

Segunda parte

Discursos de los académicos en sesiones solemnies: miembros honorarios, ascenso a miembros de número e ingreso como miembros correspondientes



Revista de la Academia
Colombiana de Jurisprudencia
julio-diciembre, 2025

LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL LUGAR DE TRABAJO*

Ligia Cielo Romero Marín^{**}
Académica correspondiente

Resumen: La violencia de género y el acoso sexual contra la mujer trabajadora han existido desde la Antigüedad; estas transgresiones fueron utilizadas en las guerras para demostrar la fuerza masculina, y en la actualidad, estos flagelos afectan las relaciones laborales en las empresas públicas y privadas, fortalecidos por estructuras patriarcales, desigualdades de poder y una cultura de impunidad. A pesar de que en Colombia existen una serie de disposiciones incorporadas al bloque de constitucionalidad, tendientes a erradicar estos fenómenos sociales, las encuestas reflejan preocupación. Por ello, se impone a los empleadores la responsabilidad de implementar programas de sensibilización con el propósito de instaurar conductas que promuevan ambientes laborales libres de violencia y discriminación. El objetivo de este trabajo es, entonces, determinar si los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales implementados han resultado eficaces para combatir estos flagelos sociales en Colombia.

Palabras clave: violencia de género; acoso sexual; OIT; trabajo decente; mujer.

* Trabajo presentado para su ingreso como Académica correspondiente capítulo Barranquilla de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, en sesión del 8 de mayo de 2025.

** Doctora en Ciencias Jurídicas; profesora de pregrado y de postgrado. Conjuez de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla desde el 2005, categorizada en Colciencias como investigadora senior. Contacto: ligacielo02@hotmail.com

GENDER-BASED VIOLENCE AND SEXUAL HARASSMENT AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE

Abstract: Gender-based violence and sexual harassment against working women have existed since ancient times; these transgressions were used in wars to demonstrate masculine strength. Today, these scourges affect labor relations in both public and private companies, reinforced by patriarchal structures, power inequalities, and a culture of impunity. Although Colombia has a series of provisions incorporated into the constitutional bloc aimed at eradicating these phenomena, surveys reflect ongoing concern. Consequently, employers are required to implement awareness programs intended to transform cultural attitudes and promote work environments free from violence and discrimination. The objective is to determine whether the national and international legal instruments implemented have been effective in combating these phenomena in Colombia.

Keywords: Gender-based violence; sexual harassment; OIT; decent work; women.

Introducción

La violencia de género y el acoso sexual en los entornos laborales constituyen una problemática grave que afecta la dignidad, libertad, integridad y el bienestar de las personas; especialmente a las mujeres trabajadoras en los ambientes de trabajo. Estos fenómenos están presentes en el mundo del trabajo, formando barreras que impiden el acceso, estabilidad, desarrollo personal y profesional de la mujer trabajadora, y por ello, resulta de suma importancia erradicar de la sociedad los estereotipos de género en los que se concibe que el trabajo de la mujer no tiene el mismo valor e importancia que el de los trabajadores varones, y además, que el trabajo de cuidado que ellas ejercen no es un trabajo real y, por tanto, no es productivo. Asimismo, considera que las mujeres no tienen capacidad para realizar tareas que demanden esfuerzos físicos importantes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2022 realizó la Primera Encuesta Mundial sobre Violencia y Acoso en el Trabajo, evidenciando que el 22,8% del total de las personas trabajadoras encuestadas reconocieron haber vivido modalidades de violencia de género y acoso sexual en el trabajo, resultando más afectadas las mujeres jóvenes al doblar el valor del porcentaje en comparación con el de los hombres jóvenes acosados.¹

¹ Organización Internacional del Trabajo - OIT, Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, 2023, <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primer-a-encuesta-mundial>

En esta misma línea, el informe presentado por Espacios Laborales Sin Acoso Laboral (ELSA) del año 2023 mostró las tendencias sobre acoso sexual laboral en seis países de Latinoamérica, entre ellos Colombia, arrojando que el 18% de los encuestados afirmaron haber sufrido conductas de acoso sexual laboral, a través de miradas obscenas, silbidos, chistes, dibujos, imágenes, tocamientos físicos innecesarios, comentarios acerca de la orientación sexual o identidad de género.²

Por otro lado, el Observatorio para la Equidad de las Mujeres (OEM), en el año 2023 efectuó una encuesta sobre una muestra de 470 mujeres emprendedoras y empresarias de las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali, arrojando cifras alarmantes relacionadas con formas de violencia de género que sufren las trabajadoras en línea, con un porcentaje del 53% del total de las encuestadas, quienes manifestaron haber recibido contenido ofensivo o sexual de manera palmaria sin su consentimiento, evidenciando el alto porcentaje de mujeres víctimas de esta problemática que trabajan en plataformas digitales. Los resultados delataron lo tóxico y complejo que a veces resultan los entornos laborales, y el poco respeto a los derechos fundamentales de las trabajadoras.³

Como puede advertirse, los resultados anteriores coinciden, y ponen en evidencia que los fenómenos de violencia de género y acoso sexual son una realidad que trunca la materialización del trabajo decente en la mujer trabajadora en Colombia, e impiden la estabilidad en el empleo y el ascenso en las mismas condiciones y oportunidades que el trabajador.

