

Diagnóstico con perspectiva
interseccional y de género sobre

ACOSO LABORAL EN COLOMBIA



CORPORACIÓN
CASA DE LA MUJER
TRABAJADORA-CMT.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

DEPARTAMENTO
JURÍDICO Y LEGISLATIVO
DE LA CUT.

Diagnóstico con perspectiva
interseccional y de género sobre

ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Corporación Casa de la Mujer Trabajadora
Camila Esguerra Muelle, investigadora principal 1
Alexandra Chocontá, coinvestigadora 2



1. Investigadora Instituto Pensar, Pontificia Universidad Javeriana. Antropóloga, Universidad Nacional de Colombia. Maestra en Género y Etnicidad, Universidad de Utrecht, Holanda. Maestra en Género y Diversidad, Universidad de Oviedo, España. Doctora en Humanidades, Universidad Carlos III de Madrid, España. Postdoctora en Género y Desarrollo, CIDER, Universidad de Los Andes, Colombia
2. Antropóloga de la Pontificia Universidad Javeriana y magister en Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia.

Corporación Casa de la Mujer Trabajadora - CMT

Patricia Buriticá - Presidenta

Departamento Jurídico y Legislativo de la CUT

Ligia Inés Alzate

Camila Esguerra Muelle - Investigadora principal

Alexandra Chocontá - Coinvestigadora

Diseño e impresión

Luis Enrique Cruz Rivera

luisecruz@gmail.com

3132450269

Corporación Casa de la Mujer Trabajadora - CMT

Calle 41 N° 20 - 09 Bogotá, D.C. - Colombia

Tels.: (57 1)736 3521 - 736 35 20

e mail.: casa.mujer.trabajadora@gmail.com

www.corporacioncasadelamujertrabajadora.org



*"No estoy aceptando
las cosas que
no puedo cambiar,
estoy cambiando
las cosas que
no puedo aceptar."*

Angela Davis





Tabla de contenido

1. Introducción	7
2. Metodología y abordaje epistemológico	9
2.1 Ruta metodológica	9
2.2 Breve discusión epistemológica	11
3. Estado de la cuestión	13
4. Análisis crítico del marco normativo nacional e internacional	18
4.1 Definición, ámbito y categorías afines	18
4.2 Instrumentos internacionales	29
4.3 Legislación y reglamentación. Mecanismos, rutas y vacíos	36
5. Actores institucionales y sociales	42
6. Situaciones de acoso	43
6.1 Descripción de la situación de acoso	43
6.2 Temporalidad de la situación y espacios de acoso	46
6.3 Testigos y perpetradores	47
6.4 Efectos físicos psicológicos, sociales, económicos y espirituales del acoso	49
6.5 Mecanismos usados para perpetrar el acoso	53
7. Denuncia	59
7.1 Actores involucrados y su papel	59
7.2 Rutas seguidas	61
7.3 Barreras	66
7.4 Violencias sufridas durante la denuncia	69
7.5 Efectos jurídico-laborales y económicos	72
8. Género y acoso	73
8.1 Acoso diferenciado por género	73
8.2 Acoso sexual	76
8.3 Cuerpo, sexualidad y género	77
8.4 Acoso y cuidado	77
9. Conclusiones	79
10. Recomendaciones	83
11. Índice de anexos	86
12. Referencias	87





1. Introducción

El objetivo de este diagnóstico es comprender distintas dimensiones del acoso laboral y de la violencia contra las mujeres, asociadas al desempeño de sus oficios y profesiones, dentro y fuera del lugar de trabajo, con especial énfasis en las formas en las que se manifiesta este fenómeno, el tratamiento de las situaciones presentadas, la normatividad asociada y la efectividad de la respuesta institucional. Son varias las tesis que guiarán el análisis alrededor de cómo se configura, escala y se perpetúa el acoso laboral, en particular ligado a la operación de sistemas de género y sexualidad, y que hemos ido construyendo a medida que hacíamos el

Las mujeres y personas feminizadas históricamente han enfrentado desventajas en el campo laboral.

trabajo de campo y la revisión documental. Estas tesis son las siguientes.

1. Existen barreras de acceso a la justicia, es decir, de prevención, protección, reparación y sanción real para garantizar los bienes jurídicos establecidos por la norma, amenazados por la violencia y el acoso laboral.
2. Existen barreras institucionales, es decir de normas jurídicas y legales que proceden de estructuras culturales, económicas y sociales en especial relacionados con la operación del

género, la raza, la procedencia, la clase, el capacitismo y la edad.

3. Hablaremos de un “continuum de violencias laborales” que van más allá de la configuración de violencia y acoso laboral en sitios o relaciones específicas de trabajo y que tienen que ver con las condiciones de trabajo y empleo que instituye el actual régimen laboral en Colombia, intrínsecamente violento, en particular para las mujeres y personas feminizadas que históricamente han enfrentado desventajas en el campo laboral, por la segregación horizontal y vertical del trabajo a partir de la que se establecen oficios feminizados, precarizados, mal remunerados, informalizados y mal reconocidos en términos simbólicos, es decir por la división sexual del trabajo. Por otra parte, es importante reconocer que el mercado laboral ha excluido a las mujeres tanto cis como transgeneristas y lesbianas (Páez, González, Rojas, & Ortega, 2015) y que al mismo tiempo las ha relegado a los trabajos no remunerados o mal remunerados de la esfera doméstica, cargando sobre sus hombros la responsabilidad de la reproducción social, sin reconocer que estas labores hacen parte de la producción económica y la generación de riqueza de las sociedades. Vivimos en un régimen laboral nacional que atiende a unas dinámicas globales en las que la



