El acoso sexual: consideraciones sociales y jurisprudenciales

Facultad de Derecho
Universidad Autónoma Latinoamericana

El acoso sexual: consideraciones sociales y jurisprudenciales

Esteban Flórez Guisao
Daniel Zuluaga Londoño

Bibiana Catalina Cano
Mayo 2020

Facultad de Derecho
Universidad Autónoma Latinoamericana

RESUMEN

El acoso sexual es una conducta que, a pesar de su trayectoria histórica, sólo desde hace unas cuantas décadas tomó fuerza a nivel mundial y hoy es rechazada por casi todas las sociedades y Estados.

Con base en una serie de reflexiones sobre el tema hechas por expertos, académicos y juristas, se consolidó un artículo que trata de mostrar en qué consiste el acoso sexual laboral y cuáles son las normas o la jurisprudencia que existe en nuestro medio para castigar al acosador. Asimismo, se dan algunos ejemplos de esta conducta asumida por personajes de talla mundial, quienes, por medio de su poder, abusaron de personas cercanas o subalternas.

ABSTRACT

Sexual harassment is a behavior that, despite its historical trajectory, has only been in place globally for a few decades and is now rejected by almost all societies and states.

Based on a series of reflections on the subject by experts, academics and lawyers, an essay was consolidated that tries to show what sexual harassment is and what are the rules or jurisprudence that exists in our means to punish the harasser. There are also some examples of this behavior assumed by world-class figures, who, through their power, abused people close or subaltern.

The methodology used is of a qualitative type, through which, through a process of bibliographic review, reading

La metodología utilizada es de tipo cualitativa, mediante la cual, y a través de un proceso de revisión bibliográfica, lectura y depuración de artículos, textos, elaboración de fichas bibliográficas, y contrastación teórica, se desentrañó el significado esencial y naturaleza del acoso sexual. Aquí la fenomenología es asumida como la perspectiva metodológica que quiere entender los fenómenos sociales desde la propia representación del actor (Fuster, 2019 p. 16), es decir, se convierte en la forma con la cual se pretende que los casos “se muestren a sí mismos”. Así, pues, mediante este enfoque, se proyecta y se asume cómo el objeto de la ciencia es hallar las leyes que gobiernan lo real, donde la persona es concebida como un objeto más de naturaleza, sin caer en el mero espectro de las leyes (Fuster, 2019). Esta postura insinúa que incluso de caer en el supuesto de tratar la conciencia como algo que puede verse reducido a leyes.

and debugging of articles, texts, elaboration of bibliographic sheets, and theoretical contrast, the essential meaning and nature of sexual harassment. Here phenomenology is assumed as the methodological perspective that wants to understand social phenomena from the actor's own representation (Fuster, 2019 p. 16), that is, it becomes the way in which cases are intended to "show themselves". Thus, by this approach, it is projected that the object of science is to find laws that govern the real, where the person is conceived as one more object of nature, without falling into the mere spectrum of laws (Fuster, 2019). This stance hints that even psychology can fall into the assumption by treating consciousness as something that can be reduced to laws.

Based on the methodology used, the question posed is answered, i.e., what are the jurisprudential considerations that

Con base en la metodología utilizada, se da respuesta a la pregunta formulada, esto es, ¿Cuál es la normatividad legal y la jurisprudencia que castigan el acoso sexual, en materia laboral, en Colombia? De esta forma, en el presente artículo, se proponen como objetivos principales, elaborar una reseña sobre el acoso sexual en materia jurisprudencial; igualmente, dar a conocer algunos ejemplos al respecto, y se elaborar una síntesis sobre la jurisprudencia tanto nacional como internacional que castiga este delito.

Las conclusiones al respecto, como bien pueden observarse a través del estudio, es que la ley, la jurisprudencia, si tiene herramientas para castigar al acosador sexual, pero aún quedan muchas dudas o quizá vacíos en su aplicación. Demostrar, dar a conocer, enjuiciar o castigar, “sin pruebas”, son términos que muchas veces el legislador no tiene la punish sexual harassment in Colombia? In this way, a text was consolidated in which a review of sexual harassment was prepared; Some examples are also made known in this regard, and a synthesis of both national and international jurisprudence is drawn up to punish this crime.

The conclusions regarding the study, as can be seen through the study, is that the law, jurisprudence if it has tools to punish the sexual harasser, but there are still many doubts or perhaps gaps in its application. Demonstrating, publicizing, prosecuting or punishing, "without proof", are terms that often the legislator has no way of applying them and bringing them to a happy end. So a lot of times the victims, prefer not to dencent this kind of behavior

Keywords:

forma sobre cómo aplicarlos y llevarlos a feliz término. Así que muchas veces las víctimas, prefieren no denunciar este tipo de conductas.

Palabras clave: acoso sexual, abuso sexual, mobbing, jurisprudencial, social

Tabla de Contenidos

Introducción 1

Capítulo 1 4

El acoso sexual: consideraciones sociales y jurisprudenciales. 4

Una cita con el acoso laboral y sexual 11

Capítulo 2 16

Un mundo de ejemplos, una plaga mundial que no cesa 16

Capítulo 3 21

Consideraciones normativas o jurisprudenciales frente al acoso sexual 21

Sanciones jurídicas 23

Acoso sexual laboral desde la perspectiva de género. 29

Una mirada a la jurisprudencia internacional 36

Conclusiones 39

Referencias Bibliográficas 41

Introducción

En el siguiente artículo se desarrolla de manera sucinta, una reflexión y análisis sobre el acoso sexual laboral como una violencia basada en el género. Siguiendo las directrices dadas en la jurisprudencia y la parte normativa que existe en nuestro medio, se dan a conocer los principales hechos, conductas y comportamientos propios de quienes a través del poder que poseen en el medio laboral, social o cultural, ejercen presión sobre la víctima para lograr su propósito.

Igualmente, se hace una corta reseña sobre las leyes, normas, y debates de la Corte Constitucional colombiana, para definir y proponer castigo a los acosadores en cualquier tipo de escenario, en un período comprendido entre Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008 en su artículo 14, numeral 1.7, hasta 2019, época en la que varios legisladores empiezan a hacer revisiones de casos y a través de varias sentencias, se asumen algunos castigos a acosadores sexuales.

Empero, en el desarrollo del artículo se toma como base para las consideraciones sociales y jurisprudenciales, la base normativa está sustentada en la ley 1257 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".

Se hace la aclaración que, en Colombia, el acoso sexual se reguló en el 2006 con la Ley 1010. Desde entonces, se inicia en el país, una legislación más acorde con lo que acontece a nivel social con el acoso sexual, e igualmente, la normatividad se ajusta a las

directrices internacionales frente a estos hechos, porque constituye, en muchos casos, una clara violación a los derechos fundamentales.

La pertinencia del presente artículo está basada en que el acoso sexual es una conducta que, a través de varios años y a pesar de estar tipificada como un delito, ha tenido muchas dificultades en su aplicación. Ya sea porque la legislación se quedó corta ante la magnitud del problema, porque las pruebas son difíciles de confrontar o porque existe el temor a la denuncia lo cual conduce a la impunidad. Así que, en el desarrollo del artículo, se encontró que el acoso sexual es una conducta tipificada y castigada por la ley, pero la laxitud de esta deja muchos vacíos e impresiones que son aprovechados por los acosadores para así evadir la justicia. Sólo algunos casos logran salir avante y quienes cometen este delito logran ser castigados, por ejemplo, el docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional, Freddy Monroy, quien fue denunciado por acoso sexual en abril de 2018, por la estudiante Lizeth Sanabria. La denuncia se hizo tanto en el Comité de Convivencia de la Universidad, como en la Fiscalía. De esta manera, se encontraron méritos para expulsar al profesor, con justa causa. Pero, en cuanto al dictamen del Fiscalía, aún no se ha expedido ningún fallo.

De todas maneras, la norma jurisprudencial en Colombia, frente a estos casos, sigue las directrices internacionales respecto a la violación de los derechos humanos y la protección y garantía que deben tener las víctimas de este tipo de conductas. Aunque en el país, desde 2006, existe ya un protocolo frente al acoso sexual, aún falta regular mucho más, para que no queden en el limbo muchas formas de acoso que aún no se castigan.

El artículo goza, entonces, de una parte, de ubicación contextual, otra de la parte normativa y otra de los casos más sonados de acoso sexual y, por último, la perspectiva de género en este tipo de estudios.

