estándares internacionales. Método: descriptivo con un enfoque inductivo – deductivo que permitió reconocer la información nacional con la internacional, llegando a establecer si cumplen con los estándares internacionales sobre el acoso sexual laboral. Resultados: El Estado colombiano no ha aplicado la promoción y prevención en el abuso del acoso sexual a nivel laboral, por lo que se requiere jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional para erradicar esta situación que vulnera los derechos fundamentales de quienes son victimizados y dar cumplimiento a la Ley 1010 del 2006 y la Ley 1257 del 2008, que reconoce derechos expuestos en la Constitución Política y de esta forma dar cumplimiento a los acuerdos internacionales ratificados por Colombia; confirmando la importancia que tiene para el Derecho, el respeto de los Derechos Humanos. Conclusiones: los estándares de prevención del acoso sexual laboral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, frente a los estándares internacionales, no han sido implementados a pesar de existir en Colombia las leyes y decretos que amparan a las víctimas de este delito.

Palabras clave: acoso sexual laboral, jurisprudencia, estándares internacionales, empresas.

Abstract

Objective: to study what will be required so that the standards for the prevention of workplace sexual harassment in the Jurisprudence of the Colombian Constitutional Court comply with international standards. Method: descriptive with an inductive-deductive approach that allowed national information to be recognized with international information, establishing whether they comply with international standards on workplace sexual harassment and being able to answer the problem question that has been raised: What is required so that the standards of prevention of workplace sexual harassment in the Jurisprudence of the Colombian Constitutional Court, comply with international standards? Results: The Colombian State has not applied the prevention of the abuse of sexual harassment at the workplace, which is why jurisprudence issued by the Constitutional Court is required to eradicate this situation that violates the fundamental rights of those who are victimized, as well as to comply with Law 1010 of 2006 and Law 1257 of 2008, which recognize rights set forth in the Political Constitution and thus comply with international agreements ratified by Colombia; confirming the importance that respect for Human Rights has for the Law. Conclusions: the standards of prevention of workplace sexual harassment in the jurisprudence of the Colombian Constitutional Court, compared to international standards, have not been implemented despite the existence in Colombia of laws and decrees that protect the victims of this crime.

Keywords: workplace sexual harassment, jurisprudence, international standards, companies.

Como Citar:

Guzmán Pastrana, E. (2022). Los estándares de prevención de acoso sexual laboral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, frente a los estándares internacionales. *Justicia*, 27(42), 23-38. <https://doi.org/10.17081/just.27.42.6186>

I. Introducción

La presencia del acoso sexual laboral en empresas públicas y privadas, existe y se lleva a cabo por parte de quienes tiene poder sobre sus subordinados, aprovechando las necesidades de los más débiles que requieren de su empleo para subsistir, razón por la cual no denuncian los hechos y es posible que aun denunciándolos en los estrados judiciales colombianos, la falta de una reforma a la justicia, la sobre carga de denuncias, la corrupción, las palancas políticas o compadrazgos, evitan el juzgamiento de los hechos.

A nivel mundial, el acoso sexual laboral, es un problema que atañe a muchos empleados, debido a diversos motivos, entre los cuales se pueden mencionar: Racismo, envidia, deseos libidinosos. Colombia no es la excepción; aquí también es frecuente en el medio laboral colombiano y llevado a cabo por quienes tienen cierto poder o autoridad sobre sus subordinados, aprovechándose de las necesidades de los más débiles, que requieren de su empleo para subsistir, razón por la cual, prefieren no denunciar, ni ventilar estos hechos punibles. Como lo ocurrido con la llamada “Comunidad del anillo” donde altos mandos de la Fuerza Pública fueron denunciados por estos sucesos indignantes y desacreditadores para la Policía Nacional, por el escándalo de prostitución masculina que forzó la renuncia del director de la Policía Nacional Rodolfo Palomino e involucró al mismo Congreso colombiano. (Cosoy Natalio, BBC Mundo, Bogotá 17 – II / 2016) (@nataliocosoy)

De ahí que se tome en consideración desarrollar los siguientes objetivos específicos, a través de los cuales se podrá: conocer el desarrollo de la normatividad relativa al acoso sexual laboral a nivel nacional e internacional, para hacer un reconocimiento de las normas que protegen a los trabajadores; revisar la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana sobre acoso sexual, enfatizando en el desarrollo de

los estándares de prevención, frente a los compromisos internacionales e indicando si existe o no el cumplimiento de los estándares internacionales sobre acoso sexual laboral en Colombia, y de esta manera, ponderar el compromiso del país en la protección de los trabajadores que se encuentran en desventaja frente a quienes tienen poder o antigüedad en una empresa.

El problema involucra al acoso sexual laboral, definido como una acción indeseada de origen sexual, que se da en el lugar de trabajo, el cual se caracteriza por requerimientos de carácter verbal, físico, por compartir situaciones comprometedoras de tipo sexual o a través de gestos que contienen insinuaciones del mismo tipo, entre otros comportamientos que se perciban con intenciones morbosas y que, la persona objeto de ellos, se sienta ofendida o humillada (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Si bien es cierto que esta es una práctica que, se venía presentando desde el ingreso de la mujer al mercado laboral, es solo hasta el año 1975 que se hizo público el primer denuncia sobre esta situación. Fue a través de las denuncias de Carmita Wood, contra Boyce McDaniel, físico nuclear de la Universidad de Cornell (Estados Unidos), quien era su jefe e inició a hablarle y tocarla de manera inadecuada, aún en público; esta primera demanda no trajo consigo una respuesta adecuada a pesar del acompañamiento inicial que recibió, pero sirvió de abrebocas para que otras mujeres fueran capaces de denunciar este acto repudiable (Gómez, 2018), y a la fecha, los gobiernos han establecido normas y acompañamiento mediante programas especiales a las víctimas de este atropello contra la integridad personal, de algunos seres humanos.