tercerización y la flexibilidad laboral que responden a la macro política y la geopolítica propia de un proyecto neoliberal, que a la vez pone en especial desventaja a las mujeres. Siendo el acoso un riesgo de salud laboral, es importante abordar esta dimensión desde nociones tales como las determinaciones sociales de la salud y reconocer que el sistema sexo-género y de sexualidad opera como un aparato económico que pone en riesgos de salud a las mujeres a través de formas de explotación naturalizadas. Por ejemplo, nos preguntamos ¿cuál es la posibilidad real de denunciar acoso, cuando la relación laboral está desestructurada por la tercerización? Al mismo tiempo se refiere a que hay ambientes de ramas o sectores laborales en donde se presentan violencias específicas. Por ejemplo, la escuela, en donde la relación entre los tres estamentos (docentes, estudiantes, madres y padres) es intrínsecamente violenta.

4. La violencia laboral opera como un continuum de violencias, entendido de manera más general, pues desborda el ámbito laboral y escala a niveles que terminan por afectar el cuerpo y la existencia de las víctimas, las relaciones sociales por fuera del

trabajo e incluso el proyecto de sociedad de un país.

5. El acoso laboral marcado por las estructuras de género y sexualidad y por los aparatos racistas, etaristas, capacitistas y clasistas está siempre articulado al acoso sexual, el acoso y la violencia laboral contra personas que ocupan el lugar de lo feminizado no es comprensible mediante una operación aditiva de acoso laboral más acoso sexual, sino que se configura como una forma específica de violencia laboral que debe ser abordada desde una perspectiva interseccional.
6. Es difícil identificar una situación por parte de la víctima, las definiciones restrictivas de las leyes y normas empeora esta situación y la actuación de los aparatos organizativos empresariales y judiciales generalmente revictimizan a las denunciantes y las culpabilizan.
7. El acoso laboral es leído tan sólo como un riesgo psicosocial que afecta a individuos y que procede de relaciones interpersonales, esto genera una mirada limitada al microambiente laboral, en el mejor de los casos sin entender cómo la organización y las políticas meso y macro afectan las relaciones laborales. Es necesario integrar en los análisis una mirada ecológica (Bronfenbrenner, 1979) que permita evidenciar la relación entre los sistemas (micro, eso, meso,



macro) y sus efectos sobre las personas. Por ejemplo, cómo el clima laboral es afectado por la estructura neoliberal que legitima la explotación de las personas en pro de la plusvalía.

8. Tal y como se redactan las leyes y se forman las políticas públicas, es evidente que hay una presunción de cómo son las estructuras laborales, imaginados como grandes empresas u organizaciones en donde siempre es posible tener instancias como los comités de convivencia. Estos procesos discursivos desconocen espacios micro, domésticos —trabajo doméstico, cuidado comunitario (Esguerra Muelle, Sepúlveda Sanabria, & Fleischer, 2018), trabajos estéticos (L. G. Arango, 2016), etc.—, en general feminizados, lo que también tiene lugar por la adopción de un marco conceptual de referencia importado de manera llana, sin suficiente reflexividad, desde contextos muy diferentes como es el caso de las teorías europeas sobre *mobbing*.

2. Metodología y abordaje epistemológico

2.1 Ruta metodológica

Para poder seguir esta ruta analítica, nos propusimos una metodología mixta cualitativa-cuantitativa orientada a analizar las fuentes primarias y secundarias de

información sobre acoso laboral contra mujeres disponible en el orden nacional y, en particular, en las ciudades de Bogotá y Medellín. Sin embargo, el aporte de este estudio también es metodológico, pues como lo mostraremos en el estado de la cuestión, los análisis hasta ahora hechos en el país son de corte jurídico y psicológico individualista, pero no contemplan un análisis más estructural y complejo de sistemas que están por encima de la consideración de casos. Contrario a lo que podría pensarse, es el método etnográfico el que resulta más útil en un análisis de los distintos niveles del poder (anatómico, micro, meso y macro) contrastado con una lectura crítica de otras fuentes distintas al *cara a cara* propio de este proceder metodológico.

En general, fue muy difícil encontrar mujeres dispuestas a dar su testimonio, esto es un dato significativo del temor que se desarrolla en una situación de acoso laboral. Dado que no hay cifras oficiales sobre el fenómeno en Colombia, no pudimos desarrollar de manera profunda el análisis cuantitativo inicialmente propuesto, aunque en el apartado correspondiente analizaremos los pocos datos de esta naturaleza a los que fue posible tener acceso.

La información primaria y secundaria que construimos y analizamos en este diagnóstico, organizada en una base de datos en Mendeley y en otros instrumentos informáticos, corresponde a:

1. Revisión documental y análisis crítico



del marco normativo que incluye instrumentos internacionales, bloque de constitucionalidad, desarrollos legislativos, desarrollos normativos, sentencias y resoluciones (ver anexo 1, **Normograma**). Aquí incluimos un análisis de la iniciativa de demanda de inconstitucionalidad de la ley 1010 de 2006, adelantada por la ENS.