Por otro lado, se pudo determinar que a pesar de que Colombia cuenta con una estructura jurídica nutrida, y comprometida en hacer efectiva la atención, prevención y erradicación de los fenómenos objeto de estudio, con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, el artículo 210A del Código Penal, Circular 076 de 2025 en concordancia con el Convenio C-190 de 2019, su recomendación 2006, y la Ley 248 de 1995 mediante la cual se incorporó al ordenamiento jurídico colombiano

² Espacios Laborales Sin Acoso - ELSA. Informe ELSA Data 2023: Tendencias del acoso sexual laboral en el ámbito profesional, 2023, <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/elsa-espacios-laborales-sin-acoso/>

³ Observatorio para la Equidad de las Mujeres, “Violencias basadas en género en el ámbito digital: un análisis en mujeres empresarias y trabajadoras”, 2023. <https://www.icesi.edu.co/oem/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Cipe-VF.pdf>

la Convención de Belén do Pará, estas disposiciones no han resultado eficientes para erradicar la grave problemática investigada.

Antecedentes y evolución de la división sexual del trabajo

La violencia de género y el acoso sexual han estado presentes en todas las etapas de las sociedades; se podría decir que son fenómenos que existen desde el período Neolítico, cuando se instituyó el sistema patriarcal, se incrementaron las guerras y el rapto de mujeres, convirtiendo estos actos en instrumentos idóneos para enviar mensajes de intimidación y sujeción, e imponiéndose la idea en el colectivo de que la fuerza del género masculino tenía el poder para someter a la mujer, y replicando la noción de que el trabajo de la mujer no tenía un valor económico importante.

Las investigaciones y la realidad social señalan que las mujeres tradicionalmente han estado vinculadas al espacio doméstico, por lo que se relaciona su identidad con valores de cuidado para el bienestar de los demás, asociando así a la mujer con el concepto de trabajo no productivo, no formal y que obedece a una responsabilidad moral y biológica por ser interno al núcleo familiar, sin obligar por ello un carácter remunerativo. En contraste, los hombres en su gran mayoría se vinculan a espacios públicos, lo cual les permite resaltar su identidad masculina, reforzar su fuerza física, su valor y liderazgo en tareas para asegurar la provisión y la subsistencia propia y familiar, por lo cual se reconoce, en este caso sí, un aporte importante al desarrollo de la producción y la economía, y se justifica su remuneración.

Las consecuencias de la división sexual del trabajo forjaron, comunicaron y establecieron una serie de creencias, roles y valores en las sociedades; esto dio lugar a estereotipos culturales y económicos, a partir de los cuales se han estructurado los sistemas jurídicos y sociales. Como consecuencia de ello, aparecieron teorías frente a esa división sexual, entre ellas, la clásica, que considera que la división del trabajo es un hecho fijo e inamovible, algo natural e intrínseco, legitimando la desigualdad, y, en contraposición, la teoría antropológica, que vino a romper concepciones esencialistas, indicando que el género es precisamente una forma primaria de establecer relaciones de poder, donde el mismo es parte fundamental de toda relación humana y, por ello, toda relación humana está subordinada a él.

Estas concepciones conducen a un complejo referente ideológico entre la división sexual del trabajo, la estructura familiar y las estrategias de

monopolio del capital, que da lugar a que la división del trabajo entre hombres y mujeres origine división social y esta se refleje en la división sexual del mismo; con todas las consecuencias que esto causa: pocas oportunidades para la mujer de vincularse al mercado laboral y que cuando tiene la oportunidad se le retribuya con un salario muy inferior al que se le asignaría al trabajador; escasas ocasiones de ocupar cargos de jerarquía de altos mandos, precisamente por los estereotipos colectivos que se implantaron, desarrollaron y arraigaron en la sociedad patriarcal, en los que la mujer es vista como un ser inferior con la misión esencial de la procreación y la realización de tareas domésticas.⁴

Este sistema de representaciones se mantiene con diferentes matices y no ha sido posible su eliminación, a pesar de los esfuerzos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención Belén Do Pará, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, adoptada por Naciones Unidas.