Como puede verse, es un tema de actualidad que no afecta solo al género femenino, sino parece ser que también al género masculino, pero no por esto se puede decir que sea menos relevante; situación que confirman De Miguel y Prieto (2016), en su investigación realizada en España, donde dan a conocer que: “el sexo femenino se ve más afectado por el acoso moral en el trabajo, siendo un 59% de las víctimas de este fenómeno mujeres; frente al 41% que serían hombres” (pág. 38).

Ahora bien, con respecto a Colombia, se encuentra que el país no es ajeno a esta situación, que, si bien es cierto, es encubierta en la mayoría de los casos, bien sea por prevención, por miedo a la humillación que representa para la víctima, evitar quedarse sin empleo y asumir consecuencias económicas, cuando las necesidades son más fuertes, no por esto se puede decir que es menos común, de lo que ya se ha mencionado. En el año 2014, el Ministerio de Trabajo, llevó a cabo una encuesta sobre acoso sexual en el ambiente laboral, donde se conoció que el 13% de los participantes eran víctimas de acoso sexual en su trabajo, bien sea por: “... solicitudes o presión para tener sexo (82%); intento y ocurrencia de acto sexual (79%); correos electrónicos y mensajes de texto vía celular a través de propuestas directas para tener sexo (72%) y, contacto físico consentido que se pasa del límite (72%)” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, 2014); de estas personas, el 63% correspondía al género femenino y tan solo el 10% presentó denuncia a este respecto; sin embargo, no todas las imputaciones siguen hasta el final, porque las víctimas desisten de las mismas o renuncian al trabajo y no vuelven a interesarse por el caso (Baquero y Mayorga, 2021).

Es más, la Universidad Libre de Colombia, en una investigación que llevó a cabo en el año 2018, llamó la atención sobre el crecimiento del acoso sexual laboral, aduciendo que en el año 2017 se presentaron 803 denuncias por acoso sexual ante los entes jurídicos y, en junio del 2018, estas denuncias por el mismo hecho, ascendieron a 1.406, (Universidad Libre de Colombia, 2018); si bien es cierto que el país ha legislado con el objetivo de proteger a las personas en su trabajo, en cuanto al acoso sexual laboral, hace falta más atención y prevención sobre este flagelo.

Estas razones conllevan a plantear que se requiere estudiar el desarrollo de los estándares de prevención de acoso sexual en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para evaluar si se están cumpliendo los estándares internacionales o en qué se está fallando a este respecto y así poder ofrecer unas estrategias para disminuir esta situación que afecta a la persona que es victimizada en lo laboral, familiar, social, psicológico, económico, entre otros aspectos de su vida.

II. Método

El método que se aplicó es el descriptivo, con un enfoque inductivo-deductivo; el enfoque inductivo permite obtener conclusiones generales a partir de proposiciones particulares y con el deductivo, dar a conocer jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana (Rodríguez, 2007), con el fin de dar respuesta a la pregunta planteada: ¿Qué se requiere para que los estándares de prevención de acoso sexual laboral en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana cumplan con los estándares internacionales?

III. Resultados

Acoso laboral

Antes de entrar en el tema se traen a colación diferentes conceptos sobre acoso sexual en el ámbito laboral en Colombia, expuestos por la Organización Internacional del Trabajo (2016), Soto (2016) y Cuevas (2015); de igual manera, se presentan las conceptualizaciones realizadas por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres las cuales definen el Acoso Sexual (1992) y la Confederación Internacional de Sindicatos (1986).

Según la OIT “El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.1)

Para la Fiscalía: “El acoso sexual es una expresión de violencia en espacios laborales, educativos o en cualquier escenario donde haya condiciones de desigualdad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, párr. 2).

Ahora bien, Jáuregui (2017), da a conocer que: “el Acoso Laboral es aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado” (Jáuregui, 2017, párr. 2). De igual forma, reconoce que puede ser ejercido por: “Un compañero, subalterno o jefe inmediato, con el objetivo de: infundir miedo, temor o angustia, intimidar, desmotivar, o hacer renunciar” (Jáuregui, 2017, párr. 3-5) a la víctima artículo 7 ley 1010 de 2006.

Por su parte, Cuenca (2015), argumenta la definición del Acoso Sexual Laboral, tomando como base lo expuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3 del 2007 del Estado Español, como: “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Cuenca, 2015, p. 525-526).

En el artículo 12, numeral 18 de la Recomendación número 19 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, define el Acoso Sexual Laboral (1992), como aquel que:

“Incluye conductas de tono sexual, tales como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, 1992, p. 3).

En el año 1986, la Confederación Internacional de Sindicatos, definió el acoso sexual en el trabajo, como: “toda conducta cualquiera que sea que pueda afectar o que afecte al trabajador directamente y entre las distintas formas de intento está el acercamiento con propósitos sexuales, gestos o rumores desobligantes, los contactos físicos inapropiados y abusivos, menciones explícitamente de carácter sexuales poco simpáticas, miradas retadoras y todas aquellas actuaciones repetitivas que puedan afectar el desarrollo y el rendimiento de la víctima en el campo laboral”. (Federación Sindical Mundial)

Como consecuencia, la persona que ha sido afectada por esta problemática, en muchos de los casos cambia su comportamiento en el ámbito laboral, se encierra en sí mismo, se aísla, se torna silencioso y siente un ambiente desagradable que hace que esté permanentemente pensando que, por no acceder a dichas peticiones, puede llegar a perder su empleo.

Como se puede observar en los diferentes conceptos, estos coinciden en cuanto a que el Acoso Sexual Laboral, trae consecuencias, no solo laborales, sino también emocionales para un individuo que siente vulnerados sus derechos fundamentales, como el de su intimidad y una vida digna, no solo en el momento que, es víctima de este delito, sino que es una agresión que por sus características permanece con él.