2. Estado de la cuestión a partir de la revisión de estudios empíricos llevados a cabo en el país y de documentos institucionales. También recaudamos notas de prensa a partir de 2006, fecha de expedición de la ley 1010. P
3. Análisis del mapa de actores que intervienen en el fenómeno del acoso laboral contra mujeres, en especial en cómo se manifiesta, cómo se trata y cómo se resuelve en términos jurídicos y en el entorno laboral.
4. Información primaria cualitativa construida mediante entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres víctimas de acoso laboral que hayan denunciado, permitiendo indagar acerca de las barreras de acceso a la justicia y garantía de derechos. Se realizaron en total 9 entrevistas en Bogotá y Medellín (3 en Bogotá y 6 en Medellín). Muchos de los contactos suministrados por la Casa de la Mujer Trabajadora se rehusaron a participar en el estudio, ya fuera

porque de entrada no querían participar o porque dilataron la participación, lo que para nosotras es un indicativo claro sobre el

temor que hay alrededor del tema y la dimensión de las afectaciones que supone. Ante esta situación, buscamos otros medios para contactar a posibles entrevistadas; en este caso el método “bola de nieve” no tuvo ningún efecto, porque las víctimas de acoso están marcadas precisamente por su aislamiento. Este será un aspecto que analizaremos en el apartado correspondiente del presente informe.

Las entrevistadas son mujeres denunciantes de acoso laboral que se desempeñan en distintos sectores o áreas de trabajo; no fue posible hacer un seguimiento más sistemático por sectores pues, aunque inicialmente nos habíamos propuesto estudiar unos sectores laborales específicos, la reticencia de muchas de las víctimas a hablar nos obligó a trabajar con los testimonios disponibles. (ver anexo 2, **Sistematización de entrevistas**).

5. Analizamos algunos un expedientes públicos o aportados por algunas de las entrevistadas sobre los que se mantendrá reserva de la fuente mediante criterios de anonimización,



Las entrevistadas son mujeres denunciantes de acoso laboral



según lo establecido en los consentimientos informados (ver anexo 3, **Consentimientos informados**).

6. También indagamos sobre la existencia y disponibilidad de estadísticas, indicadores y metadatos sobre acosos laboral, en particular con perspectiva de género, en el país, para tratar de establecer un panorama general del problema en Colombia; en este punto nos encontramos con que no hay información disponible hasta el momento. En una primera entrevista realizada con funcionarias de esta entidad llevada a cabo en mayo de 2018 nos indicaron que desde marzo de 2018 iniciarían una recopilación de registros de distintas direcciones territoriales para tener una primera aproximación a estadísticas en el país, sin embargo, a la fecha ese trabajo no se ha completado. Por eso previmos, en ausencia de información disponible, analizar y hacer recomendaciones sobre la importancia de disponer de información cualitativa y cuantitativa estadística sobre este fenómeno, con miras a generar transformaciones de política pública.

2.2 Breve discusión epistemológica

Presentamos a continuación una muy breve discusión conceptual sobre el uso de algunas categorías de análisis que usaremos

para el diagnóstico, y que también nos permiten situarnos epistemológicamente.

La antropóloga Gayle Rubin (Rubin, 1986, p. 138) ha señalado que el sistema sexo género como productor de sujetos generizados es “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en la cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”. Plantea además que cada sociedad tendría un sistema sexo género, a lo que yo agregaría que esto sucede sin contar con las operaciones coloniales mediante las cuales se impone un sistema sexo género hegemónico que sustituye el del colonizado y que además se convierte en una de las herramientas más eficaces de la colonización.

Raza/racialización/racismo es un sistema distinto al de etnicidad, aunque actúan de manera muy cercana; la raza no existe objetivamente, ni tiene un sustrato genético, ha sido una construcción social y política profundizada, en particular, desde el siglo XIX en Europa y en occidente en general, a partir del racismo científico y que ha servido para segregar y eliminar material y simbólicamente a personas y sociedades enteras en razón de su fenotipo y su procedencia geográfica, negando la humanidad de estas personas y de sociedades enteras (Mbembe, 2011) durante un largo proceso histórico de despojos, secuestros, tortura, violaciones, genocidios y esclavización, mientras que la etnicidad también es una construcción social, surgida de



campos como la antropología, que también ha servido para segregar a personas y sociedades enteras en razón de unos supuestos atributos culturales designados por sociedades colonizadoras que generalmente han situado a las sociedades y personas colonizadas por fuera de la "civilización" o como el otro de la cultura y el *ethos* occidental y de las sociedades occidentalizadas mediante la colonización, también basada en un largo proceso histórico de despojos, secuestros, tortura, violaciones, genocidios y esclavización.

La clase la asumiremos, siguiendo a Bourdieu ---(1990, pp. 2425, 283284, 300302) como la acumulación de una serie de capitales, no exclusivamente el financiero, que produce un *habitus* es decir la incorporación de unas reglas de juego que son estructurales y estructurantes de las relaciones de poder. Al mismo tiempo consideramos que existen sistemas etarios situados cultural e históricamente que también suponen una localización específica de los individuos en una red de relaciones de poder. Asimismo, el capacitismo es un sistema de representación y de materialización que establece qué cuerpos son funcionalmente normales y que establece qué orden prostético es normal y cual no, ubicando a personas con formas de funcionalidad que se salen la norma como personas con discapacidad cognitiva,

No son muchos los estudios empíricos hechos sobre acoso laboral en Colombia y mucho menos los hechos con una perspectiva de género.

sensorial, física o múltiple. Esto no implica una negación sobre la necesidad del uso y beneficio de muy distintos tipos de prótesis o escalas de cuidado personal, la postura crítica al capacitismo consiste en cómo las personas con una funcionalidad por fuera de la norma son consideradas, frecuentemente, subhumanas

Sexualidad es otro sistema discursivo cuyos efectos materiales se dirigen a establecer qué sujetos y grupos son normales, inteligibles, sanos, rectos en apego a la norma

hegemónica de la sexualidad occidental colonial, basada la obligatoriedad de la heterosexualidad, constituyéndose esta en un sistema social, político y económico mediante el cual se administran las energías y existencia de las personas y en particular se gobierna a quienes no obedecen el mandato de la heterosexualidad.