Acoso laboral sexual en los entornos laborales

El término acoso sexual en el ámbito laboral se utilizó por primera vez en el año 1974, en la institución universitaria Cornell, en un estudio relacionado con la experiencia laboral de mujeres universitarias al lado de los hombres y cuyos resultados mostraron que el comportamiento masculino negaba el valor de las mujeres, definiéndolo como una conducta intrusiva que se evidenciaba por comentarios, manoseos o requerimientos sexuales indeseados, pero también conductas no sexuales como la infantilización y paternalismo.⁵

Las empresas públicas y privadas congregan a personas con diferentes características sociales, económicas, religiosas, étnicas y culturales. Esta diversidad favorece la creación de entornos laborales donde surgen dinámicas sociales y relaciones interpersonales en las que, con frecuencia, se reproducen estereotipos culturales. Dichos estereotipos, reflejados en las

⁴ Simone DE BEAUVIOR, *El segundo sexo*, II (Penguin Random House, 1999), 575.

⁵ Juan CUVI y Paz GUARDERA (Coords.). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior (Quito: Abya-Yala, 2020).

actitudes y comportamientos de los colaboradores, pueden limitar el pleno ejercicio del derecho al trabajo, especialmente para la mujer trabajadora.

Resulta difícil prevenir, erradicar y combatir la violencia de género y el acoso laboral sexual, debido a la limitada formación y capacitación de la sociedad en materia de respeto hacia las mujeres en el ámbito laboral. Esto se convierte en una problemática tanto para las empresas como para las propias trabajadoras y en la sociedad en general. En relación con la erradicación de precitados flagelos, se ha manifestado: “La erradicación del acoso sexual laboral o de cualquier otra forma de violencia de género en el ámbito organizacional requiere, sin embargo, de enfoques integrales y reformas de calado. No bastan las soluciones parciales si la cultura de la organización, sus usos, sus costumbres, sus modelos, sus ritos, todo lo que sustenta sus prácticas, permanece inalterado”.⁶

Marco normativos internacionales y nacionales sobre violencia de género y acoso sexual

Distintos instrumentos internacionales pregonan el trabajo decente, libre de violencia y acoso sexual contra la mujer trabajadora, y entre los más destacados encontramos: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que ha realizado un gran esfuerzo a través de convenios y recomendaciones que pregonan y exigen la responsabilidad que le asiste a empleadores públicos y privados en la implementación y materialización del trabajo digno y decente, y de contar con programas de seguridad y salud en el trabajo efectivos, que garanticen entornos laborales que logren justicia social y respeto a los bienes jurídicos, como la dignidad humana, al trabajo digno y decente, libertad sexual, intimidad, integridad personal, la salud física, emocional y sexual.

Así mismo, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), considerada como un verdadero tratado de derecho internacional, adoptado en 1979 por la ONU, cuyo propósito es promover el respeto a la dignidad del ser y derechos humanos y la igualdad entre hombres y mujeres. Y, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra

⁶ Rocío PÉREZ y Carmen RODRÍGUEZ “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34, n.º1 (2016): 107-127. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008

la Mujer, conocida como la Convención Belém Do Pará, adoptada 1994, cuyo propósito es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, y promover el derecho a vivir libre de violencia.

Sin embargo, la realidad del mundo laboral evidencia que estos flagelos –violencia de género y acoso sexual– se incrementan progresivamente, pese a que existe un sistema jurídico internacional y nacional dinámico que los prohíbe, y cuyo propósito es lograr ambientes laborales seguros y saludables, usando el lema “cero tolerancia a la violencia y acoso sexual” así como divulgar la obligación que le asiste a todas las personas de crear y mantener ambientes laborales sanos y seguros, en aras de proteger la salud física, emocional y psicológica de la mujer trabajadora, dado que estas problemáticas repercuten negativamente en el núcleo familiar y afectan la productividad empresarial, todo lo cual devela un rotundo fracaso del Estado frente a la responsabilidad social que le corresponde de garantizar un ambiente laboral seguro.

Por último, la Organización de las Naciones Unidas, concretamente con el objetivo número 5º, intitulado “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”⁷, propone poner fin a todas las formas de discriminación y violencia de género, y, en este mismo sentido, el objetivo número 16º, busca “promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas”⁸.

Los instrumentos jurídicos internacionales citados se identifican y sus objetivos son los mismos: erradicar la violencia y acoso laboral en los entornos laborales, con la finalidad cardinal de materializar la igualdad y dignidad de la mujer trabajadora en el mundo del trabajo.