Tipos de acoso

Con relación a los tipos de acoso, Jáuregui en su artículo presenta de manera concisa las seis divisiones que aparecen en la Ley 1010 del 2006, a saber: Maltrato, Persecución, Discriminación laboral, Entorpecimiento, Inequidad laboral, Desprotección laboral (Jáuregui, 2017).

En general, el tipo de acoso que más hace presencia es aquel que ejerce el jefe (hombre) sobre sus subalternas. Conocido como ascendente – descendente. Así las cosas, las mujeres son las que más denuncian; sin embargo, con la profesionalización de la mujer se ocupan con más frecuencia para desempeñar cargos directivos; también, se han presentado casos donde las mujeres presionan a sus subalternos a través del acoso sexual (Capmany, 2013).

Factores precipitantes

Según Cuenca (2015), dentro de los factores que precipitan el Acoso Sexual Laboral, están los siguientes:

- a. “La juventud de las mujeres, especialmente aquellas que son jóvenes y solteras, las no profesionales, por considerarlas más fácil de intimidarlas y el victimario piensa que tiene derecho a seducirlas por encontrarse solas.
- b. “Encontrarse entre los 26 y 30 años, por la juventud y belleza (atractivo físico).
- c. “Pertener a minorías raciales o religiosas.
- d. “Nacionalidad diferente.
- e. “Predominio de un determinado género dentro de la organización” (Cuenca, 2015, p. 538 – 550).

Como se puede observar en los factores precipitantes, para ser víctima de Acoso Sexual Laboral, parece que ser joven y poseer belleza, es un atractivo para aquellos que están a la espera de una nueva persona para hacerla objeto de sus chanzas con doble sentido e insinuaciones de mal gusto para con su víctima, situaciones nada agradables y con menor razón si esa persona pertenece a un grupo minoritario, lo que le hace aún más susceptible.

Forma de intimidación

La intimidación, es una forma de chantajear para conseguir lo que se desea, la cual se manifiesta, como: “Una manera de amenaza física, miradas amenazantes, manipulación emocional, abuso verbal, humillación intencional y/o verdadero maltrato físico” (Lara, 2018), amenaza de la que hace uso constante el acosador sexual en el ámbito laboral, aprovechando su posición dentro de la organización y que se manifiesta, bien sea como chantaje o como ambiente laboral hostil.

El chantaje es: “Cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.2). En este caso, el victimario se aprovecha de su posición dentro de la empresa y de la debilidad de su víctima para intimidarla y hacer que cumpla con sus pretensiones, so pena de impedir que continúe dentro de la organización (Jáuregui, 2017).

En cuanto al ambiente laboral hostil, es: “En el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2).

Para la Fiscalía General de la Nación (2018), la intimidación lleva a:

“Las víctimas a presentar cuadros de ansiedad, estrés, fatiga y depresión. Además, disminuyen el rendimiento laboral, se ausentan frecuentemente y, de igual manera, ocurren despidos como represalias a la negativa del acoso. La persona acosada, también cambia su forma de vestir y estilo de vida” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 5).

Lo que demuestra que no es fácil para un empleado afrontar esta clase de situaciones que se le convierten en una carga pesada y le disminuyen su capacidad laboral y habilidades dentro de la empresa, especialmente cuando tiene que hacer frente a la responsabilidad de sus funciones asignadas.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la definición de acoso sexual en el ámbito laboral se encierra en ciertas palabras claves, que todo autor, organizaciones, legislación y Corte Constitucional colombiana, utilizan también frente al acoso sexual; estas definiciones en algunos tratadistas cambian de ubicación u orden, pero en sí, lo que no cambia es el contenido de éstas, entre ellas:

- a) Física: tocamientos, acercamientos innecesarios.
- b) Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas telefónicas ofensivas.
- c) No verbal: silbidos, señales de connotación sexual, muestra de objetos pornográficos.

Ante estas situaciones que muestran la falta de respeto hacia el ser humano, por parte de quien comete el delito, lo mejor es que las víctimas de esta clase de acoso denuncien a sus victimarios, y estos últimos tengan que asumir las consecuencias que van desde: “Multas entre 2 y 10 salarios mínimos mensuales vigentes y pagarle a las EPS y ARL, el 50% de gastos generados a causa de enfermedades laborales” (Jauregui, 2018, párr. 13).

Para Trujillo (2008) (citado en Torres, Niño y Rodríguez, 2016):

... el acoso laboral requiere que las conductas configuradoras, además de deliberadas y sistemáticas, estén direccionadas a humillar y denigrar al acosado, sea para lograr su sometimiento o la pérdida de su trabajo. Lo señalado desde luego puede desembocar en un daño físico, síquico o moral en la víctima y por ende la vulneración de sus derechos fundamentales. Aunado a lo anterior, el acoso laboral también termina por afectar negativamente el clima laboral de las organizaciones y empresas, y con ello se disminuye la productividad y competitividad de las mismas (pág. 99)

También es cierto, que, debido a estos ataques en el entorno laboral se afecta la convivencia familiar y social, luego el afectado se ve enfrenado a una cantidad de comportamientos inesperados, es de suma importancia que los empleadores conozcan la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, con el fin de determinar el origen de las posibles patologías generadas por el acoso laboral.

Los empleadores cuentan con una herramienta muy valiosa que puede ayudar tanto al empleador como al trabajador público o privado, y es la creación y funcionamiento serio y responsable del Comité de Convivencia Laboral tal cual como lo refiere las Resoluciones 652 y 1356/2012, es importante aclarar que dicho comité se crea como un mecanismo que permite aportar al manejo del acoso laboral en las empresas o entidades.