Siguiendo las discusiones del pensamiento del *Black Feminism* estadounidense y de autoras del feminismo chicano entendemos por interseccionalidad

La perspectiva que permite entender cómo operan distintos sistemas de opresión (género - heterosexualidad obligatoria y cisgenerismo prescriptivo /misoginia/lesbofobia/transfobia; edad/etarismo; raza/racialización/racismo; etnicidad-origen/xenofobia; condición física mental sensorial/habilitocentrismo; clase/clasismo, etc.) de manera concurrente, temporal y situada, siendo resistidos de manera



simultánea. Estos sistemas no operan simplemente en virtud de atributos o posiciones *estables* de las personas o grupos, sino en situaciones específicas históricas y culturales de mínima, media o larga duración; no en una lógica binaria de simple oposición de identidades, sino en una compleja trama que es entendida como una matriz de opresiones. Lo más importante del concepto es entender cómo unos sistemas producen y afectan a los otros, cómo, por ejemplo, el género produce la raza y viceversa. (Esguerra Muelle, 2015, p. 35)

3. Estado de la cuestión

No son muchos los estudios empíricos hechos sobre acoso laboral en Colombia y mucho menos los hechos con una perspectiva de género. La mayoría de los estudios llevados a cabo hasta el momento corresponden sobre todo al análisis jurídico y de los efectos psicológicos individuales. Carvajal y Dávila, hace relativamente poco tiempo, (Carvajal Orozco & Dávila Londoño, 2013 a y b), en su balance sobre investigaciones sobre violencia laboral en Colombia concluían que:

El acoso laboral apenas comienza a tener espacio entre los investigadores. Entre los años 2004 y 2012 se identifica un ligero y lento avance en los estudios. Se aprecia un crecimiento en cantidad y calidad de los trabajos y se han vinculado varias comunidades académicas a la reflexión sobre el asunto; en ellas sobresalen las áreas de la salud y el derecho, sin participación de áreas propiamente empresariales. Los avances tienen que ver en primer lugar con la descripción del fenómeno en las organizaciones de varios sectores de actividad y de varias regiones, desarrollados desde la perspectiva cualitativa y en segundo lugar con productos de corte teórico que revisan o analizan el tema desde la perspectiva legal, desde la salud ocupacional y la salud pública. En síntesis, los trabajos son muy recientes y mayoritariamente de carácter teórico.

Estos autores realizaron una exploración bibliográfica en las bases de datos de revistas indexadas y documentos de universidades nacionales y estudios publicados por el Ministerio de la Salud y Protección Social entre otros, esta investigación revisó un total de dieciséis documentos, cinco empíricos y once teóricos, contexto en el cual los informes desde ciencias de la salud son los más frecuentes, en particular en psicología, seguidos por los estudios desde el derecho.

También revisamos una serie de estudios que analizan las implicaciones y alcances de la ley 1010 de 2006 y su reglamentación. Seco y López (Seco Martín & López Pino, 2015 a y b) señalan que Colombia es uno de los pocos países que ha generado normatividad específica sobre el fenómeno y analizan la génesis y problematización de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, desde la perspectiva de la noción “campo jurídico” propuesto por Bourdieu, muestran cómo su poca efectividad ha obedecido a la exigua problematización sobre el desequilibrio de poder en el campo de las relaciones laborales para dar contenido o no a dicha Ley sobre la que concluyen, entre otras cosas, que la nula participación de sectores interesados producen serios vacíos en la génesis de la ley y que el campo jurídico no siempre responde a luchas e intereses internos del campo sino a luchas externas, por ejemplo del campo político, que llevan a desestimar la problematización del fenómeno. El desbalance de poder en el campo de las



relaciones del trabajo favorece la estrategia de coalición adelantada por el gobierno y por otra parte, resulta problemático asumir el *mobbing* exclusivamente como un problema interpersonal, desestimando el papel de las organizaciones.

En este mismo sentido, encontramos el artículo de corte sociológico (López Pino, Seco Martín, & Ramírez Camacho, 2011) en el que desde una perspectiva estructural e intersubjetiva se pregunta qué factores estructurales y organizacionales favorecen las prácticas de acoso laboral en Colombia, tales como crisis económicas, reestructuración empresarial, flexibilidad del mercado laboral, entre otras, así como estructuras organizativas empresariales que propician la práctica del acoso laboral o que no favorecen el control de la misma. Apoyados en la teoría de Bourdieu, los autores cuestionan la conceptualización del acoso laboral contenida en la Ley 1010/2006 y elaboran tres tipologías del acoso laboral, que permiten vislumbrar dimensiones diferentes del problema. Esta perspectiva nos interesa particularmente, aunque queremos sumar a la complejización de la lectura una perspectiva interseccional y sistémica