Capítulo 1

El acoso sexual: consideraciones sociales y jurisprudenciales.

El acoso sexual no es un acontecimiento nuevo. Los grandes movimientos del siglo XX que velaban por la creación de derechos humanos que protegieran la dignidad humana en el marco de la modernidad, ya habían nombrado este como uno de los actos de violencia más populares en los lugares de trabajo. Ya entonces se había insistido en la necesidad de regular este tipo de comportamientos dentro de las relaciones de poder que se establecían en los lugares de trabajo.

Los factores que favorecen el desarrollo del acoso sexual pueden oscilar desde muchos ámbitos de lo humano, haciendo parte de cada esfera de la civilización; la social, económica y cultural. En el aspecto social, por ejemplo, tiene origen la desigualdad, la cual es al mismo tiempo, centro de discriminaciones, mezquindades, marginaciones y exclusiones que fomentan relaciones de poder dispares en donde existe la presencia de otro que se instaura a sí mismo como autoridad abusa de su poder para herir, manipular u obligar al otro según sus deseos.

De la misma forma, desde el aspecto cultural se desarrollan dinámicas que posibilitan interacciones tóxicas, tales como ideologías o estereotipos en donde prima el poder de un género sobre el otro. Miradas patriarcales sobre el papel tanto de la mujer como del hombre en la sociedad que están generando violencias simbólicas y materiales constantemente y que son las que propician las relaciones desiguales de poder.

En términos del aspecto económico, el acoso sexual, como ya fue mencionado en repetidas ocasiones, tiene un origen común en las relaciones de poder desiguales, que en este caso podrían heredarse de cualquiera de los problemas y fenómenos que impactan las esferas políticas, sociales y culturales. Es de ellas, precisamente, que nace este lugar económico, hogar común de dinámicas dispares, de abusos de poder y desigualdades. Sería inútil entonces que, para analizar los problemas provenientes del acoso sexual, separáramos el mundo en esferas que no son si no caras muy similares de un mismo mundo, que aparecen como consecuencia una de la otra.

Todos estos aspectos del humano acontecen uno por uno en un tejido indivisible que configura las relaciones humanas. Los ritos, las tradiciones y las creencias van constituyendo una versión del mundo, una idea del *ser* que debe ser replicada en todos los ámbitos de la vida: las familias se van entrelazando en comunidades, sociedades y finalmente, en civilizaciones que establecen un orden, un *status quo*, una gran imagen en la que cada persona cumple un rol. La violencia que significa el acoso sexual es una violencia que se alimenta de todas estas relaciones que se han establecido entre el ser humano y el mundo.

No es entonces difícil imaginar que países en donde hay una idea más arraigada de los roles que constituyen el orden y la autoridad y por lo tanto haya más desigualdad, como en américa latina, y en donde el papel que ocupa la mujer está supeditado a creencias religiosas monoteístas- aquí incluidos algunos países de oriente medio y por supuesto América latina- sean aquellos países en donde es mucho más común el acoso

sexual. Este último aspecto, sin embargo, se ampliará más adelante desde un enfoque de género.

Así entonces, este tema, que se supone tan reciente en la sociedad colombiana, pero tan controvertido a la vez, merece ser analizado desde la óptica social y jurisprudencial con el fin de conocer sus alcances y limitaciones. Pues no sería exacto decir que es un tema nuevo, pues a través de los años y épocas distintas, la presión que han sufrido las mujeres y, en ocasiones, hombres a nivel sexual a través de diversas formas e insinuaciones, ha trascendido las barreas de pulcritud, el respeto o la libre decisión que puedan tener las personas cuando alguien sin escrúpulos acude a este tipo de chantajes.

En Colombia es nueva la discusión, mas no el acto. Se acostumbra a decir que en esta época moderna se ven muchos más casos de abuso y acoso sexual que antes. Sin embargo, hace parte de la historia de cualquier mujer y de muchos niños, niñas y hombres, el encontrarse con este tipo de violencia desde muy temprano en sus vidas. Las abuelas que vienen o son del campo suelen narrar situaciones en donde trabajadores de fincas, primos, hermanos o padres fueron los victimarios en muchas ocasiones, originando este tipo de violencia.

Como en muchos otros acontecimientos históricos de Colombia, ha reinado siempre el silencio. Dentro de las familias se suelen disfrazar los acosos sexuales para no manchar la dignidad de un apellido. En las zonas urbanas, las personas víctimas de esta violencia han mantenido también el silencio creyendo que así mantendrían su puesto asegurado en las empresas o negocios de los que hacen parte.

Es importante recordar que en el conflicto colombiano se han consolidado muchas de las prácticas que favorecen el acoso sexual; la guerra, entendida aquí como una práctica masculina[1] ha dejado muchas consecuencias en relación con esto. Desde la violencia histórica que han sufrido las mujeres de parte de los hombres que van a la guerra, ya sea durante la guerra en donde ocurrían violaciones de los soldados a las mujeres del campo o de los pueblos, o cuando llegaba de la guerra y decidían volcar toda su violencia en las mujeres de sus hogares. En el caso de Colombia, los grupos guerrilleros, que también reclutaban a mujeres, ejercieron sobre ellas violencias de todo tipo, particularmente una violencia sexual y reproductiva. Así mismo, se han presentado pruebas y testimonios de que el ejercito nacional también recurría a estas prácticas violentas, mayormente hacia las mujeres. Es además común que tanto los grupos armados de las subversiones, como los grupos armados del estado, acosaran y abusaran sexualmente de las mujeres indígenas que habitaban en los territorios en donde ellos perpetraban su guerra.

Es entonces complejo el panorama colombiano respecto al acoso sexual en los lugares rurales, víctimas directas del conflicto colombiano. Y, aun así, esto no significa que los espacios rurales sean menos afectados por este tipo de violencias ya que, como se mencionó anteriormente, las relaciones de poder desiguales constituyen espacios laborales que propician el acoso sexual. En la urbanidad, las empleadas del servicio

---

[1] Véase *Tres guineas* de la escritora inglesa Virginia Woolf, ensayo en donde aborda la pregunta de cómo se puede detener la guerra, argumentando que la guerra es una práctica masculina, en donde se persiguen valores patriarcales.

doméstico, las trabajadoras sexuales, entre muchas otras, son grupos a los que constantemente se les vulneran su intimidad y seguridad sexual.

Aquí se marca un asunto importante con respecto a las definiciones de los diferentes conceptos y las categorías que se han utilizado para definir este tipo de violencia. Mientras que muchos países definen el abuso sexual como el acceso carnal, violento y sexual a otra persona, otros amplían el término a todo tipo de violencia ya sea físico, emocional, psicológico o económico, y en algunos casos no existe distinción entre acoso y abuso. Es importante entonces acercarse a una definición mas concreta de los términos y así determinar sus consecuencias jurisprudenciales.

Esa forma de violencia, tan recurrente en todas las sociedades, procuró igualmente definiciones distintas frente al tema. Pero, existe cierta uniformidad en considerar el acoso sexual, como insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otros contactos verbales o físicos de naturaleza sexual no deseados ni queridos que crean un ambiente hostil u ofensivo. También puede ser visto como una forma de violencia contra las mujeres y los hombres, pues estos últimos pueden ser también objeto de acoso sexual y tratamiento discriminatorio. Así, una parte clave de la definición es la palabra "no deseado".

> Al considerarse el acoso sexual como la acción de que quien está en posición de poder obligue a alguien a hacer algo a cambio de una prebenda, el problema surge cuando la exigencia de un *quid pro quo* tiene como consecuencia obligar contra su voluntad a una persona, bien sea hombre o mujer, a resolver el dilema entre lograr sus metas o ser eliminado. Eso sucede con frecuencia en el mundo de la cultura, pero afortunadamente se ha conseguido en tiempos recientes que, al sacar a luz lo que está sucediendo, el culpable quede merecidamente en una picota (Drezner, 2019).

Las anteriores aproximaciones al concepto, deja claro la existencia de ciertas aristas que caracterizan al acoso sexual. La más común consiste en pedir favores sexuales con el fin de recibir un favor laboral a cambio como la permanencia de una persona en un cargo, disfrute de ciertos servicios, o pueda suplir ciertas necesidades no satisfechas, como el alimento, la vivienda, el trabajo, el estudio, entre otras. La forma más explícita de hacerlo, ocurre a través de insinuaciones, en primera instancia, hasta llegar, muchas veces a la violencia, después. De esta forma, el objetivo es que la persona deseada, se sienta casi en la obligación de aceptar una relación no deseada.