Principales víctimas

Analizando todo el material recopilado para este artículo científico, queda en evidencia en la mayoría de eventos relacionados con el acoso sexual, las víctimas en un 57% son mujeres (Fiscalía General de la Nación, 2018) y como factores precipitantes, ser mujeres jóvenes, económicamente dependientes, que por tal actuar toman sus propias decisiones y las mujeres solteras o divorciadas, ya que al no contar con un compromiso conyugal serio o estable se hacen más susceptibles de recibir una propuesta indebida.

Otro de los factores precipitantes son las mujeres inmigrantes, que por buscar una mejor calidad de vida o contar con mejor suerte, se ven obligadas a acceder a las pretensiones planteadas por su empleador o quien ejerce el llamado poder dominante frente a estas indefensas mujeres, las cuales, por temor a perder su trabajo o estabilidad laboral, optan por callar y no denunciar.

Muchas personas creen, que las mujeres son las únicas acosadas sexualmente, pero este pensar hace ver el machismo frente a esta problemática mundial; incluso, los hombres también son acosados sexualmente y más aún, los jóvenes con inclinación homosexuales, al igual que las minorías étnicas y raciales, que por su condición se hacen más vulnerables frente a otros grupos de personas.

El acoso sexual en Colombia

Como se puede observar en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que se relaciona en la Tabla 1 del numeral 3, en Colombia se vienen dando pasos para proteger a las víctimas de Acoso Sexual Laboral; sin embargo, no es suficiente porque como lo da a conocer la Fiscalía en su informe del año 2017: “Hay al menos 11.098 casos. Las cifras aumentan, de cuatro denuncias en 2008, se pasó a 1.656 en 2017, más de cuatro casos diarios” (Fiscalía General de la Nación, 2018, párr. 6 -7).

En consecuencia, se tiene que a pesar de existir normas como la Ley 1010 del 2006, cuyo objeto es proteger y velar porque no se siga presentando el Acoso Sexual Laboral contra las personas que realizan alguna actividad laboral (Congreso de Colombia, 2006); estos casos se siguen dando en otros ámbitos, puesto que la norma se queda corta en sus expectativas, pues no abarca toda la población laboral. Así lo señala:

“La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa” (Ley 1010 de 2006, Artículo 1, parágrafo 1).

Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana

La Corte Constitucional colombiana, ha fallado sobre actos relacionados con el Acoso Sexual en el ámbito Laboral, dando el beneficio de la protección a las víctimas y de las normas que se dictan a su favor y analizadas algunas de las sentencias de la Corte Constitucional Colombiana, ésta sostiene su postura frente a los actos constitutivos de violencia sexual, siendo una de las manifestaciones de discriminación más traumáticas a la que se ve expuesta, día a día esta población; también se evidencia el perjuicio irreparable que genera tal vulneración sufrida por quien la ejerce (factor dominante). (Ver Tabla 1).

TABLA 1. FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA.

Sentencia	Magistrado(a) ponente	Tema	Resumen Personal
Sentencia T-652 23/11/2016	Dr. Jorge Iván Palacio Palacio	Acoso Sexual, tratos degradantes e irrespetuosos utilizando un lenguaje vulgar y de alto contenido Sexual	En el tema central, referente a la sentencia citada, es preocupante, cómo la institución a la cual pertenece la actora afectada, no tenga claro en sus políticas internas y en el reglamento estudiantil de tan respetada Institución del Estado el procedimiento que se debe aplicar a una de las causales calificada como falta grave y que sea cometidas por algunos de sus estudiantes; tampoco es bien visto que la misma Institución y el Tribunal Administrativo no tengan claro qué es acoso laboral y las debilidades que la ley deja frente a la definición. No puede medirse con el mismo racero los descargos y las pruebas del victimario con los de la víctima, si dichas pruebas son testimoniales se entiende que es difícil tener una postura acorde con el comportamiento, pero en este caso puntual la persona afectada la cual es la que pone en conocimiento a la Institución, aporta pruebas testimoniales, documentales como las dejadas en el WhatsApp, las cuales fueron emitidas por su atacante y estas pruebas no tengan un valor suficiente frente a la intención final del atacante, la cual es de intimidación, afectación psicológica, temeridad, entre otras. Es muy importante referir que tanto la postura de la institución educativa, como la del Tribunal Administrativo son posturas vistas como machistas al referir frases como la que “el hombre propone y la mujer dispone”, estas referencias hacen que los derechos de la mujer sean vulnerados a diario en el País. Uno de los puntos que más preocupa en las altas cortes es el desconocimiento o la apatía para con el precedente jurisprudencial.