Descendiendo al plano nacional, Colombia para el año 2006 expidió la Ley 1010 de 2006 con la cual abordó por primera vez el acoso laboral en sus diferentes modalidades, y cuyo objeto es:

... definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes y cuyos bienes jurídicos son proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud

⁷ Naciones Unidas. Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. ODS. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

⁸ Naciones Unidas. Objetivo 16: Paz y justicia - ODS. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>.

mental en armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.⁹

La precitada ley se caracterizó por la ausencia de concertación, de actores imprescindibles como la clase trabajadora y organizaciones sindicales en su estudio, es decir, la elaboración, aprobación y expedición fue producto de la necesidad imperiosa de cumplir con requisitos que exigían los Estados Unidos y otros países para la firma de tratados de comercio; se considera por ello que la Ley 1010 no respondió a una necesidad o crisis social, la expedición obedeció a un requisito para resolver un problema de incidencia empresarial, es decir, para complacer políticas *antidumping*, y con el propósito capital de lograr la firma de tratados de libre comercio, dejando abierta una ventana de inconformidad, por carencia del principio democrático, de ahí que tenga tantos vacíos y su efectividad haya sido cuestionada.

Posteriormente se expidió la Ley 1257 de 2008, cuyo objeto es

... la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público y privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional y la adopción de políticas públicas necesarias para su realización.¹⁰

Informes de entidades como Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Observatorio para la Equidad de las Mujeres (OEM) dan cuenta de que la violencia de género y el acoso sexual son pandemias que cada día se hacen más evidentes en los entornos laborales, pese a los esfuerzos de los distintos gobiernos y una estructura jurídica y jurisprudencial cuyo propósito ha sido la protección de los derechos humanos de la mujer trabajadora.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo, el día 8 de marzo de 2023 en ejercicio de sus facultades de Policía Administrativa Laboral, expidió la

⁹ Ley 1010 de 23 de enero de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. *Diario Oficial 46.160*.

¹⁰ Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008, “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”. *Diario Oficial 47.193*.

Circular 026, cuyo objetivo es incentivar la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. A través de este instrumento jurídico se instó a las instituciones y empresas a tomar medidas urgentes, conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminación contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas a fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.¹¹

Por el compromiso que tiene Colombia con la OIT como Estado Parte frente a los lineamientos de los convenios y recomendaciones, se expidió entonces, el 20 de junio de 2024, la Ley 2365, cuyo objeto es garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

La mencionada normativa en el artículo 2º definió el acoso sexual como

... todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.¹²

Del análisis de la normativa en comento, queda claro que la Ley 2365 de 2024 acoge la definición de acoso sexual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecida en el Convenio C-190 de 2019, en el sentido que la existencia del acoso sexual requiere que sea desagradable y ofensivo para quien lo recibe, sin importar que sea físico, verbal o no verbal, como: acercamientos de índole sexual que no son consentidos por quien lo recibe y que tienen el efecto de atentar contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad, la seguridad de las personas, amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generar un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo, que pueden

¹¹ Ministerio del Trabajo. Circular 026 de 8 de marzo de 2023.

¹² Ley 2365 de 20 junio de 2024, “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”. *Diario Oficial* 52.793.

presentarse una sola o varias veces, que es la víctima la que decide por su salud mental si denuncia ante las autoridades respectivas al acosador.

Esta nueva definición constituye un avance importante para garantizar ambientes laborales seguros y saludables; sin embargo, Colombia enfrenta retos importantes, como es erradicar los patrones, creencias, estereotipos relacionados con la violencia y acoso sexual contra la mujer trabajadora que desde miles de años ha tenido que soportar; y, para lograrlo, se requieren mecanismos como la formación, sensibilización y el respeto de la mujer trabajadora; por eso, es obligatorio que los empleadores realicen capacitaciones cuyo objetivo central sea el respeto a la dignidad humana, que es el primer y único fundamento de todas las relaciones interpersonales, en especial las relaciones laborales sean dependientes e independientes.

Por otro lado, el Convenio C-190 de 2019 en el literal b) del artículo 1º, se refiere a la violencia y al acoso por razón de género.

La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.¹³

Con esta nueva definición de violencia y acoso laboral, Colombia dio un salto significativo y cualitativo en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, en atención a que se abandonó el concepto limitado de acoso que consagró la Ley 1010 de 2006, que decía que este solo podía darse en las relaciones laborales subordinadas, excluyendo a las personas gobernadas por otra forma de contratación como pasantes, estudiantes en prácticas, aprendices, contratistas, proveedores etc.