Por eso es que muchas veces el acoso sexual adopta diversas formas, entre ellas, la violencia física, como ya se enunció, y otras tantas manifestaciones más sutiles de violencia, como la coacción, forzar a alguien a hacer algo que no quiere, la violencia psicológica, por medio de infundados temores, o cultural, manifiesta por medio de un rechazo en todos los espacios de la vida cotidiana, como el cine, el deporte o el disfrute

con los amigos o amigas. Aunque también puede presentarse como acoso a largo plazo, repetidos "chistes" sexuales, invitaciones constantes (no deseadas) para acudir a una cita, o flirteo no deseado de naturaleza sexual. Y puede ser un incidente aislado: tocar o acariciar a alguien de manera inapropiada, o llegar a sus expresiones límite como el abuso sexual o la violación.

De la misma manera, se ha considerado, acuerdo con un estudio realizado por la Organización MamásLatinas (2019, p. 10) que, “El acoso sexual está íntimamente ligado con el poder y con frecuencia se lleva a cabo en sociedades que tratan a las mujeres como objetos sexuales y ciudadanos de segunda clase". Un ejemplo común de esto es cuando a las mujeres se le piden favores sexuales a cambio de un trabajo, un ascenso o un aumento. Otro ejemplo es el acoso en la calle, que puede abarcar desde silbidos o lenguaje desagradable y ofensivo y también el abuso sexual y la violación. Empero, puede ocurrir en otros muchos lugares, como en el trabajo, en la universidad, en una tienda, en un club, durante el uso del transporte público, en un aeropuerto, incluso en el hogar. Básicamente, es la atención sexual no deseada que puede tener lugar en cualquier lugar público, y también en espacios privados.

La verdadera sustancia de la acción violenta es regida por la categoría medios-fin cuya principal característica, aplicada a los asuntos humanos, ha sido siempre la de que el fin está siempre en peligro de verse superado por los medios a los que justifica y que son necesarios para alcanzarlo.

En por esto que se hace tan urgente analizar el acoso sexual desde sus diferentes componentes y causantes. Sin dejar al lado que es un fenómeno con cientos de elementos

que abarcan todos los aspectos de la vida humana en el centro de la civilización y que, como tal, los medios que hemos constituido como sociedades para procurar la justicia y la dignidad humana, deben imperar en el orden sistemático del mundo civilizado.

Lo indudable entonces, es que el acoso sexual debe ser censurado y que la postura frente a estas denuncias, testimonios y experiencias debe ser crítica, debe tener en cuenta todos estos factores que intervienen en un proceso tan complejo como una denuncia de este tipo, en el cual, la mayoría de los casos resulta siendo un proceso mucho más amplio que una simple acusación legal. Los procesos jurisprudenciales deben ser coherentes al contexto en el que intervienen. Finalmente, el acoso sexual no es un asunto que deba apresurarse, es un asunto que debe analizarse a profundidad con todas las herramientas posibles. Particularmente en el contexto colombiano las circunstancias sociopolíticas e históricas demuestran la gran complejidad que ha habitado en la violencia intrínseca de las relaciones de poder en las que una de las partes abusa de su autoridad para someter al otro, ya sea de manera sexual, emocional o física. Latinoamérica es el territorio de *los hijos de la chingada*[2], ese contexto cultural e histórico debería ser fundamental para el abordaje del acoso sexual, no solo en Colombia, sino en Latinoamérica entera.

Una cita con el acoso laboral y sexual

Aunque la parte jurisprudencial o normativa, será objeto de estudio en páginas posteriores, es de aclarar que en Colombia solo se reguló el acoso laboral en el 2006 con la Ley 1010. En ese momento el legislador pretendió, según el mencionado artículo, de

---

[2] Véase ensayo de Octavio Paz sobre el termino *Chingar*, en donde hace una deconstrucción de la palabra desde sus inicios y las implicaciones sociales y culturales que ha tenido en Latinoamérica: https://www.lainsignia.org/2007/julio/cul_009.htm

“definir, prevenir, corregir y sancionar” cualquier conducta encaminada a causar algún “ultraje en la dignidad humana”. Esto es, toda persona vinculada por contrato de trabajo que vea afectada su dignidad, tiene cómo proteger sus derechos invocando los 19 artículos que componen la norma.

La primera lectura, según el artículo *in comento*, es que en su análisis existen muchos vacíos, o la norma es difusa. Pues, queda la duda si en verdad se está protegiendo a las víctimas del acoso laboral o si se están generando espacios donde la víctima no logra la protección de sus derechos. Esa falta de claridad, es la que se evidencia a la 8hora de exponer cuál es el procedimiento para presentar una queja de acoso laboral, cómo se investiga o quien puede hacerlo, y en ese sentido se desincentiva a la víctima para que presente quejas que mejoren los ambientes laborales. (García, R. (2018).

Entonces, la víctima sólo tendrá que tipificar la conducta del agresor, a través de pruebas, o evidencias pertinentes para demostrarlo. Pues, de lo contrario, será sólo por medio de la fuerza de los argumentos o palabra para que el juez pueda tomar una decisión frente a los hechos.

Lo anterior demuestra que, la conducta de acoso sexual laboral en el país, sustentada en la Ley 1010, no está tipificada. Por ejemplo, en el artículo 2 se hace una breve mención de modalidades de acoso que al ser “persistentes y demostrables” pueden convertirse en conductas de acoso sexual en un ambiente laboral; sin embargo, el artículo 7° el cual establece las conductas que “constituyen acoso laboral” no describe cuales conductas de acoso sexual en un ambiente laboral pueden ser investigadas o sancionadas por autoridades laborales. Es más, esta es una conducta que debe ser denunciada por la

víctima, de lo contrario el Juez Laboral y/o la autoridad administrativa no puede "investigarla" de oficio como sucede en otras ramas del derecho. Así las cosas, es evidente que no existe una norma clara, desde la perspectiva laboral, que proteja al trabajador ante conductas de acoso laboral permeadas por actos sexuales. (García, R. (2018).

En vista de ello, a la víctima, sólo le quedan las siguientes opciones, con el fin de hacer uso de la perspectiva jurídico laboral: presentar la queja ante el Ministerio de Trabajo quien solo podrá iniciar una investigación administrativa, o presentar la queja ante el Juez laboral, quien mediante un procedimiento exprés según lo señalado en el artículo 13, debe resolver de fondo situaciones que pueden exteriorizar un sinfín de conflictos internos dentro de una organización. Esto, en caso de que la víctima no tenga pruebas suficientes para probar la situación manifiesta.

Como la conducta de acoso laboral es bastante común en nuestro medio, las empresas, entidades públicas y privadas u otras instituciones, han hecho uso de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en la que dispone que una de las medidas "preventivas y correctivas" del acoso laboral es la conformación del Comité de Convivencia el cual debe establecer un procedimiento interno que prevenga las conductas de acoso. Todo parece que es un acto de buena fe, pero dadas las

circunstancias o el poder que tiene el acosador, queda la incertidumbre si la víctima es capaz de denunciar a su victimario frente a sus compañeros de trabajo, o hacerle frente a una situación en la que tal vez no salga bien librada. Igualmente, en el Comité debe existir, al menos, un abogado laboral o conocedor de los derechos humanos,

para que haya cierta imparcialidad frente a los hechos. En todo caso, en la Resolución existen muchos vacíos que deben ser resueltos en la medida en que se tenga más experiencia y conocimiento de ciertos casos.

Ahora bien, la víctima tiene otra opción, además del jurídico laboral: acudir directamente a la Fiscalía a presentar la denuncia. Pero, esta es una situación poco estudiada, analizada y resuelta por los jueces laborales.

¿Qué ha pasado entre la acusación y la acción? La situación parece ser nada gratificante para las víctimas. En los hechos, tal y como se expone la editorial de El espectador (julio 23 de 2012), la penalización del acoso, en lugar de haberse convertido en mecanismo de disuasión, en una especie de pena ejemplarizante, ha desincentivado las denuncias en una sociedad que considera desproporcionado semejante castigo. Por el otro lado, la legislación laboral, además de ser débil en la protección al trabajador, no ha sido efectiva.

Hace poco más de una década, el entonces Ministerio de la Protección Social anunció un incremento en las denuncias por acoso laboral, hecho que sin duda demuestra una mayor confianza en el sistema. Pero, la cantidad de trabajo de los jueces, es desbordado, por lo que carecen de tiempo efectivo para atender este tipo de denuncias, por lo cual, a pesar de los avances, la vía administrativa se queda corta para frenar los excesos de la galantería.