<p>Sentencia T-265 23/05/2016</p>	<p>Dr. Jorge Iván Palacio Palacio</p>	<p>Acoso Sexual como acto de violencia contra la mujer a la luz del Derecho Internacional.</p>	<p>La presente sentencia deja claro que cuando se ejerce el acoso sexual este flagelo puede sufrirlo cualquier persona sea mujer u hombre; también, se evidencia que no importa el cargo ni el tipo de contratación, lo único que si es cierto es que la persona que lo sufre se ve enfrentada a dos problemas, uno que su denuncia sea recibida en la empresa y que ésta realice todo el procedimiento que se debe aplicar con el comité de convivencia laboral, a su vez que las acciones tomadas por el comité sean las acordadas al tema puntual; el otro inconveniente al que se enfrenta la víctima es cuando dicho acoso persiste y ya se hace evidente que el problema se salió de control y la persona afectada no cuenta con el respaldo de su empleador y éste se ve en la obligación de acudir a las entidades como Defensoría, Personaría, entre otras, pero lo que más preocupa es el manejo que se le da al tema puntual del acoso sexual en el ámbito laboral como es este caso puntual.</p>
<p>Sentencia C-960 14/11/2007</p>	<p>Dr. Manuel José Cepeda Espinosa</p>	<p>Inconstitucionalidad contra el párrafo (parcial) del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006.</p>	<p>En Colombia, la Ley 1010 de 2006, es la encargada de regir la corrección, prevención y sanción de las posibles conductas referentes al Acoso Sexual.</p>
<p>Sentencia C-780/ 26/09/2007</p>	<p>Dr. Humberto Antonio Sierra Porto</p>	<p>Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 7° (parcial) de la Ley 1010 de 2006.</p>	<p>En suma, es cierto que al artículo demandado es contrario a lo que se busca como infracción, frente a la presunción del presunto acosador toda vez que, según los juristas, para que se considere acoso laboral la víctima debe sufrir reiteradas demostraciones de acoso, como quien dice que debe ser reiterativas esas demostraciones o intenciones, en lo personal se cree que la ley 1010 de 2006, es corta en esta apreciación, solo porque en una acción se puede infringir o violar un derecho fundamental. Cuando en el mismo artículo 7° se habla de conductas públicas se entiende que el victimario deja evidencia ante personas que por algún motivo observa la acción indebida, referente al acoso sexual y la forma de que la víctima entre a demostrarlo sería menos traumática, pero con todos los pronunciamientos o fallos referente al tema puntual, se puede aducir que ni con las pruebas más claras aportadas por el testigo los fallos en primera instancia sean desfavorables para la víctima. Es de resaltar los esfuerzos que hacen las altas cortes al emanar jurisprudencia dirigida al caso puntual (sancionar el acoso sexual), de igual manera proteger a la víctima de este flagelo al que se están enfrentado tanto mujeres como hombres a nivel nacional. Como se evidencia faltan muchos debates al respecto, al igual que protagonismo de la misma comunidad, política y judicial de esta cuestión en particular, la cual es sobresaliente en nuestro diario vivir. Cierto es que si bien, esta sentencia trata sobre acoso laboral, sobre importancia cuando hace referencia en sus consideraciones a la inclusión del acoso sexual dentro del acoso laboral, haciendo énfasis en que las disposiciones de la Ley lo que buscan es proteger la libertad e integridad de los trabajadores o colaboradores que pueden ser afectados por cualquiera de los miembros de la organización; por ello esta sentencia es de relevante importancia al reconocer la existencia de un derecho sexual.</p>

Fuente: propia.

En los últimos pronunciamientos de la Corte Constitucional, frente a dicha problemática, se reconoce que, en términos de garantías direccionadas, existe falta de aplicación, ineficacia de la pena y la baja tasa de denuncias, obstaculizan la sanción legal y que de igual forma se pueda evitar la ocurrencia de eventos semejantes de vulneración de derechos conocidos, que hagan posible contribuir a la garantía del derecho al trabajo, derecho que está reconocido como un derecho fundamental.

Análisis de la Corte

En los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional, se resalta que la violencia ejercida contra la mujer, especialmente el acoso sexual aplicado en el ámbito laboral constituye una de las formas de violación al Derecho Internacional, agrediendo tácitamente por ende los Derechos Humanos. El análisis de la Corte es que esta problemática se deriva de dos argumentos primordiales. En primer lugar, las mujeres constituyen una población que históricamente ha sido vulnerada y discriminada en todo nivel y se ha generado dicha afectación en todo el mundo.

Por consiguiente, la evolución del reconocimiento de algunos derechos supone una restricción estricta de cualquier modo de disposición que permita cualquier tipo de discriminación (género, raza, religión, sexual, entre otros), dirigida contra la mujer.

En segundo lugar, las leyes colombianas, la Constitución Política y los tratados Internacionales, ratificados por Colombia, reconocen que la violencia contra la mujer, entendida ésta como:

Toda acción o comportamiento aplicada en su género que genere en la víctima muerte, sufrimiento, daño físico, sexual, moral o psicológico, como ocurre en los casos donde se realiza el acoso sexual en el lugar de trabajo, limita o reduce el goce de los Derechos Humanos de la víctima (Organización Internacional del Trabajo, 2012, pág. 2).

Normatividad

Se entiende que, el objetivo primordial de la Ley 1010 de 2006, fue crear una herramienta para que el trabajador tuviera una protección, frente a cualquier tipo de ultraje contra la dignidad humana; y, que, de igual forma, se afianzaría la relación laboral entre las dos figuras: el empleador y trabajador, a través de medidas preventivas y correctivas, si éstas no se cumplen en la relación laboral, se hace uso de la sanción, la cual quedó establecida en la Ley 1010 de 2006.

En cuanto al cumplimiento del objetivo de la Ley 1010, Parra, Gaona, Romero y Acosta (2019), en su investigación, se muestran de acuerdo con López (2015), en que no contribuye de manera efectiva al momento de aplicar las sanciones a los acosadores sexuales a nivel nacional porque son: "... los escasos fallos positivos de acoso se han argumentado mucho más con fundamentos constitucionales (Constitución Política y bloque de constitucionalidad), que con la propia ley, tan solo en diez providencias" (Parra, Gaona, Romero y Acosta, 2019, pág. 186).

Además, estos mismos autores, dan a conocer que:

Seco y López (2015) mencionan que 'los hechos de acoso laboral acaban, con frecuencia, tipificados a través de normas diferentes a la Ley 1010'. En los hallazgos de este par de investigadores hay similitudes: los fundamentos de derecho en los fallos positivos fueron: la Constitución Política, bloque de constitucionalidad y otros fundamentos legales a través de varias leyes disímiles a la Ley 1010. Igualmente, Seco y López (2015) señalan que 'la débil fuerza jurídica de la Ley 1010, se sustenta en la dificultad para adquirir la prueba, lo cual resta posibilidades de objetivar social y jurídicamente este tipo de violencia'. Es así como en esos hallazgos se encontraron sentencias que fueron desestimadas por la no demostración de la prueba. También, hay concordancia con Torres, Niño y Rodríguez (2016), quienes expresan: '(...) resulta necesario flexibilizar la actividad probatoria en los mecanismos de protección jurídica de acoso laboral, toda vez que es de difícil demostración por parte de la víctima (...)'