Por su parte, la Ley 2365 de 2024 define el acoso sexual, así:

... todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connociación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.¹⁴

¹³ Organización Internacional del Trabajo - OIT. Convenio C-190 del 21 de junio de 2019. Ginebra, 108^a Reunión.

¹⁴ Ley 2365 de 20 de junio de 2024.

Estos actos o comportamientos dentro del lugar o ambiente de trabajo, no solo implican condiciones de las instalaciones de la empresa o el lugar donde las personas prestan habitualmente las labores, sino que debe dársele un alcance más amplio, es decir, lugar de trabajo son todos aquellos ambientes donde se desempeñen las labores autorizadas por el empleador.

Es por ello que la precitada ley trae diferencias en los procedimientos para impetrar la denuncia por acoso laboral a diferencia de lo establecido en la Ley 1010 de 2006; en la mencionada disposición se exige que la persona afectada por acoso debe formularla directamente, que puede hacerlo mediante el correo electrónico que tenga establecido la empresa o ante el Comité de Convivencia Laboral o de manera física; en la Ley 2365 de 2024 la denuncia la puede presentar un tercero que puede ser el esposo o esposa, hijo o compañero de trabajo de la víctima, o la misma persona, a través de los canales oficiales que ha implementado la empresa ante el Comité de Convivencia laboral o en cualquier otra dependencia que haya determinado la misma, o ante la fiscalía.¹⁵

Con la nueva disposición se establecen unas obligaciones puntuales para los empleadores, entre las más importantes se resaltan las de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, y para ser efectiva, la mencionada obligación debe expedir una política interna de prevención y que la misma se incorpore en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, protocolos y rutas de atención.

En esa misma línea, la Ley 2365 de 2024 impone al empleador la obligación de implementar mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición del acoso sexual dentro de los entornos laborales; en estos casos debe actuar de manera inmediata con el propósito de evitar un daño irremediable, debe apoyar e informar a la víctima que puede acudir a la Fiscalía General de la Nación a presentar la denuncia del acoso sexual.

Además, todos los empleadores deben publicar semestralmente el número de quejas impuestas, tramitadas y sancionadas en los canales físicos y electrónicos que tengan disponibles para la recepción de quejas, y remitir el listado al Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género (Sigive). También deben implementar protocolos para la eliminación del acoso sexual en los entornos laborales con sujeción a los lineamientos

¹⁵ Ley 1010 de 23 de enero de 2006.

establecidos en el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Ley 2365.

Para dar cumplimiento a las obligaciones, los empleadores deben modificar el régimen disciplinario, el reglamento interno de trabajo, los contratos de trabajo, las políticas internas y los protocolos, a fin de armonizar todas estas disposiciones con los objetivo señalados en la Ley 2365 de 2024, y determinar de manera clara que área de la empresa será la responsable de recibir y atender las quejas por acoso sexual, precisando si le corresponde al Comité de Convivencia Laboral o una dependencia diferente que la alta gerencia haya autorizado. Estas áreas deben trabajar de manera sincronizada con relación a la publicidad, confidencialidad y el respeto al debido proceso de las partes. Por último, el empleador inmediatamente reciba la denuncia, debe aislar a la víctima del supuesto acosador, reubicarlo en una dependencia o hacer cambios de modalidad de trabajo como teletrabajo o trabajo en casa, para evitar el contacto con la víctima.

Finalmente, la Circular 076 de 2025 hace énfasis en el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, y establece la necesidad de articulación de los Ministerios de Trabajo, Salud, Educación e Igualdad, con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para erradicar la violencia de género y el acoso sexual en los entornos laborales y académicos.¹⁶

Precedente constitucional y legal desarrollados por las altas Cortes

Es importante precisar que las altas Cortes en Colombia contribuyeron de manera significativa en la expedición de la Ley 2365 de 2024, prueba de ello, es la Sentencia T-140 de 2021, mediante la cual la Corte Constitucional ordenó al periódico *El Colombiano* a reintegrar a una periodista a un cargo de igual o superior jerarquía y pagarle los salarios y prestaciones que dejó de recibir a partir del momento en que la había desvinculado, dado que, no le había brindado en su momento una ruta de atención que le permitiera continuar con su actividad laboral, y por el contrario, fue revictimizada en varias oportunidades, sin ofrecerle una opción de protección real, concordante con las obligaciones que le asiste a los empleadores públicos y privados de prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres

¹⁶ Ministerio del Trabajo. Circular 076 de 20 junio de 2025.

trabajadoras y, además, por obligarla a continuar compartiendo el espacio laboral con su agresor. Estas conductas vulneraron derechos a la igualdad material, al trabajo, a la no discriminación de la mujer y tener una vida libre de violencia.