Por otra parte, en su tesis de grado en jurisprudencia, Garzón (Garzón Landínez, 2011) busca abordar asuntos relativos a la identificación, sanción y posibilidad de denuncia del acoso laboral desde el punto de

vista jurídico, a partir de una revisión sistemática de la Ley, así como de la elaboración de distintas líneas jurisprudenciales y de la revisión normativa y también explora los principales autores y enfoques teóricos que han abordado el acoso laboral desde una perspectiva psicológica y social. La investigadora -(Garzón Landínez, 2011, pp. 136-140) concluye que la ley desconoce las condiciones actuales de las relaciones de trabajo y deja desprotegida a gran parte de las y los trabajadores; la definición de acoso laboral adoptada es conflictiva al exigir que la conducta sea demostrable y que ocurra en público, tampoco establece qué pruebas son pertinentes y carece de una definición de riesgo psicosocial. Hay deficiencias en la definición de las modalidades de acoso, por ejemplo, la persecución laboral sólo puede ser ejercida por el empleador. Falta enmarcar estas conductas como violatorias de derechos fundamentales tales como el trabajo, la dignidad, la intimidad y la honra. La autora expone una crítica profunda a los artículos 3 y 4 de la Ley 1010 de 2006 que no especifican en qué consiste atenuar o agravar el acoso laboral, entre muchos otros aspectos problemáticos de estos artículos. Con respecto a la competencia la Ley debería igualar condiciones entre trabajadores del sector público y privado y otorgar al juez las mismas competencias, así como establecer sanciones equivalentes en ambos casos. La caducidad de apenas seis meses para interponer la queja de acoso laboral



desconoce el contenido mismo de la definición, pues el acoso se caracteriza precisamente por su duración en el tiempo. En general la autora concluye que “la Ley 1010 de 2006 puede ser altamente ineficaz, causando con ello altos niveles de desprotección a las víctimas del acoso laboral”.

El artículo de García y Jiménez (García-Narváez & Jiménez-Vásquez, 2011) hace un análisis de cuenta la ley 1010 del 2006 y el decreto 2646, también una comparación con las leyes de otros países y una breve aproximación al panorama sobre las transformaciones del mundo del trabajo y la definición de acoso laboral según diferentes autores. Concluyen que, aunque la legislación colombiana es una de las más desarrolladas en la región, aún no reconoce los cambios del mundo del trabajo, fundamentalmente respecto a la flexibilización y que es inútil cuando la gente no conoce su existencia ni tiene la conciencia de una necesidad de reparación más allá de la reparación económica.

La tardanza en la reglamentación de la ley de acoso laboral es también un asunto por tener en cuenta. Aguilar muestra cómo sólo hasta 2012 se establecieron los Comités de Convivencia Laboral en las empresas, los que mediante disposiciones específicas tienen como objetivo hacer que se cumpla lo establecido en la Ley 1010 de 2006 (Aguilar Polanía, Cano Ortíz, Osorio Echavarría, & Rodríguez Cubillos, 2012).

El estudio de Camacho, Morales y Guiza (Camacho Ramírez, Morales Vargas, & Guiza

Suarez, 2014) muestra las barreras al acceso a la justicia sobre el tema de acoso laboral en Colombia fueron determinadas con base en la revisión de expedientes de querellas cuya motivación principal fuera la presencia de alguna modalidad de acoso laboral. Los expedientes de querellas y demandas instauradas en Bogotá, de los años 2009, 2010 y 2011, para lo que se tuvo en cuenta la reserva del sumario que algunos procesos exigían, lo cual resultó en una muestra de 60 expedientes. También analiza los fallos de las Altas Cortes, desde el 2006 hasta junio de 2012 (15 pronunciamientos) sobre el tema de acoso en el lugar de trabajo —en este punto es importante señalar que en nuestra investigación pudimos ver que el acoso laboral tiene lugar en espacios distintos al sitio de trabajo — y una muestra de 13 expedientes de procesos instaurados ante los juzgados laborales del Circuito y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral. Ellos concluyen que, aunque en Colombia se ha desarrollado la legislación para prevenir, corregir las conductas de acoso laboral, en la práctica existen muchas barreras para el real acceso a la justicia. Estas barreras estarían dentro de la empresa — (temor a denunciar por miedo a las represalias, la poca imparcialidad de los miembros integrantes del Comité de Convivencia Laboral a inexistencia parcial o total de procedimientos y el desconocimiento de la ley por parte de las víctimas las conductas de *mobbing* generalmente son ejecutadas en la clandestinidad) — como en las instancias administrativas — (falta de asesoría a la



víctima, el desconocimiento de la norma y la dificultad probatoria) y judiciales — (la simulación de un contrato civil o comercial en lugar de un contrato laboral, la dificultad en la recopilación del acervo probatorio, y el corto término de caducidad de la acción que tiene la persona acosada laboralmente para denunciar la conducta acosadora). En este estudio las y los autores hacen hincapié en la dificultad probatoria y en la dificultad para conciliar conflictos en los primeros momentos y en las instancias internas.

García Calderón analiza la eficacia sancionatoria frente al acoso laboral como conducta disciplinable en el sector público y muestra cómo “las víctimas del acoso laboral en el sector público no ven resarcidos sus derechos y tampoco encuentran que los victimarios sean sancionados debido a los inconvenientes procedimentales y jurídicos que limitan a instituciones estatales para ejercer la potestad sancionatoria y disciplinaria”. —(García Calderón, 2008, pp. 45)

En el grupo de estudios o reflexiones que se ocupan de ver el asunto de manera sectorial o más estructural está el trabajo de grado de especialización consiste en una revisión bibliográfica sobre el acoso laboral a los profesionales de enfermería en Colombia (Álvarez Gaez, Arias Murcia, Galeano Pérez, González Escobar, & López Agudelo, 2017) en donde los autores concluyen que el *mobbing* en los profesionales de salud es un fenómeno que está induciendo a un nivel de estrés muy alto para el cuerpo de la salud y en especial en enfermeras, los

cuales repercuten en el cuidado de personas bajo su cuidado.