Por otro lado, desde lo teórico, teniendo en cuenta la perspectiva de la psicología organizacional y ocupacional, con relación a los modelos explicativos del Acoso Laboral, al modelo interactivo de la violencia en el lugar del trabajo, de Chapell y Martino (2002), existen unas similitudes en uno de los aspectos del contexto social y económico como la precariedad laboral. Es decir, hubo providencias que demostraron Precariedad por tener condiciones laborales desfavorables como: contratos laborales con estabilidad laboral precaria y discrecional, al ser un servidor provisional y de libre nombramiento y remoción, descuentos injustificados al salario y responsabilidad del empleador por falta de protección legal.

También, con respecto al punto de referencia del modelo multifactorial del acoso laboral, modificado por Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia fundamentado en aspectos externos como socioeconómicos y jurídicos; organizacionales, individuales de las víctimas y victimarios, como de vulnerabilidad de las víctimas, se encontraron semejanzas porque las sentencias con fallos favorables muestran aspectos integrales: cambios frecuentes del lugar de trabajo, posesión de un segundo cargo que generó complicaciones, cambio de condiciones laborales frente a los horarios diferentes a los demás (organizacionales). También, condiciones de raza y cultura, padecer VIH, mujer en estado de embarazo (vulnerabilidad de las víctimas), y mal ambiente laboral sobre sus subalternos (individuales del victimario). De allí que se consideran las múltiples causas de origen empresarial del Acoso; esto conduce a sugerir en la ley, ampliar responsabilidades sancionatorias e indemnizatorias por culpa patronal. Igualmente, Torres, Niño y Rodríguez (2016), expresan: "Generar responsabilidad contractual de forma objetiva por todos aquellos sujetos (naturales o jurídicos) que se beneficien de la actividad, esto es, darle el mismo tratamiento al empleador o al contratante, puesto que nace una fuente de responsabilidad cuando crean un riesgo" (Parra, Gaona, Romero y Acosta, 2019, pág. 187).

Normas colombianas contra el acoso sexual laboral

En Colombia, son varias las normas que el Estado ha dictado en contra del acoso sexual laboral, como se puede observar en la Tabla 2.

TABLA 2. NORMATIVIDAD COLOMBIANA SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL.

Norma	Artículos	Objetivo
Congreso de la República Ley 599 del 2000	210-A	Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económico acose, Persia, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno a tres años.
	Artículo 211	Circunstancias de agravación punitiva: las penas para los delitos anteriores se aumentan de una tercera parte a la mitad, cuando: 1. La conducta se cometiere con el concurso de otra u otras personas. 2. El responsable tuviere cualquier carácter, posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima o la impulse a depositar en él su confianza. 3. Se produjere contaminación de enfermedad de transmisión sexual. 5. La conducta se realizare sobre pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, cuarto de afinidad o primero civil, sobre cónyuge o compañera o compañero permanente, o contra cualquier persona que de manera permanente se hallare integrada a la unidad doméstica, o aprovechando la confianza depositada por la víctima en el autor o en alguno o algunos de los partícipes. 6. Se produjere embarazo. 7. Si se cometiere sobre personas en situación de vulnerabilidad debido a su edad, etnia, discapacidad física, psíquica o sensorial, ocupación u oficio. 8. Si el hecho se cometiere con la intención de generar control social, temor u obediencia en la comunidad.
Congreso de la República Ley 1257 de 2008	Artículo 1 y subsiguientes.	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Congreso de la República Ley 1010 de 2006	Artículo 1 y subsiguientes.	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. Objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Fuente: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas>.

Avances en la normatividad colombiana

Con la ratificación de los acuerdos internacionales suscritos por Colombia, frente al acoso sexual y el compromiso del Estado al aprobar o implementar Leyes como la 1010 de 2006 y distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional colombiana, donde ésta ordena garantizar los derechos constitucionales al trabajo, a la dignidad, al mínimo vital, al debido proceso, a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, al libre desarrollo de la personalidad, a no ser discriminada por opiniones políticas y filosóficas, entre otros, se tiene que garantizar que éstos, efectivamente se cumplan en el ámbito laboral, ya que gracias a algunos pronunciamientos, los entes internacionales como la OIT, se han dado por enterados que en verdad los avances al día de hoy en Colombia, son muy satisfactorios y han sido bien vistos al intentar controlar ese flagelo, como lo es el acoso sexual en el ámbito laboral. De ahí que:

1. La Ley 1010 de 2006, busca garantizar a las víctimas el derecho a la justicia que reclaman, evitando la impunidad y asegurando la reparación.
2. La normatividad implementada en Colombia, lo que busca es adoptar medidas para garantizar el acceso a la justicia, de las víctimas de violencia sexual.
3. Poner de precedente ante los empleados que existen leyes en Colombia que en verdad se están aplicando para enfrentar dicha problemática.
4. La Ley 1010 de 2006, es un gran avance, tanto en materia probatoria, como de reparación, puesto que incluye medidas de indemnización, protección, salud y rehabilitación.
5. Que todos los empleados o aquellas personas que cuenten con un contrato de trabajo o contrato verbal conozcan con propiedad los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional y su postura frente al acoso sexual.
6. Los empleados a nivel nacional cuentan con la implementación de normas referidas al caso puntual, además del apoyo internacional respaldado por los acuerdos internacionales.