El legislativo en cumplimiento de los requerimientos que le hizo la Corte Constitucional, expidió la Ley 2528 de 2025, mediante la cual ratificó el Convenio C-190 de 2019.¹⁷

Igualmente, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-400 de 2020, se pronunció acerca de una empleada que solicitó el amparo de los derechos fundamentales a vivir una vida libre de violencia, a la igualdad, al acceso a la administración de justicia y al debido proceso, por acoso sexual en su contra, diciendo:

... al constatar que el ejercicio probatorio realizado por las accionadas e incorporado a las decisiones objeto de la tutela, fue inadecuado y resulta contrario a la Carta, puesto que, al versar la actuación sobre la posible situación de violencia de género de tipo sexual en un contexto laboral, era necesario que dichas autoridades como la Procuraduría Primera de ciudad Azul y la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa de la misma ciudad, no le aplicaran una perspectiva de género en la apreciación y valoración de las pruebas.¹⁸

En esa misma línea, en Sentencia T-104 de 2025, la Corte Constitucional ordenó “promover la estabilización socioeconómica de la mujer víctima de violencia” y los empleadores tienen el deber de actuar con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, garantizando a las víctimas una justicia efectiva, y, que su testimonio debe valorarse con enfoque diferencial y perspectiva de género.¹⁹

En las decisiones anteriores, la Corte resalta la obligación que le asiste a todos los servidores públicos y privados en los procesos disciplinarios y en todas sus decisiones, en los cuales la víctima sea mujer trabajadora, de hacer una evaluación de los elementos probatorios bajo la mirada del enfoque de género, en aras de erradicar patrones de desigualdad, discriminación y violencia contra la mujer, la cual tiene derecho a una vida

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 14 de mayo de 2021.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-400 de 14 de septiembre de 2020.

¹⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-104 de 25 de marzo de 2025.

libre de acoso sexual. En igual sentido, la Corte se manifestó al maltrato verbal que utilizó un agresor para referirse a la denunciante en proceso administrativo disciplinario, que dijo:

No es una mujer que resalte por su belleza como para que haya una acusación [...], no quiero entrar en las versiones fantásticas que hace la señora sobre el tema de su captura y las llamadas, que hacen envidiar a cualquier guionista de Hollywood porque tantas idas y venidas [...], difícilmente caben en una mente normal [...], tenemos una versión fantasiosa de una señora que nunca va a poder probar...²⁰

Con esa misma argumentación, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL-648 de 2018, manifestó: “El acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas”.²¹

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha insistido que la discriminación de género debe ser visibilizada por aquellos Estados que han optado por un contrato social de derecho y cuyo principal pilar es la dignidad del ser humano, como centro de la sociedad y sin distinción de género.

Las anteriores decisiones se conectan con las consideraciones de la Sala Penal de la Corte Suprema en Sentencia SP-2136 de 2020, en la que se insistió en la importancia de valorar el testimonio de la víctima con enfoque de género y de evitar prejuicios machistas en la valoración probatoria, afirmando:

Se configura un error de hecho por falso raciocinio cuando el fallador, estando obligado a hacerlo (por ejemplo, en casos de violencia contra la mujer), no valora la prueba con enfoque de género, el cual, en el ámbito de la ponderación y razonamiento probatorios, se traduce en la obligación de examinar los elementos de juicio y particularmente, el testimonio de la víctima “eliminando estereotipos que tratan de universalizar como criterios de racionalidad simples (prejuicios) machistas”.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-400 de 14 de septiembre de 2020.

²¹ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-648 de 31 de enero de 2018.

Las razones que sustentan tal regla son las siguientes: (i) el enfoque de género es un mandato constitucional y supraconstitucional que vincula a todos los órganos e instituciones del poder público, y que les obliga a que, en el ejercicio de sus funciones y competencias, obren en modos que les permitan identificar, cuestionar y superar la discriminación social, económica, familiar e institucional a la que históricamente han estado sometidas las mujeres.²²

Adviértase que existe una estructura jurídica y jurisprudencial robusta, con que cuenta Colombia; sin embargo, la realidad demuestra datos estadísticos aterradores que ponen al descubierto como las concepciones y estereotipos relacionados con la violencia y el acoso laboral sexual se reproducen en los entornos laborales, a pesar que desde el año 1985 la OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se viene pronunciando frente a esta gravísima situación, manifestando que estas conductas menosprecian las condiciones laborales de las mujeres, sus perspectivas, oportunidades de ingresar, su permanencia y ascenso, por tanto, su participación laboral se ve seriamente comprometida en el mundo del trabajo.