Arenas y Posada (Arenas & Posada, 2011) hacen una revisión bibliográfica pretende sobre factores relacionados con la violencia laboral desde la perspectiva de la salud Ocupacional, los tipos de violencia entre las que se encuentran, el acoso, que puede presentarse como psicológico, moral y laboral. Concluyen, entre otras cosas que es necesario promover investigaciones que busquen mostrar, en palabras del acosado, las conductas violentas, sus efectos y significados y contemplar las esferas personal, ambiental, social y organizacional del fenómeno.

Dentro de las investigaciones de corte psicológico tenemos el trabajo exploratorio Cardona y Ballesteros (Cardona A & Ballesteros P, 2005) quienes antes de la expedición de la ley 1010 de 2006 se propusieron revisar el acoso psicológico como una forma de violencia laboral con énfasis en la situación actual colombiana. Mostraron que, para el momento en Colombia, la prevalencia del acoso psicológico se reportaba según las siguientes cifras: un 19,8%; de agresión verbal en 12,8%; el jefe es el agresor más frecuente, con el 40%, y cómo los estudios realizados mostraban una incidencia mayor que en otros países, por lo que concluían que era necesario contar con legislación y políticas en la materia. Otro estudio incluso anterior es el de Peralta (Peralta, 2004) sobre factores asociados al acoso laboral a partir de entrevistas en profundidad realizadas a personas que han



experimentado acoso laboral cuyos resultados señalan que la exposición al acoso laboral genera síntomas asociados con el estrés postraumático: re experimentación, activación fisiológica y evitación.

Otro estudio relacionado, más reciente, es el de Camargo (Camargo & Puentes Suárez, 2010) que describe las conductas de acoso psicológico laboral, los rasgos de personalidad y autoestima de personas que han denunciado acoso laboral ante instancias legales en el que participaron cuatro mujeres, entre 45 y 57 años de edad, con tiempo de vinculación mayor a 15 años en organizaciones públicas y cuyos resultados reflejan la presencia de acoso psicológico laboral vertical descendente, cada caso es diferente al no presentar semejanzas en las acciones hostigadoras percibidas y difieren en la intensidad y frecuencia de las estrategias utilizadas por el acosador hacia la víctima.

En el artículo de Arango (M. A. Arango, 2011) realiza una aproximación básica sobre el acoso moral, psicológico o laboral y hace un análisis sobre la relación entre el *mobbing* y la tecnología, en particular el dispositivo móvil, como posible factor de riesgo en el escenario laboral actual. Concluye que no hay una

definición universal de *mobbing* aunque todas consideran que “es un maltrato sistemático y repetitivo sobre una persona mediante la

utilización de comportamientos hostiles o perjudiciales” y deja abierta la pregunta sobre la relación entre *mobbing* y el uso de nuevas tecnologías—(M. A. Arango, 2011, pp. 3840)

Por último, una interesante investigación sobre autopercepción de presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo (Fernández et al., 2012) del que participaron nueve sujetos de nivel directivo y encuentran que “los presuntos perpetradores hacen una especie de recomposición perceptual y cognitiva que les distancia del reconocerse como causantes de acoso psicológico. A pesar de que solo dos entrevistados reconocieron su condición de perpetrador, los siete restantes bien pueden ser denominados como tales, ya que en algún momento su comportamiento fue violento, ya sea verbal o conductualmente, y provocó menoscabo en el estado psicológico y emocional de sus víctimas” (Fernández et al., 2012, p. 34)

Dentro de estudios o reflexiones del campo de las ciencias sociales en general tenemos el capítulo de Caballero (Caballero, 2003) sobre acoso sexual y un proceso histórico de construcción discursiva que iniciaría con una fase de denuncia por parte de los movimientos feministas en los Estados Unidos, en la década de los 70, y luego en todos los países del bloque capitalista.

El trabajo de Castillo y Cubillos que analiza el problema de la violencia en general para luego centrarse en el problema de la violencia en el trabajo en medio de un

La exposición al acoso laboral genera síntomas asociados con el estrés postraumático.



contexto de rápidas transformaciones en las formas de organización del trabajo en donde concluyen, entre varias cosas que “los actos violentos en las organizaciones hacen parte de la estructura misma del trabajo, son connaturales al trabajo y por tanto deben ser soportados y/o tolerados por los individuos” (Castillo & Cubillos, 2012, p. 96)

La investigación de Gómez y Hernández busca identificar elementos y dinámicas de la comunicación, relacionados con la interrupción, distorsión o ruptura de esta, también la descalificación y desacreditación, la denigración e insinuaciones hostiles y la ruptura de los contactos sociales en tres casos de acoso laboral, siguiendo el Cuestionario Leymann. Encontraron que en el contexto del acoso “la comunicación se caracteriza por ser una comunicación verbal abusiva que no queda registrada en ningún soporte físico, salvo en los registros internos y emocionales de las personas que los experimentan y que en las organizaciones las comunicaciones interpersonales y grupales han llegado a niveles precarios en los que predomina la agresividad verbal y no verbal, el aislamiento y la falta de intervención efectiva por parte de instancias de dirección” (Gómez & Hernández, 2014, p. 307)

El ensayo de Martínez, Agudelo y Vásquez (Martínez-Herrera, Agudelo Suárez, & Vásquez-Trespalacios, 2009), hecho a partir de una revisión bibliográfica y de la ley, reconoce la importancia ahondar

en conocimientos e investigación sobre ambiente laboral desde la dimensión y percepción de los trabajadores como un asunto de interés en salud pública y reconocer la magnitud del fenómeno y impacto en las condiciones sociales y de salud laboral.