Hay que ajustar las vías administrativas y repensar la penalización del acoso, pero la solución se encuentra en el mismo lugar en del problema: en la cultura. La modalidad de los comportamientos de acoso sexual exhibe una gama continua que va desde actos

sexistas y degradantes de uso común en la vida social, pasando por avances sexuales no deseados, chantaje y coerción, hasta asaltos o ataques físicos con fines sexuales. Comportamientos que siguen siendo, si bien no exclusivos, sí mayoritariamente de hombres hacia mujeres y que son aún avalados, e incluso a veces premiados, por la sociedad en general.

El panorama de mejoramiento se complica cuando quien denuncia es inmediatamente deslegitimado. Es usual el pensamiento de que la persona víctima del acoso, o bien lo provocó o bien "se lo merecía". Es más, puede que se le tache de ser una persona problemática. Quien es víctima de acoso sexual, no sólo experimenta la incomodidad de hacer público un espacio usualmente privado, sino que se ve inmediatamente en entredicho al enfrentar el poder y la reputación de su jefe, de su profesor o de algún familiar mayor.

El entramado cultural defiende el comportamiento acosador y rechaza a quien lo padece. Este ánimo del código social lo resumió un columnista de opinión en 2008 cuando se penalizó el acoso. Con tranquilidad, escribió: "no toda persecución u hostigamiento pueden ser considerados delito, aunque no medie consentimiento, sobre todo cuando se constituyen en estrategias para lograr un loable fin romántico". Puede ser cierto que en un acoso haya muchos matices, pero ciertamente no los hay tantos en el respaldo que le ofrecemos a diario (El Espectador, editorial julio 23 de 2012).

Capítulo 2

Un mundo de ejemplos, una plaga mundial que no cesa

Como se ha dicho en pasajes anteriores, el acoso sexual no es una violencia que afecte solo algunos territorios o que sea exclusivo de países en vía de desarrollo o tercer mundo. Todo lo contrario, aunque hay culturas, economías, religiones y sociedades que favorecen este tipo de violencias, el acoso sexual puede suceder en cualquier contexto socioeconómico, a cualquier edad y a cualquier género. Anteriormente se discutió un poco el asunto social y particular de Colombia en donde una de las manifestaciones del conflicto armado ha sido la violencia sexual y reproductiva. Así mismo, se habló de cómo las comunidades más vulnerables son aquellas mujeres que residen en el campo, mujeres indígenas, amas de casa, trabajadoras sexuales, entre otras. Ya que son las mas directamente afectadas por las diferentes violencias que ahondan en Colombia, ya sea por desigualdad económica, por vulnerabilidad física o por falta de organismos del estado que protejan, garanticen y velen por sus derechos.

Así entonces, hablar del acoso sexual es referirnos a una violencia sistematizada, que, aunque es casi imposible saber con exactitud cuál es su origen histórico, ya que sus denuncias han sido acalladas en el decurso de la historia por sus victimarios y el mismo contexto social y cultural ha promovido el silencio de sus víctimas. Fueron particularmente los movimientos engendrados por sindicatos y organizaciones de mujeres que han buscado garantías para proteger su integridad física emocional y psicológica dentro de sus puestos de trabajo, los que han ampliado el panorama histórico y social en el que se desarrollan estas prácticas de violencia sexual. Es así es que, en 1973 se

consolida el término de *acoso sexual* gracias a Mary P. Rowe, quién acuñó dos términos más: micro agresión y micro desigualdad[3], que permitieron la conceptualización de lo que ahora conocemos como acoso sexual. Rowe propuso estos términos como una manera de ampliar la comprensión de una violencia sistematizada en la que las victimas eran usualmente las minorías que ya eran además el blanco de distintas discriminaciones raciales y económicas. Y nombró estos dos términos como fundamentales para comprender las implicaciones que tenía el acoso sexual en el contexto laboral moderno.

Es así, que el presente acápite intenta dar cuenta de algunos ejemplos de acoso sexual, relatados por diversas fuentes, entre ellas, el periódico El Espectador, 26 Oct 2017. Por lo demás, los casos de acoso sexual a nivel mundial, parecen ser infinitos. Pero, dadas las circunstancias jurídicas del presente artículo, no es preciso detenerse en muchos de ellos, no obstante, es importante nombrarlos y ejemplificar así el impacto que ha tenido este concepto en los últimos años y porqué sigue siendo relevante y urgente hablar de ello.

Como primer caso, quizá el más común o el más escuchado, está el movimiento #Me too, el cuál surgió en octubre del 2017 a raíz de la denuncia contra el productor de Hollywood Harvey Weinstein, a quien más de 50 mujeres denunciaron, pues a lo largo de décadas fueron víctimas de acoso, agresión sexual y violación de su parte. Entre ellas las mujeres que denunciaron, están célebres actrices como Angelina Jolie y Gwyneth Paltrow y Reese Witherspoon, quien conservó silencio a condición de mantener su trabajo. Sin

---

[3] Estos términos se ampliarán un poco más en el capítulo "Acoso sexual laboral desde la perspectiva de género"

embargo, fue la actriz Alyssa Milano, la que convocó y alentó a las mujeres a que denunciaran no solamente al Weinstein, sino también a todos aquellos hombres, pertenecientes a la industria del cine o no, que hubiesen sido victimarios de violencia sexual. Fue aquí entonces donde el movimiento se amplió y muchos de los hombres de la industria cultural fueron denunciados por sus víctimas, como el otro caso del director de cine, Woody Allen, y los del grupo Conde Nast quien despidió a "Terry Richardson, un fotógrafo neoyorquino conocido por sus imágenes sexualmente explícitas, vetando así su trabajo de varias de las principales revistas del mundo" (La Voz de Galicia, 2017). Por el lado de la gastronomía, es sonado el caso del famoso chef John Besh, "quien ha cocinado para líderes mundiales y aparecido en programas televisivos, renunció a su compañía el lunes tras denuncias de acoso sexual en sus restaurantes" (La Voz de Galicia, 2017). Y para no perderse otro detalle, en "la música, el rockero Marilyn Manson anunció que había decidido despedirse del miembro de su banda Jeordie White, acusado de violación por su exnovia" (La Voz de Galicia, 2017).. Caso más reciente es el del gran cantante Plácido Domingo, acusado por ocho mujeres, todas las cuales con excepción de una están en el anonimato y la que no lo está confiesa que su carrera nunca sufrió y que el mismo Domingo ayudó a que fuera contratada.

Y, aunque este movimiento tuvo origen en Estados Unidos, particularmente en la industria de Hollywood. #Metoo se expandió a todo el mundo y mujeres de todos los países, culturas, religiones e industrias salieron a contar sus historias, testimonios y experiencias de hombres que habían procurado un abuso de poder, fuerza o posibilidades económicas para someterlas a diferentes violencias. Fue tal el alcance de este movimiento

que se creó una página web en la que se hace un seguimiento en tiempo real de las denuncias ligadas a este movimiento[4]. Lo cual, finalmente dio cuenta de que el acoso sexual es algo que se vive en la cotidianidad en todos los territorios de la tierra.

Colombia entonces no fue ajena a este movimiento. Sin embargo, desde hace mucho tiempo los países que conforman Latinoamérica han venido denunciando la violencia sexual sistemática a sus mujeres. México con un alto índice de feminicidios en todo el mundo y Perú habitando uno de los diez primeros lugares en la lista de países con mas violencia y acoso sexual. Hay que notar entonces que Latinoamérica ha tenido un contexto bastante particular, entre los años 60 y 80, época de dictaduras en Latinoamérica no solo dejaron cientos de desaparecidos, sino que también, como se nombraba anteriormente, la guerra ha fortalecido históricamente las violencias sexuales. Como afirma alguno autores sostiene sobre el asunto:

> En la violencia sexual, aplicada durante las dictaduras militares, se cruzan la especificidad histórica de la represión política contra militantes de izquierda que, en el contexto de la Guerra Fría, proponían una solución revolucionaria a los graves problemas enfrentados por países de América Latina, y la larga historia de la desigualdad de género. En relación con este segundo factor, la violencia sexual tendió a quedar eclipsada, particularmente en casos como el de Guatemala, que vivió un enfrentamiento armado entre 1962 y 1996, en el cual la violencia de género se combinó con otra forma de violencia de larga duración: (Joffily, 2016, p.166).