Informes de acoso sexual y violencia de género

Resulta pertinente examinar los informes de entidades como Espacios Laborales Sin Acoso, realizados por Genderlab en el año 2023, en los que se revelaron aspectos del estado de acoso sexual laboral en los países latinoamericanos, entre ellos Nicaragua, Panamá, Colombia, Perú, Bolivia y Chile, con resultados preocupantes, dado que muestran que un 81% de los encuestados informaron que habían sufrido en el entorno laboral conductas de acoso sexual, destacándose entre ellas bromas de contenido sexual o sexista, sobre la apariencia física, gestos y silbidos incomodos, acercamientos físicos o tocamientos innecesarios y comentarios referentes a la orientación sexual o identidad de género.²³

A partir de los resultados del Informe ELSA de 2023 se pudo observar que, a pesar de haber aumentado el porcentaje de denuncias de acoso sexual en ámbito laboral un 10% en el año 2021, un 11% en el año 2022 y un 12% en el año 2023, muchas personas habían manifestado abstenerse de denunciar, por múltiples causas, como miedo a perder su trabajo, incredibilidad a los

²² Corte Suprema de Justicia. Sentencia SP-2136 de 1º de junio de 2020.

²³ ELSA. Informe ELSA Data 2023.

procesos de investigación y ser cuestionadas por no poder resolver solas la situación, es decir que el silencio sigue prevaleciendo en los entornos laborales.²⁴

Resulta significativo que el 81% de los encuestados afirmaron que en las unidades de producción a las cuales se encontraban vinculados estaba proscrito el acoso sexual, y sin embargo, esta problemática continúa siendo un flagelo constante, dado que, una de cada cinco (5) personas reconoció que no se atrevían a denunciar, porque sabían que las denuncias les generarían consecuencias perversas para su estabilidad laboral y, además, la experiencia era que los acosadores se salían con la suya, por la nula o defectuosa investigación frente a las conductas de acoso sexual, que no se sentían protegidas y apoyadas por las directivas empresariales, por la falta de capacitación y tiempo de los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst), según se señaló para el caso de Colombia.

Los resultados de la encuesta de la OIT del 2023 coinciden en gran medida con los obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo en la Primera Encuesta Mundial sobre Violencia y Acoso en el Trabajo, con las siguientes cifras: el 22,8% de los trabajadores encuestados reconocieron haber vivido modalidades de violencia y acoso en el trabajo, alrededor de 31,8% manifestó haberlos experimentado en más de una modalidad y el 6,3% fueron objeto de acoso sexual, con un 8,2% de mujeres frente a un 5% de hombres. Solo el 54% de las personas hablaron de esta experiencia con otra persona y luego de sufrir más de un episodio. La encuesta también arrojó datos preocupantes, como que el 8,5%, es decir, una de cada diez personas con empleo ha sufrido violencia y acoso físico durante su vida laboral.

Sin duda, los datos relativos a la violencia y el acoso sexual están marcados por la diferencia de género, y el riesgo de sufrir violencia y acoso se acentúa en determinados grupos demográficos, como son los jóvenes y los migrantes: las “mujeres jóvenes que han sufrido violencia y acoso sexual son el doble frente al caso de los hombres jóvenes, que las posibilidades de denuncia y acoso sexual son casi el doble entre mujeres migrantes que entre las no migrantes”, según la OIT.²⁵

²⁴ Ídem.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo - OIT. *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_884354.pdf

La OEM, en el análisis que hizo de la encuesta que realizó en 2023, cuyo objetivo era caracterizar la violencia basada en género, enfocándose precisamente en mujeres en el ámbito empresarial y laboral, pudo identificar que las manifestaciones de internet, el uso de plataformas digitales y de las redes sociales se han ido convirtiendo en instrumentos que incentivan la “violencia en línea, ciberviolencia o violencia digital”. Llama poderosamente la atención que las víctimas principalmente resultaron ser mujeres y niñas, y que además este tipo de violencia se incrementó de manera significativa durante los períodos de pandemia del Covid-19 y el confinamiento.²⁶

Es importante comentar que en la precitada encuesta participaron 470 trabajadoras colombianas, y el resultado fue aterrador: el 53% de las personas manifestaron ser víctimas de acoso sexual, a través de lenguajes ofensivos sexuales explícitos sin autorización, el 35% se quejó de sentirse acosada de manera sistemática a través de redes sociales, recibiendo mensajes de textos o correos electrónicos y un 16% informaron que fueron objeto de intimidaciones en línea.²⁷

Conclusiones

La violencia de género y el acoso laboral sexual son fenómenos sociales fortalecidos por estructuras patriarcales, desigualdades de poder, falta de formación y cultura de impunidad, que afectan la integridad, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, especialmente a las mujeres.