Estándares Internacionales sobre Acoso Sexual Laboral en Colombia

Un recorrido por el material bibliográfico consultado sobre esta problemática a nivel internacional deja claro que no hay una definición universal del acoso sexual; existen algunas ideas generalizadas que muchas de ellas no corresponden a la realidad, hay muchas creencias a nivel mundial que piensan que las víctimas de este flagelo siempre son mujeres.

En muchos países se ha tratado de intervenir para que esta problemática no siga creciendo como bola de nieve y han tratado de crear normas, leyes, decretos; Pero esto ha sido solo impulsos, Colombia se ha preocupado en crear legislación para poner en cintura a las personas que acosan sexualmente a sus subalternos.

Retos

Según cifras del Ministerio de Trabajo, en los últimos años en Colombia se ha incrementado el flagelo del acoso sexual en el ámbito laboral, de los cuales son muy pocos los casos que han arrojado condenas, lo que evidencia un porcentaje muy alto de impunidad, frente a esta problemática; por ejemplo en el primer semestre de 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales se calculan que menos del 10 % han tenido alguna retribución a favor del demandante; Y según un informe de la Universidad Libre sobre el tema, las cifras de acoso sexual laboral en el país podrían incrementarse hasta en un 50% de seguir así, pues solo el año pasado (2021) se presentaron 2.005 episodios relacionados con esta conducta.

Para la Corte Constitucional, uno de los tantos retos que plantea, es la protección frente a los actos de discriminación. Esta Corte establece que, el sujeto pasivo que se ha visto afectado por la discriminación, debe demostrar necesariamente:

1. Que la persona hace parte de un grupo históricamente discriminado.
2. Que, en una situación similar, otras personas que no son del grupo sospechoso no han recibido el mismo trato frente a la misma situación y
3. Que, el trato diferenciador, haya ocasionado daño o permanezca en el tiempo.

El reto para los próximos años se debe alinear con los acuerdos internacionales ratificados por Colombia y las leyes vigentes que regulan este comportamiento.

La Corte afirma que es muy importante crecer desde el discurso y la sensibilización en el enfoque de género, para llegar a la finalidad de que, no se trata de un requerimiento simple, sino de un cumplimiento legal y constitucional (Corte Constitucional Colombiana, 2022)

Otro de los retos de la Corte constitucional, es el de sentar precedentes frente al tema del acoso sexual, reconociendo que éste se constituye en un tipo de violencia contra la mujer y, en el caso de la jurisprudencia, que ésta debería agilizar el avance procesal en este aspecto, pues ha sido mucho más lento que otros temas puntuales; la falta de manejo jurisprudencial por parte de los entes judiciales, por omisión o negligencia, ha llevado a una ausencia de tratamiento sobre los derechos de la mujer en Colombia, referente al acoso sexual.

Colombia, como Estado Social de Derecho, ha fallado en su obligación de aplicar la promoción y prevención en la incidencia ante el comportamiento abusivo del acoso sexual en el ámbito laboral, por tal razón, la Corte Constitucional por medio de su actuación debe sentar un precedente jurisprudencial y de igual forma, darle un manejo seguro a dicha problemática que vulnera los derechos fundamentales de los afectados.

Colombia debe tomar más conciencia, celeridad y cuidado en la implementación de la normatividad aplicada al acoso sexual en el ámbito laboral; en ese contexto se expidió la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008; esta última ley se torna como un instrumento normativo creado con el fin de garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; dichos derechos son reconocidos en la Constitución Política y en los acuerdos internacionales; el reto de Colombia es darle aplicabilidad con igualdad y respeto a tan importantes Leyes creadas en el país.

La comunidad internacional ha tratado de unir esfuerzos para erradicar los diferentes tipos de violencia y la discriminación contra la mujer en el caso concreto de la violencia sexual en el ámbito laboral, a través de los diferentes instrumentos jurídicos que dictan obligaciones de prevención y sanción a los Estados y a la sociedad en general.

En resumen, pese a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, se denota la ausencia de una estrategia articulada e integral con los acuerdos internacionales ratificados y que su alcance sea, erradicar el acoso sexual en todas las áreas donde exista la presencia de la mujer o de las personas víctimas de este flagelo.

IV. Discusiones

Se encontró que los estándares de prevención del acoso sexual laboral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, frente a los estándares internacionales, está lejos aún de cumplir con su implementación efectiva, a pesar de la existencia de leyes y decretos que amparan a las personas, víctimas de este flagelo que se ha tornado en una gran problemática a nivel nacional.

La negligencia u omisión, por parte de los entes jurídicos encargados de prevenir, juzgar, castigar o procesar a los victimarios de este flagelo, se hace notorio en el día a día, por factores que involucran poder, necesidad, temor a denunciar y perder el empleo, chantajes e influencias de los victimarios que, aprovechándose de su condición de superiores, continúan cometiendo este tipo de comportamientos conductuales que van en contravía de los derechos fundamentales de sus subalternos.

Esto hace necesario que la legislación consagre específicamente una disposición que prevea el acoso laboral que ocurra en privado, dinamizando la carga de la prueba, para que no sea la víctima la que deba probar el acoso, sino que se ponga a prueba la desvirtualización del acosador para que se permitan y admitan medios de prueba como audios, grabaciones o vídeos.

Para garantizar una protección jurídica eficaz, la legislación debe definir clara y concisamente las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias de dicho fenómeno; por ello, se debe flexibilizar la actividad probatoria dentro de los mecanismos de protección jurídica en el marco del acoso laboral, extendido éste a todos aquellos que estén expuestos a ser víctima de este flagelo.

Por lo anterior, se hace manifiesta las falencias de la Ley 1010 de 2006, toda vez que excluye en su aplicación a trabajadores informales y/o cooperados, quienes deben esperar todo el tiempo que dure el proceso judicial respectivo hasta que el juez determine que el acoso existe; a pesar de todo las posibles falencias, Colombia sigue considerándose pionera en expedir una regulación específica sobre el acoso laboral, en Latinoamérica.