---

[4] Para mas información véase: https://metoorising.withgoogle.com/

Joffily afirma entonces que en las dictaduras además se entremezclaron todo tipo de violencias ejercidas por el estado, esta situación hizo que las violencias sexuales quedaran en su mayoría invisibilizadas ya que las urgencias de la dictadura eran otras, entre las cuales se encontraban las políticas estrictas que se imponían, los desaparecimientos forzados y la violencia común a los ciudadanos opositores de la dictadura. Esto no significa, por supuesto, que aquellas cosas fueran más urgentes o importantes que las violencias sexuales, lo que esto significa es que, para el contexto histórico de ese momento, la violencia sexual se consideraba como una simple consecuencia inevitable de las revueltas de los ciudadanos y de la violencia del estado. Es mucho después en el tiempo que las mujeres pueden sentarse a contar sus experiencias de guerra y dar cuenta de lo que sucedió en sus cuerpos.

Otro caso mas reciente de movimientos que visibilizan el acoso sexual fue el de Argentina en el año 2018, año en el que la actriz Thelma Fardin denuncia el acoso laboral y sexual de Juan Darthés cuando ella era una menor de edad. Esta denuncia no solo fue la afirmación y confirmación de otras denuncias que ya se habían hecho en contra del actor, sino que también fue el inicio de un colectivo de actrices argentinas en el que se pretendía visibilizar los acosos laborales constantes y las violencias varias que sufrían en sus entornos de trabajo[5]

A modo de conclusión, hay cientos de casos por revisar, cientos de circunstancias violentas como guerras internas de países como Colombia, o guerras entre países y

---

[5] Para más información sobre este tema véase: https://www.clarin.com/entremujeres/genero/actrices-argentinas-actrices-melisa-melcer-thelma-fardin_0_UzuS1Gc7b.html

culturas que no solo provocan más violencias, entre las que se encuentra la sexual, sino que también las normaliza o invisibiliza frente al panorama urgente de lo que implican las guerras.

El acoso sexual es una violencia no solo extremadamente presente en nuestras sociedades actuales, sino también creciente, cada día se presentan más casos; una mujer denuncia hoy que un hombre en la calle o en su trabajo le ha gritado un piropo, le ha propuesto salir en una cita y ella lo ha rechazado, días después el mismo hombre se acerca a ella con un poco más de violencia, invadiendo ya de alguna manera su espacio personal, hablándole en un tono más fuerte. Estos tipos de violencia tienden siempre a crecer y a volverse más y más graves. Por ello, una revisión íntegra de los aspectos que permiten su constitución es elemental para la comprensión y la construcción de una jurisprudencia acorde y certera.

Capítulo 3

Consideraciones normativas o jurisprudenciales frente al acoso sexual

En Colombia, la base normativa está sustentada en la ley 1257 de 2008, la presente ley en su artículo 29 crea el artículo 210A de la ley 599 de 2000, el cual reza en los siguientes términos:

> Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años" (Ley 1257, 2008).

En consecuencia, el acosador debe ostentar poder que se derive de las relaciones anotadas, pero no comete delito quien se encuentra en relación de igualdad o inferioridad con respecto de la víctima. El acoso debe realizarse con intención lúbrica y la ausencia de consentimiento de la otra persona. Se puede acosar mediante acción física o verbal. La víctima del acoso puede ser una mujer o un hombre, la norma no hace ninguna distinción. El reproche del acoso sexual fue abordado desde la jurisdicción laboral, mediante la ley 1010 de 2006, que lo consagró como acoso laboral. (Del Río, E. 2009).

Siguiendo al autor, la diferencia entre el acoso laboral mediante violencia sexual, y el acoso sexual como delito es la siguiente:

> Radica en la intención del actor, pues en el acoso laboral se exige la finalidad de infundir o lograr en el trabajador estrés, angustia, desmotivaciones hasta llevarlo a la renuncia; mientras que en el acoso sexual se exige una finalidad netamente sexual. Además, el acoso laboral puede generarse desde un compañero de trabajo hasta un supervisor a diferencia del acoso sexual, el cual solo lo puede cometer un superior dentro de la relación de poder. (Del Río, E. 2009).

Ahora bien, el acoso sexual, según lo expuesto, consiste en la relación que se establece entre un sujeto activo y un pasivo, sin discriminación de sexo, sólo que esa relación sea de superioridad entre ambos, esto es, del primero hacia el segundo.

> El sujeto pasivo en acoso laboral es trabajador - empleado, en cambio el acoso sexual en el ámbito laboral, la victima tiene que estar en un estado de subordinación, empleado- trabajador; pero también en un estado de inferioridad, como lo es considerado ser mujer: fundada por una construcción cultural que determinó que la mujer era inferior al hombre “. En éste caso sería en razón al sexo. (Causil Vidal, 2016).

En cambio, en cuanto al acoso sexual laboral, la conducta no necesariamente tiene que ser permanente, solo basta con que la conducta acose, hostigue, asedie o persiga al sujeto pasivo. “Y tiene que ser demostrable como todo en el mundo jurídico *“Da mihi factum, dabo tibi ius”, Dame la prueba y te daré el derecho.* La conducta acosadora la puede manifestar, como lo afirma EL Tribuno” (como se citó en Causil Vidal, 2016), el sujeto activo de forma verbal; desde un chiste sexual mal intencionado hasta una manifestación sexual clara e inequívoca. También puede ser física lo que implica acercamientos corporales.

Sanciones jurídicas

El incremento mundial de este tipo de conductas despertó, igualmente, una serie de normas y sanciones jurídicas con el fin de paliar la situación. Es así que, a través de éstas, se considera que aquellos comportamientos con características determinadas, y que a la postre crean un tipo de conducta reconocido, es la que merece sancionarse. Entonces,

“la persona que cometa un hecho u omisión y tenga las mismas características de la norma jurídica, se entiende que su conducta es típica, y en consecuencia la misma norma jurídica se encarga de imponerle una sanción” (Causil Vidal, 2016).

Empero, siguiendo a Durán, dice que:

> El clásico autor del derecho, Kelsen, manifiesta que las normas jurídicas de dividen en dos: Primarias y Secundarias. Considerando que si lo que especifica a la norma jurídica es la sanción, las normas primarias serían las que establece el mecanismo de sanciones dentro del ordenamiento jurídico; mientras las normas secundarias serían las que establecen la conducta que hay que observar o mirar (Causil Vidal, 2016).

Siguiendo la jurisprudencia que se fue creando a nivel mundial, el país aterrizó de igual forma, y propuso a través del Ministerio de Trabajo la resolución 00000652 de 2012, mediante la cual

> conformó y atribuyó funciones el Comité de Convivencia Laboral, como medida preventiva y correctiva de la conducta de acoso laboral como lo dispone la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008 en su artículo 14, numeral 1.7 “Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral” (Causil Vidal, 2016).

Dicho Comité, cuando le llega una queja , puede decidir si se trata de acoso laboral o sexual. Para determinar el tipo de proceso a seguir, a saber: penal o dentro de la ley laboral.

Ahora bien, habrá otros casos en que las partes no alcancen un acuerdo, para esto, el Comité de Convivencia Laboral deberá:

> remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. (Causil Vidal, 2016).

Además, en concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional, en primera medida señala que el acoso sexual laboral si es una forma de violencia contra la mujer y una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Mencionando algunos instrumentos jurídicos internacionales en los cuales se protege los derechos de la mujer y a la proscripción de cualquier acto de violencia o discriminación contra la misma, como: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, La Organización Internacional del Trabajo, La declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer.

Por otro lado, la Corte Constitucional aclara:

La naturaleza propia de conductas como el acoso sexual, en particular, en el ámbito laboral, genera cierta dificultad al momento de probar en un proceso judicial las circunstancias en las cuales este se presentó. De ahí que el Estado, a través de sus autoridades judiciales o administrativas, según sea el caso, deba desplegar todas las actuaciones necesarias conducentes a prevenir y sancionar cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer, y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de agresiones (Causil Vidal, 2016).

La mencionada ley, hace entender de manera concisa que:

El acosador debe ostentar poder que se derive de las relaciones anotadas, pero no comete delito quien se encuentra en relación de igualdad o inferioridad con respecto de la víctima. Es por ello, que el acoso debe realizarse con intención lasciva, libidinosa y la ausencia de consentimiento de la otra persona (Ministerio del Interior, 2018).