En definitiva, lo que encontramos en este balance del estado de la cuestión es que no existen estudios desde una perspectiva de género ni interseccional en el país. Solo un estudio de Sisma Mujer dedica una parte al asunto del acoso sexual en el ámbito laboral sobre el que identifican diferentes ejercicios de poder relacionados con el poder jerárquico, el poder económico, el poder político, la ausencia de mecanismos institucionales para proteger a las víctimas y que independientemente de si la víctima denuncia o no, es quien finalmente debe huir del lugar de trabajo. También analizan un caso de acoso sexual laboral. (Corporación Sisma Mujer, 2013, p. 39-50)

4. Análisis crítico del marco normativo nacional e internacional

4.1 Definición, ámbito y categorías afines

La definición jurídica de acoso laboral o *mobbing* reposa fundamentalmente en dos aspectos: primero, se concibe como un riesgo laboral psicosocial, aspecto que está regulado en



Colombia por normas como la Ley 1010 de 2006 (Congreso de la República de Colombia, 2006) el Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994) y la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008); en segundo lugar, es entendido como un tipo de violencia asociado al lugar de trabajo y a las relaciones laborales que se dan dentro y fuera del lugar de trabajo.

En el artículo 1 de la ley 1010 de 2006 se establecen como bienes jurídicos protegidos por este conjunto de normas: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental 3 de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Por su parte, la Ley 1257 de 2008 (Congreso de la República de Colombia, 2008), en su artículo 7, establece una serie de derechos además de otros reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia: derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal, que están todos

relacionados con la obligación de garantizar la prevención, corrección e indemnización por acoso laboral, que supone de sí un continuum de violencias que desborda el ámbito laboral.

Son estos bienes jurídicos los que precisamente deben ser garantizados mediante acciones estatales, que no deben restringirse al acceso a la administración de justicia, “sino que también se refiere a los mecanismos que permiten prevenir, cesar y reparar las consecuencias jurídicas ocasionadas por conductas constitutivas de acoso laboral, ante otras instancias como las de carácter administrativo o policivo (acceso a la justicia administrativa) o ante particulares como en el caso del comité de convivencia laboral (acceso a la justicia en el interior de la empresa)”.- (Camacho Ramírez et al., 2014, pp. 123124). Es decir, las verdaderas prevención, protección, reparación y sanción frente al acoso laboral serían efectivas si los bienes jurídicos enunciados en la ley fuesen garantizados, esta es la manera real de medir la eficacia de la ley y la política frente al fenómeno.

La primera incoherencia interna que encontramos en la ley, con respecto a la protección de los bienes jurídicos mencionados está en que, en el párrafo del artículo 1 de la ley 1010 de 2006 exceptúa el ámbito de las relaciones civiles o

3. El acoso laboral es comprendido como un problema de salud la Ley 1562 de 2012 define enfermedad laboral como “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.



comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación así como la contratación administrativa, lo cual resulta muy preocupante en un país en donde cada vez más el mercado laboral flexibilizado se conforma a partir de la contratación por prestación de servicios que reemplaza el contrato laboral, sólo en el marco del cual, según lo establecido por la Corte Constitucional, se da la relación laboral propiamente dicha. Este párrafo fue declarado *exequible* por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-960-07 de 14 de noviembre de 2007 de la cual fue ponente el magistrado Manuel José Cepeda Espinosa.

Por otra parte, en esta ley resulta contradictorio que de manera persistente se haga mención del “trabajador” diferenciado de “empleado”; podría interpretarse que la trabajadora o el trabajador es aquella persona que vende su fuerza de trabajo, independientemente de la relación laboral de dependencia que haya, mientras que la persona empleada cumpliría con las condiciones de formalización de la relación laboral, tal y como la ha definido la Corte. Más allá de esto, lo deseable es que cualquier persona, con independencia del grado de formalidad de la relación laboral, estuviese protegida de cualquier forma de violencia vinculada a su trabajo. De hecho, paradójicamente la flexibilización laboral es sin duda un caldo de cultivo para que el continuum de violencias laborales, casi

inevitables en relaciones que no sólo se caracterizan por su jerarquización intrínseca sino por formas de desigualdad material y explotación, se profundicen y se perpetúen, mucho más cuando, dicho desde una perspectiva interseccional (Viveros Vigoya, 2016), confluyen de manera concatenada la operación de sistemas de desigualdad estructural como el género, pero también la raza, el origen, la clase, la sexualidad, el capacitismo, la edad entre otros.

Por otro lado, la Ley 1257 de 2008 establece disposiciones sobre la prevención y sanción de las violencias contra las mujeres que sufran acoso en el lugar de trabajo, por lo que la Ley 1010 de 2006 debe ser interpretada de conformidad con estas disposiciones de lo que se desprende que “en caso de que la violencia en el lugar de trabajo recaiga sobre una mujer, debe entenderse que no importa el tipo de vínculo laboral”. (Garzón Landínez, 2011, p. 44) dado que el artículo 12 de la Ley 1257/2008 establece que el Ministerio de la Protección Social, debe desarrollar “campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral” y que “las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y contratantes (subraya por fuera del texto original del artículo)”, en lo que les concierne deben adoptar procedimientos adecuados y efectivos para “tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de



la carga de
la prueba
recae
precisamente
en quien
se encuentra
subordinado

trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar” y que será el Ministerio de la Protección Social el que vele porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a estas disposiciones.