La interpretación de la norma de Acoso Laboral en este país, tiene que ser ampliado por todos y cada uno de los actores del Derecho Laboral y operadores judiciales, porque en resumen, la misma Ley 1010 de 2006, además de definir, prevenir, corregir y sancionar las formas de agresión dentro de cualquier tipo de relación laboral, está obligada también al deber de proteger bienes jurídicos, como el buen ambiente empresarial, la sana y pacífica convivencia entre todos los miembros de la organización, la libertad, la honra, la intimidad, el trabajo en condiciones justas y dignas, la misma salud mental de la colectividad, en un contexto general de principios, valores, ética y moralidad.

V. REFERENCIAS

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (1992 de enero de 1992). *Recomendación General No. 19: Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres*. Recuperado de <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1281>
- Baquero, V. M. & Mayorga, Z. T. (2021). *Factores de riesgo psicosocial frente al acoso sexual laboral en trabajadores del Banco Popular de Villavicencio*. Villavicencio, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia Campus Villaviencio.
- Capmany, G. D. (2013). *Violencia laboral, un mal que aqueja a las relaciones laborales, (trabajo pregrado)*. Recuperado de repositorio.uesiglo21.edu.ar: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12143/Campany%2C%20Gretel%20Dannae.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1010 (23 de enero): por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Bogotá, D. C., Colombia: Diario Oficial 46.160 del 23 de enero del 2006.
- Corte Constitucional Colombiana. (26 de septiembre de 2007). *Sentencia C-780: M. P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto*. Recuperado de www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm
- Corte Constitucional Colombiana. (14 de noviembre de 2007). *Sentencia C-960: M. P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa*. Recuperado de www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm
- Corte Constitucional Colombiana. (23 de mayo de 2016). *Sentencia T-265: M. P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio*. Recuperado de www.corteconstitucional.gov.co/?bZi
- Cuenca, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Mexicana de Sociología*, 77 (4) (octubre - diciembre), ISSN: 0188-2503, 525 - 554.
- De Miguel, V. & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), noviembre, ISSN 1994-3733, 25-44.
- Digital Blu Radio. (4 de abril de 2018). *Corte Suprema de Justicia califica el coqueteo como acoso sexual y laboral*. Recuperado el 20 de abril de 2018, de <https://www.bluradio.com/bucaramanga/corte-suprema-de-justicia-califica-el-coqueteo-como-acoso-sexual-y-laboral-174186>
- El Espectador. (5 de julio de 2018). La tutela que busca acabar con la tolerancia hacia el acoso sexual y laboral. Bogotá, Distrito Capital, Colombia.
- Fiscalía General de la Nación. (5 de mayo de 2018). *¿Qué es el acoso sexual y cómo enfrentarlo en el trabajo?* Recuperado de portafolio: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/que-es-el-acoso-sexual-y-como-enfrentarlo-en-el-trabajo-516833>
- Fonseca, C. (8 de marzo de 2018). *Corte Suprema rechaza acoso sexual en el ámbito laboral*. Recuperado el 20 de abril de 2018, de <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2018/03/08/corte-suprema-rechaza-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral/>
- Fundación Mujeres. (30 de marzo de 2017). *La violencia y Acoso Laboral en Europa: causas e impactos*. Recuperado de <https://observatorioviolencia.org/>
- Gómez, B. (11 de septiembre de 2018). *La (injusta) historia de Carmita Wood, la primera víctima de acoso sexual*. Recuperado de El País: <https://smoda.elpais.com/feminismo/esta-es-la-injusta-historia-de-la-primer-mujer-que-denuncio-a-su-jefe-por-acoso-sexual/>
- González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen, sección Ciencias Sociales*, 21(4), ISSN-e 1851-3123, 10-21.
- Jáuregui, D. (8 de noviembre de 2017). *Las seis conductas principales que constituyen acoso laboral según la ley*. Recuperado el 20 de abril de 2018, de asuntos legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/las-seis-conductas-principales-que-constituyen-acoso-laboral-segun-la-ley-2567552>
- Lara, J. O. (5 de mayo de 2018). *La intimidación y los tipos de intimidación*. Recuperado de <http://5h1t-1ny0ur455.blogspot.com>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (2014). *Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral*. Recuperado de mintrabajo.gov.co: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa No. 4*. Recuperado el 22 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2012). El hostigamiento o acoso sexual. *Género, Salud y Seguridad en el Trabajo*, (3), 1-8.
- Parra, L., Gaona, J., Romero, D. & Acosta, M. (2019). *Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia. Abordaje fenomenológico*. Recuperado de Revista Republicana, (26), pág. 171-190: <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/revistarepublicana/article/view/520>
- Pedraza, G., Garay, A. & Penagos, L. E. (2017). *Análisis jurisprudencial: La exigencia de lo inexistente la protección Sexual*. Recuperado de UNA Revista de Derecho, Vol. 2: <https://una.uniandes.edu.co/images/pdfedicion2/lineasjurisprudenciales/Pedraza-Garay-Penagos-2017---UNA-Revista-de-Derecho.pdf>
- Rodríguez, C. E. (2007). *Didáctica de las ciencias económicas: Inducción y Deducción*. Recuperado el 6 de mayo de 2018, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/322/inducion%20y%20deduccion.htm>
- Soto, C. (2016). *El tipo penal de mobbing en el Código Penal*. Recuperado de eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2016/1537/acoso-sexual.htm>
- Torres, L. A., Niño, N. & Rodríguez, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho, Universidad Libre Seccional Cúcuta, Facultad de Derecho, ISSN 2215-8944*.
- Universidad Libre de Colombia. (30 de agosto de 2018). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. Recuperado de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>