Aquí no se discrimina el sexo, y se aclara que este tipo de conductas fueron abordadas desde la jurisdicción laboral, mediante la Ley 1010 de 2006, que lo consagró como acoso laboral.

Para dejar más claras las cosas, el Ministerio del Interior (septiembre 13 de 2018). ABC sobre acoso sexual. Bogotá), consideró como tipos de acoso sexual, los siguientes:

El *Quid pro quo*, es el que se da en las distintas organizaciones tales como instituciones, empresas o universidades, y es en donde el acosador saca provecho de su cargo para con más facilidad insinuar temas sexuales a cambio de un beneficio propio

Y el acoso sexual generador de un ambiente hostil por el contrario es el que puede surgir en un ambiente laboral, escolar o social y se caracteriza por la intimidación y esto puede traer efectos negativos en el buen desarrollo en las actividades en la victima, lo que significaría efectos negativos en su ambiente. Sin embargo, esta situación también se puede presentar de forma inversa, sería entonces en aquellos casos donde el alumno tome la iniciativa por hostigar a su profesor y de esta misma manera, un empleado a su jefe.

De esta manera también existen algunos perfiles definidos hacia los acosadores, por ejemplo "El público", el cual tiene actitudes sexistas de manera abierta y tranquila y por eso suele sentir más poder, en este caso encontramos como ejemplo a aquel trabajador que tira indirectas sexuales cuando ve a una mujer pasar. Por otro lado, está "el privado", que se hace ver como una persona tranquila y respetuosa frente al publico, sin embargo, frente a su víctima demuestra sus verdaderas intenciones sexuales de una manera muy discreta, a tal punto de que nadie se entere, por lo que en estos casos la victima puede ser revictimizada por enfrentar su palabra contra la de otra persona que públicamente es intachable.

Frente a estos casos, la Corte Suprema consideró que las conductas de hostigamiento demandan no necesariamente un tiempo determinado, "pero sí persistencia por parte del acosador". Que haya una relación de desequilibrio por el poder que ostenta

el acosador, dice la Corte, es fundamental para entender en qué momento se configura el acoso.

El alto tribunal, agrega que existe un asedio cuando:

> el encargado de brindar un empleo, de manera específica, reclama favores sexuales a quien busca obtenerlo. En estas circunstancias, cabe relevar, el asedio se refleja en el mal objetivo que resulta de la negativa, en cuanto, el acosador no ofrece salida digna para quien se halla a su merced. En síntesis, sobre el acoso sexual, resalta la Corte Suprema (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP107, 2018).

Continua la sentencia diciendo que “no es este un tipo penal que haya sido objeto de detenido examen en la Corte, dada su novedosa incorporación como delito" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP107, 2018). Aclara, eso sí que "corresponde a situaciones de subordinación laboral que derivan en sometimiento, retaliaciones u hostigamientos" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP107, 2018). Y señala que aunque la mayoría de legislación internacional contempla como posibles víctimas a las mujeres, tradicionalmente más afectadas por situaciones de este tipo, en realidad aplica para hombres también.

Sin embargo, el alto tribunal, que es "a partir de sancionar no el hecho

> consumado, sino precisamente, las insinuaciones, tratos o solicitudes que, prevalidas de la posición de autoridad o producto del ámbito laboral, busquen ese como fin" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP107, 2018).

> El acoso sexual crea un ambiente hostil con palabras, actos, gestos, pero no termina en el acto sexual en sí.

Señala, además, que "La distinción entre la materialización de un delito de acceso carnal o actos sexuales violentos, y uno de acoso sexual, estriba en los alcances de lo ejecutado por el agente" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP107, 2018)

Así las cosas, dada la importancia que ha cobrado últimamente el tema relacionado con el acoso sexual, la Corte concluye que lo que define el acoso sexual, es

> La esencia de la conducta radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto permite a este último subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar o intimidar a la primera, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP107, 2018)

Acoso sexual laboral desde la perspectiva de género.

En primer lugar, es de suma importancia aclarar que el acoso sexual y laboral no se da solamente en las mujeres, aunque ellas son el blanco más común de este tipo de violencias, el acoso también puede darse en niños, niñas y hombres. Particularmente, como fue mencionado anteriormente, las niñas son población vulnerable al estar ligadas a contextos como familias en donde haya uso de droga o madres trabajadoras sexuales. No obstante, la vulnerabilidad acoge también a los niños, ya que, al estar supeditados al cuidado de los adultos, son el objetivo muchas veces, de malas intenciones o violencias “discretas”.

Es muy común que en las denuncias actuales se constituyan defensas que argumenten que las mujeres no son las únicas ni las más afectadas por el acoso sexual. Sin embargo, han sido diversos sindicatos, colectivos y fundaciones lideradas y conformadas por mujeres las que han buscado contextualizar de una manera crítica el problema del acoso y el abuso sexual.

Una postura crítica implica también integrar todas las perspectivas posibles para comprender una violencia de múltiples caras. Esto quiere decir que, desde el enfoque de género, el acoso sexual se miraría desde todas las posibles circunstancias en donde este aparece tanto para mujeres como para hombres, teniendo en cuenta la inequidad y desigualdad que existe entre estos dos. Así, sería impreciso decir que el acoso sexual afecta a todas sus victimas de la misma manera, puesto que la idea de lo femenino y lo masculino se ha impuesto como un patrón cultural. Lo que Mary P. Rowe (1974) propuso sobre las micro desigualdades,

> They contribute to barries between men and women and blcaks and whites, wich means that each group fails to understand what the other faces. The forms of sexism are so specific that men and woman are isolated from each other´s experience; so also for the forms of racism[6] (p.15).

Es sumamente relevante para comprender la brecha entre géneros que facilita no solo un abismo de comprensión sobre las experiencias de violencia del otro, sino que

---

[6] Ellas (las micro desigualdades) contribuyen a las barreras entre hombres y mujeres y negros y blancos, lo que significa que cada grupo no comprende lo que enfrenta el otro. Las formas de sexismo son tan específicas que hombres y mujeres quedan aislados de la experiencia del otro; así también para las formas de racismo

también facilita que para lo hombres, por ejemplo, sea mucho más difícil denunciar las violencias sexuales a las que son sometidos, puesto que admiten y afirman la idea errónea de que un hombre no puede ser acosado sexualmente, ya sea porque viene de una mujer a quien comúnmente no se le toma como un victimario de acoso sexual, o porque venga de un hombre. En tal caso, el hombre se reúsa a denunciar pues cree que denunciando renuncia a una visión masculina de sí.

Así entonces, la brecha ideológica entre géneros constituye un distanciamiento desde el cual se promueven las desigualdades, todo esto concluyendo, por supuesto, en más violencias.

La desigualdad económica es uno de los causantes más comunes del acoso sexual, como ya ha sido mencionado anteriormente. Y así, la desigualdad expone muchas otras violencias que, aunque más sutiles, son igual de peligrosas. El pago desigual entre mujeres y hombres del mismo oficio, la explotación laboral -en la que se incluyen niños y niñas-, derechos reproductivos, tareas domésticas, "deberes" conyugales, entre otros.

Archer (como se citó en Gonzáles, 2018), propone que: "las mujeres tienen menos poder como grupo minoritario en el lugar de trabajo. En algunos casos, pueden haber sido vistas como una amenaza para los hombres". Este mismo autor encontró que:

> La minoría femenina, así como los hombres de raza negra, tenían un mayor riesgo de estar expuestos al acoso en el trabajo y sugirió que la pertenencia a un grupo minoritario como la raza y el género podría verse como una causa de *mobbing* (como se citó en Gonzáles, 2018, p. 11).

Otros autores como Keashley y Jagatic (2003) encontraron que el *mobbing* es más frecuente en el sector público donde la discriminación contra las mujeres y el nivel de burocracia son intensos. Es más, otras pesquisas llevadas a cabo por estudiosos del tema sugieren que las mujeres son las más afectadas por el *mobbing* en términos de salud. Así lo dio a entender Niedl (1996), cuando manifiesta que las mujeres informaron más problemas psicosomáticos y mayor nivel de ansiedad.

Hutchinson y Eveline (como se citó en Gonzáles, 2018), dicen que casi todos los trabajos llevados dan a entender que "los hombres y las mujeres experimentan diferentes formas de *mobbing*. Por ejemplo, las mujeres suelen estar sujetas a comportamientos como "el descrédito público y la condescendencia como ser el llamado 'cariño', que se describe como incivilidad de género" (p. 11).