Los fenómenos de violencia de género y acoso sexual en el mundo laboral constituyen vulneración a derechos humanos, que afectan la dignidad, integridad física y moral de la mujer trabajadora, restringiendo de manera importante la materialización del ejercicio de derechos fundamentales, como la igualdad, el trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y el libre desarrollo de la personalidad, vulnerando los artículos 1, 13, 25, 43, 53 y 93 de la Constitución Política.

²⁶ Observatorio para la Equidad de las Mujeres - OEM. “Violencias basadas en género en el ámbito digital: un análisis en mujeres empresarias y trabajadoras”, 2023. <https://www.icesi.edu.co/oem/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Cipe-VF.pdf>

²⁷ OEM. “Violencias basadas en género...”.

Las altas Cortes contribuyen a través de sus decisiones a solucionar los conflictos jurídicos en los que se debate la violencia de género y el acoso sexual. En igual sentido, la doctrina ha recalcado la imperiosa necesidad de fortalecer la articulación entre el ordenamiento laboral y penal frente al flagelo de la violencia de género y el acoso sexual con la finalidad de proporcionar respuestas más holísticas y efectivas.

A nivel global se han gestado importantes avances normativos, y en esta línea son preponderantes dos instrumentos: por un lado, los objetivos 5º y 16º de la Organización de Naciones Unidas, que proponen poner fin a todas las formas de discriminación, la violencia de género, así como reducir de manera importante todas las formas de violencia y garantizar el acceso a la justicia; y, por otro lado, el Convenio C-190 de 2019, aprobado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, orientado a brindar protección a las personas trabajadoras y empleados con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que hacen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional.

En Colombia existe una copiosa legislación para combatir la violencia y el acoso sexual, a través de la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, que, sin embargo, no han logrado ser eficientes para erradicar estos flagelos, de acuerdo con el resultado de las encuestas de la OIT, ELSA y el OEM.

Las estadísticas antes citadas, ilustraron que gran parte de las mujeres que han sufrido acoso sexual, no presentan denuncias por tres (3) razones fundamentales. En primer lugar, por miedo a perder su vinculación laboral; en segundo lugar, porque no quieren parecer ante sus jefes y compañeros de trabajo como mujeres problemáticas, exageradas y negativas y, en tercer lugar, porque sienten vergüenza por no hacerse cargo ellas solas de la situación de violencia y acoso sexual o no haber hecho antes nada para evitarlo o controlarlo.

Es imperioso, por tanto, que la cultura laboral progrese hacia la promoción de condiciones de respeto e igualdad con el propósito de garantizar que las mujeres trabajadoras puedan desempeñar sus funciones en un ambiente laboral libre de violencia y acoso. Esta tarea le corresponde al Gobierno Nacional, a la clase trabajadora, empleadores y a la sociedad en general.

Bibliografía

- CUVI, Juan y Paz Guardera (Coords.) *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior.* Quito: Abya-Yala, 2020.
- DE BEAUVOIR, Simone. *El segundo sexo*, II. México: Penguin Random House, 1999.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 2365 de 20 junio 2024, “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”. *Diario Oficial 52.793*.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1010 de 23 de enero de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. *Diario Oficial 46.160*.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008, “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”. *Diario Oficial 47.193*.
- Colombia. Ministerio de Trabajo. Circular 026 de 8 de marzo 2023. Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Colombia. Ministerio de Trabajo. Circular 076 de 20 junio 2025. Garantía para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado aplicación de la Ley 2365 de 2024.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-140 de 14 de mayo 2021.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-400 de 14 de septiembre de 2020.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-104 de 25 de marzo de 2025.
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-648 de 31 de enero de 2018.
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia SP-2136 de 1º de junio de 2020.
- Espacios Laborales Sin Acoso - ELSA. Informe ELSA Data 2023: Tendencias del acoso sexual laboral en el ámbito profesional, 2023. <https://43829512.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/43829512/Informe%20ELSA%20Data%202023%20-%20Tendencias%20del%20ASL.pdf>

Observatorio para la Equidad de las Mujeres - OEM. “Violencias basadas en género en el ámbito digital: un análisis en mujeres empresarias y trabajadoras”, 2023. <https://www.icesi.edu.co/oem/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Cipe-VF.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. Convenio C-190 sobre la violencia y el acoso, 2019.

Organización Internacional del Trabajo - OIT. “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial”, 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_884354.pdf

PÉREZ, Rocío y Carmen Rodríguez. “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34, n.º1 (junio 2016.): 107-127.

Naciones Unidas. Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. En *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Naciones Unidas. Objetivo 16: “Paz y justicia - Desarrollo Sostenible”, En *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>