El escenario para que la mujer logre ascender, superar metas o tener éxito en la vida laboral, es bastante espinoso. A tal punto, Salin (2003) afirma que en su mayoría sufren el acoso, el cual puede entenderse mejor en el contexto de los desequilibrios de poder. Sus investigaciones destacaron el papel de las diferencias de poder y la dimensión de género en el acoso. En este sentido, los investigadores ponen el acento en la importancia del poder en el género.

Ahora bien, Scott (como se citó en Gonzáles, 2018) "teorizó sobre el género como una manera de significar relaciones de poder. El género y las percepciones de poder asociadas pueden afectar la relación laboral". A lo cual dice Salin (como se citó en Gonzáles, 2018) "que las mujeres en un trabajo dominado por hombres probablemente denuncien tasas de victimización más altas, incluyendo el *mobbing"*. Pero, el asunto

parece trascender un poco más allá, tal y como lo plantean Hutchinson y Eveline (como se citó en Gonzáles, 2018), “los cuales determinaron dos factores claves en la negación de la dimensión de género del mobbing. Sugieren que hay una tendencia a individualizar el problema y las soluciones en vez de ofrecer remedios”, y pensar la aceptación de que la violencia laboral necesita un análisis de género, con el fin de disolver el conflicto.

A manera de corolario, el hecho es que las mujeres están más expuestas al acoso psicológico, y hasta físico. A veces se cree que, con los llamados piropos, frases de cajón y halagos, se le está valorando su trabajo o su capacidad laboral, pero en el fondo es un acoso sexual o laboral que incita el sometimiento de la mujer a los vejámenes de quien ostenta el poder.

> No por nada las mujeres ocupan menos puestos gerenciales y superiores en la mayoría de los lugares de trabajo. Es interesante ver que incluso casi todas las investigaciones realizadas en la década de 1990 encontraron que el número de mujeres expuestas al acoso psicológico fue mayor al de los hombres y estos últimos fueron generalmente los *mobbers*, tal y como lo exponen los estudios Zapf y Einarsen, 2003, y en los cuales mostraron que las mujeres tenían un mayor riesgo de estar sujetas al mobbing (González, 2018, p. 12).

En consecuencia:

> El mobbing, al igual que el acoso sexual, muchas veces se percibe como una forma de control sobre la mujer, lo cual refuerza la división del trabajo entre hombres y mujeres en los organismos estatales. En el estudio que realizaron Simpson y Cohen (2004) en sectores de la educación superior, cuyo objetivo fue buscar la naturaleza y la experiencia del mobbing y las diferencias por género, quedó evidenciado que era más probable que las mujeres denuncien mobbing mientras que los hombres veían el mobbing en un contexto organizacional como una normalidad (González, 2018, p. 11).

No obstante, es importante entender que un enfoque de género debe permitir que tanto hombres como mujeres puedan comprender a cabalidad sus experiencias de acoso y abuso sexual, ya sea en el entorno laboral o cotidiano. Que, además, las mujeres puedan sentir que hay un entorno seguro en donde pueden llevar sus denuncias, un entorno libre de prejuicios morales o de ideas arcaicas sobre el rol de la mujer. Así mismo, los hombres deben sentir un espacio libre de prejuicios con respecto a su masculinidad, para poder hacer sus denuncias.

Una reflexión con enfoque de género considera que, tanto la mujer como el hombre, sufren condiciones de violencia y desigualdad. Sin dejar a un lado el hecho de que estadísticamente son ellas las mas propensas a ser victimas del acoso sexual. En este caso, una formación integral es fundamental para que desde muy temprano en el desarrollo de cada persona se reflexione sobre la importancia del respeto por el cuerpo propio y el cuerpo del otro. Los asuntos jurisprudenciales son efectivos, siempre y

cuando exista una educación que soporte y acompañe los procesos sociales, culturales, económicos y políticos que habitan el problema sistemático del acoso sexual.

Como se mencionó anteriormente, en el caso particular de Colombia, el acoso sexual debe mirarse y reflexionarse en y desde los territorios golpeados por el conflicto colombiano. Los casos de violencia sexual que este conflicto ha dejado en territorios rurales, en comunidades indígenas y las repercusiones que esto ha tenido en las familias urbanas que llegan del campo a la ciudad. Es preciso que Colombia mire hacia su contexto, lo comprenda y estudie a profundidad para así conocer los orígenes de las violencias sexuales a niños, niñas, mujeres y hombres.

Un punto fundamental de esto son los procesos que se iniciaron con la JEP, en donde muchos de los hombres que salían del conflicto armado pudieron juntar fuerzas para contar sus experiencias de abuso sexual. En el 2019, treinta hombres se reunieron en un proceso realizado por la JEP para, finalmente, contar las experiencias de violencia sexual en el conflicto armado Estos procesos son fundamentales, no solamente para visibilizar todas las víctimas que el acoso sexual deja en todos los ámbitos sociales de Colombia, sino también para comprender de dónde viene el silencio de los hombres cuando se refiere a denunciar el acoso sexual.

Váldes, B (2019) narra, en su nota periodística sobre los hombres víctimas de violencias sexuales en el conflicto colombiano:

> Las secuelas físicas y psicológicas de este delito son mayúsculas, y a ellas se suma el peso de la masculinidad, que, según creen, se puede romper ante quienes los conocen si saben que otro hombre los violentó sexualmente. Y tal como pasa con las mujeres, el delito de violencia sexual es un crimen que avergüenza y cuestiona a la víctima y no al victimario. La justicia y los cercanos hacen preguntas que culpan a la víctima. Así, las vidas de las víctimas pueden correr peligro si hablan de lo que les hicieron (Valdés, 2019, párr.8).

Es fundamental entonces que se reconozcan estos procesos de denuncia. Y como se ha venido nombrando, es importante continuar una investigación que tenga en cuento el contexto colombiano en su conflicto armado y sus consecuencias.

De la misma manera, Colombia como un país desigual es siempre propenso a constituir violencias múltiples. El acoso sexual es, sobre todo, un asunto de desigualdad social, cultural, económica o política.

Una mirada a la jurisprudencia internacional

Al inicio del artículo se hizo referencia a la gran diversidad de leyes existentes a nivel internacional relacionadas con el acoso sexual. Es decir, cada país, inclusive varias organizaciones internacionales, promulgan leyes según dictámenes propios o de acuerdo con las exigencias culturales, políticas o sociales del medio. Igualmente, aquellas entidades que trabajan de manera global en temas relacionados con los derechos humanos han llevado a cabo acuerdos, protocolos y conclusiones sobre el tema.

En consecuencia, la forma y el fondo de la problemática indican un común denominador a nivel mundial, y es el que se relaciona con el poder del acosador quien hace uso de él y mancilla a la víctima. Groso modo, veamos cómo lo manifiestan las distintas organizaciones:

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), El principal convenio "para abordar la discriminación sexual es la Discriminación (empleo y ocupación) Convención (Nº 111)" (Tusalario.org, s.f.), la cual entró en vigor en 1960. Se define la discriminación para incluir "toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de... sexo... Que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (Tusalario.org, s.f.).. Aunque este pacto no indica manifiestamente el acoso sexual, en "una observación general de 2003 señala que "el acoso sexual es una forma de discriminación sexual y debe resolverse dentro de las exigencias del Convenio" (Tusalario.org, s.f.).

Las Naciones Unidas, en la Resolución 48/104 estipula que "el acoso sexual, que está prohibido en el trabajo, en las instituciones educativas, y en otros lugares, fomenta sanciones administrativas, penales, civiles u otras, así como los enfoques preventivos que lleven a este tipo de conductas" (Tusalario.org, s.f.).

Llama la atención, igualmente, el Protocolo para la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África la cual exige a los Estados miembros poner en práctica toda clase de normas y acciones que eliminen la discriminación contra la mujer y avalar la igualdad de conformidades y a tener tanto preparación como educación en diversos ámbitos.

Igualmente, salvaguardar a las mujeres de todo abuso posible, incluyendo el abuso sexual laboral y proteger la selección por méritos en cuanto a la participación laboral, los contratos y el ascenso de las mujeres en todas las formas de relación en todos los campos en los cuales procuren participar.

> Por último, no se puede obviar, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la cual se estipulan las libertades y los derechos y a no sufrir discriminación alguna por parte de la mujer por motivo de su condición de género. Dicha Carta exige a los estados parte, llevar a la praxis la igualdad entre mujeres y hombres, según lo da a conocer en el art. 23. Es más, se deben incluir normativas para que se luche porque todos los trabajadores y en su puesto de labor, no sufran rechazo alguno por su condición de género.

Con los anteriores casos, queda explícito que la extensión de la conducta relacionada con el acoso sexual también ha hecho extensivas las normas y la jurisprudencia al respecto.

Conclusiones

Una vez culminado el presente trabajo y hechas las reflexiones socio-jurídicas sobre el acoso sexual, es preciso pensar entonces, "que el tipo penal de acoso sexual deja una puerta abierta a la injusticia, pues la redacción brinda la posibilidad de encuadrar conductas socialmente adecuadas dentro de este marco delictual" (González, 2009). Lo anterior, en palabras de González significa que:

> Es difícil deslindar la conducta acosadora del sano e indiscutible derecho del enamoramiento. Los límites se encuentran en el uso de una posición de poder con la intención sexual. Esto en apariencia puede resultar fácil, pero podría entenderse como la negación del derecho a enamorar que tiene una persona quien ostenta una relación de poder con respecto de otra que no lo tiene; puede entenderse como el bloqueo definitivo al galanteo entre desiguales enrolados dentro de una relación de poder (2009).

Es reprochable la conducta del acosador, y muchas veces la pasividad del acosado. Pero, también lo es la falta de más rigor en la norma y la existencia de la máxima variedad de herramientas posibles, para que el castigo por este tipo de conductas sea ejemplar, y no se caiga en la impunidad como ocurre en muchas ocasiones.

También es preciso entender la actividad acosadora como intimidatoria, hostil y agresiva. La víctima del acoso debe ser tratada como una persona merecedora de respeto, protección, ayuda de todo tipo y solución a su problema cuando ha interpuesto una denuncia ante las instancias respectivas. Es fundamental, entonces, crear

correspondencia entre la ley y la víctima, para que haya una forma de castigar al acosador y el delito sea castigado.

Se debe tener en cuenta la bondad de los estudios de género, que han concentrado gran parte de sus investigaciones en auscultar el acoso sexual y el acoso laboral, desde una perspectiva bastante académica, investigativa y en profundidad, la cual brinda muy buenas herramientas para continuar en esta línea de investigación. Es más, el estudio arrojó como conclusión central, que el acoso sexual laboral es una violencia basado en género, puesto que, a través de los informes de lectura, revisión de textos, artículos, notas y declaraciones de casos como los expuestos en el trabajo, se observa que es la mujer la más afectada por este tipo de acoso y conducta laboral.

Referencias Bibliográficas

Acker, Joan. (1990). A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*. *4* (2), pp. 139-158.

Causil, K. (2016). *Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Congreso de la república de Colombia. (23 de enero de 2006) *Ley de acoso laboral. (Ley 1010 de 2006)*. DO: 46.160.

Congreso de la república de Colombia. (24 de julio de 2000) *Código penal. (Ley 599 DE 2000)*. DO: 44097

Congreso de la república de Colombia. (4 de diciembre de 2008) *Ley de prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. (Ley 1257 DE 2008).* DO: 47193.

Congreso de la república de Colombia. (4 de diciembre de 2008). *Ley de prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. (Ley 1257 DE 2008).* DO: 47193.

Corte Constitucional, sala quinta de revisión. (18 de noviembre de 2014) *Sentencia T-878/14.* (Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio).

Cruz, C. y Rocha, T. (Coords.). (2015). *Mujeres en transición: Reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género*. México: Universidad Iberoamericana.

Del Río, E. (10 de julio de 2009). Acoso sexual: delito en Colombia. *El Universal*. Recuperado de: https://www.eluniversal.com.co/opinion/columna/acoso-sexual-delito-en-colombia-KNEU6297

Drezner, M. (29 de agosto de 2019). El acoso sexual y la cultura. *El Espectador*. Recuperado de: https://www.elespectador.com/opinion/el-acoso-sexual-y-la-cultura-columna-878272/

Durán, P. (1997). *Notas de teoría del Derecho*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I.

Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary Cooper (Eds.). (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. London: Taylor & Francis. 75–105.

El Espectador. (26 Oct 2017). El acoso sexual, una plaga mundial. de cine. *El Espectador.* Recuperado de: https://www.elespectador.com/noticias/actualidad/el-acoso-sexual-un-plaga-mundial/

El Espectador. (7 de marzo de2018). "El acosador no ofrece salida digna para quien se halla a su merced": Corte Suprema. *El Espectador.* Recuperado de: https://www.elespectador.com/noticias/judicial/el-acosador-no-ofrece-salida-digna-para-quien-se-halla-a-su-merced-corte-suprema/

Enciclopedia Jurídica. (2014). Acoso sexual. Recuperado de http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/acoso-sexual/acoso-sexual.htm.

Fuster Guillen, Doris Elida. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, *7*(1), 201-229. https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267

García Rosero, C. (19 de febrero de 2018). ¿Existe el acoso laboral sexual? *Asuntos Legales.* Recuperado de: https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/existe-el-acoso-laboral-sexual-2600579.

Gómez Rojas, G. (9 de marzo de 2018). *¿Hasta dónde llega el acoso sexual? Esto dice la Corte Suprema.* Corte Suprema de Justicia. Recuperado de: https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2018/03/09/hasta-donde-llega-el-acoso-sexual-esto-dice-la-corte-suprema/

González, V. (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), 10-21. Recuperado de http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/2157

Hoel, Helge, y Cooper, Cary. (2000). Working with victims of workplace bullying.

Hutchinson, Jacquie, & Eveline, Joan. (2010). Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored? *Australian Journal of Public Administration*. *69*(1). pp. 47-60. Doi: 10.1111/j.1467-8500.2010.00669.x

Joffily, M. (2016). Violencias sexuales en las dictaduras: de América Latina ¿quién quiere saber? *Revista SUR, 24. 13(*24). pp. 165- 176. Recuperado de: https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/15-sur-24-esp-mariana-joffily.pdf

Martínez, C. (1 de marzo de 2016). ¿Qué diferencias hay entre el acoso laboral y el acoso sexual laboral? *Revista Aló.co.* Recuperado de http://alo.co/profesion-y-dinero/acoso-laboral-vs-acoso-sexual.

Ministerio del Interior. (2018). *ABC sobre el acoso sexual.* Recuperado de: https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla_-_abc_sobre_acoso_sexual_1.pdf

Organización internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género. (2000). Género: un pacto entre iguales. Ginebra: Ediciones OIT

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Consultado en http://dle.rae.es/?id=0ZszPxA

Rojo, V. J. y Cervera, A. M. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.

Rowe, M. (1974). *The Saturn's Rings Phenomenon.* Recuperado de: https://mitsloan.mit.edu/shared/ods/documents/?DocumentID=3986

Salin, D. (2003). The Significance of Gender in the Prevalence, Forms and Perceptions of Worklace Bullying. *Nordiske Organisasjonsstudier*. *5*(3). pp. 30-50. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/50231147_The_Significance_of_Gender_in_the_Prevalence_Forms_and_Perceptions_of_Workplace_Bullying

Scialpi, D. (2004). *Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la Administración Pública como ámbito laboral.* Buenos Aires: Catálogos.

Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review.* *91*(5): pp. 1053-1075. Doi: 10.2307/1864376.

Simpson, R y Cohen, C. (2004). Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in The Context of Higher Education. *Gender, Work and Organization*. *11*(2). pp. 163-341. Doi: https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00227.x

Suárez Fernández, K. (26 de agosto de 2019). *Por qué algunos hombres poderosos se creen con derecho de acosar a las mujeres.* Mamás latinas. Recuperado de: https://quemas.mamaslatinas.com/inspiration/156744/motivos-por-que-hombres-poderosos-famosos-acosan-mujeres

Valdés, B. (2019, octubre 16). Hombres violentados sexualmente en el conflicto armado hablan por primera vez. *El espectador.* Recuperado de: https://www.elespectador.com/colombia2020/justicia/jep/hombres-violentados-sexualmente-en-el-conflicto-armado-hablan-por-primera-vez-articulo-886149/

Zapf, D.; Escartin, J.; Einarsen, S.; Hoel, H., & Vartia, M. (2011). *Bulling and Emoyional Abuse in the Work Place: International perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/284037010_Empirical_findings_on_bullying_in_the_workplace_Bullying_and_emotional_abuse_in_the_workplace