Para efectos de la misma ley 1010 de 2006, se define acoso laboral como:

(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Esta definición hace hincapié en la necesidad de demostrar el evento de acoso, es decir, que desde la misma definición la carga de la prueba recae precisamente en quien se encuentra subordinado en una relación jerárquica o de dominación y en quien ve afectadas, por la ocurrencia del suceso de acoso y por las implicaciones de la denuncia misma, la procura de condiciones materiales y simbólicas de existencia.

La misma ley define las siguientes modalidades acoso laboral:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una

relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador,

mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

De estas modalidades llaman la atención tres: la primera, la de discriminación laboral que reconoce de manera explícita la posibilidad de ocurrencia de acoso en razón de género y además raza, edad, origen, sobre lo que cabe llamar la atención que en general la institucionalidad colombiana no reconoce la operación concatenada y la coproducción de estos sistemas, por lo que asume que las



mujeres, por ejemplo, son susceptibles de acoso laboral sólo por ser mujeres, sin tener en consideración que sus existencias están cruzadas de manera simultánea por la operación de la clase, la raza, la edad, la sexualidad; la segunda, el maltrato laboral, en donde podría haber un tipo de acoso por cuestiones de identidad de género e identidad sexual no normativas y por último la modalidad de desprotección laboral, que sin estar circunscrita a las relaciones laborales formales y establecidas, se configura como un gran vacío en un país en donde las condiciones estructurales de trabajo dadas por la flexibilización y la tercerización laboral precisamente son formas generalizadas de desprotección en medio de las cuales no se cumplen los requisitos mínimos de protección y seguridad para trabajadores y en especial para trabajadoras (sea su identidad de género cis o transgénero), pues como es sabido, son las mujeres las que se dedican a las ramas de trabajo más marcadas por la informalidad o la tercerización, como por ejemplo toda la rama de trabajos del cuidado, que además generalmente se dan en el ámbito doméstico, o en espacios laborales pequeños, que no responden a las grandes estructuras empresariales o institucionales que subyacen en la imaginación que la ley tiene de una realidad laboral que no es la colombiana y mucho menos la de las mujeres colombianas.

Así las cosas, son muchas las críticas que ya se han hecho a esta ley, la ya mencionada exclusión de la configuración de acoso laboral en el contexto de los contratos

civiles, pues tanto en el parágrafo del artículo 1 como en el del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 se reduce el ámbito de aplicación a las relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. También hay críticas a los atenuantes establecidos en el artículo 3 y 4 en general por la indeterminación y discrecionalidad de esos atenuantes como el de “haber observado buena conducta anterior”, que termina por ser un atenuante sin sustento, pues es obvio que antes de que se inicie una mala conducta se presupone que hubo una buena conducta; “obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor”, pero que en todo caso no se tendrá en cuenta en casos de violencia contra la libertad sexual; “procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias” y “reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total”. (Subraya por fuera del texto original)

Respecto a estas normas la Escuela Nacional Sindical está preparando una demanda de inconstitucionalidad por considerar que su contenido atenta contra la igualdad y la equidad en especial en relación con las mujeres, según fue expuesto en el Foro “De puertas para adentro violencias contra las mujeres en el lugar de trabajo”, llevado a cabo en Bogotá el 17 de mayo de 2018 y convocado por UTRASD (Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico), la ENS, Corporación Bien Humano, CARE entre otros,



La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en su documento Directrices Marco para Afrontar la Violencia Laboral en el Sector Salud (Dalglish et al., 2002, p. 1), plantea que:

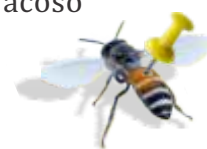
“La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral”

Según el mismo documento (Dalglish et al., 2002, p. 3) la violencia laboral está constituida por “incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo —incluidos los viajes de ida y vuelta a él— que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. (Definición adaptada de la Comisión Europea)”. En su definición el documento habla de violencia física y violencia psicológica y anota sobre esta última que se ha subestimado durante largo tiempo aunque ahora esté siendo visto como “uno de los problemas prioritarios del lugar de trabajo” y que se ejerce mediante “un comportamiento repetido, de un tipo que, en sí mismo, puede

ser relativamente poco importante pero que, al acumularse, puede llegar a ser una forma muy grave de violencia” aunque en ocasiones puede tratarse de un único incidente.

La violencia laboral es ejercida por sujetos activos que están dentro o fuera de la organización en donde tiene lugar la actividad laboral, pero deja abierta la delimitación de un entorno relacional laboral mucho más amplio, es decir, un entorno en el que los sujetos activos no necesariamente pertenecen a la organización en que se desempeña la actividad. A la vez hay distintos tipos de violencia física, psicosocial, moral, sexual, etc.

Hay una gran cantidad de autoras y autores que definen acoso laboral o *mobbing* desde sus especialidades disciplinares de muy diversas formas. Sin embargo, fue Leymann (Leymann, Sergio, & Vázquez, 2009b, p. 7) el primero en hablar —en los 90— de terror psicológico o *mobbing* en la vida laboral como una serie de relaciones que implican una comunicación “hostil e inmoral”, que de manera sistemática, reiterada y con una prolongación considerable en el tiempo es infligida por uno o varios individuos principalmente hacia otro que sitúa a esta víctima en una situación de desamparo e indefensión, en donde es retenido mediante continuas actividades de acoso psicológico”. *Mobbing* procede de *to mob* en inglés que refiere un comportamiento de ciertas especies animales, que consiste en el asedio que un grupo de la misma especie hace sobre un individuo más débil. Esta metáfora etológica nos da pistas de cómo el acoso



laboral ha sido interpretado a la luz de teorías darwinistas modernas que hacen caso omiso de procesos sociales económicos y culturales subyacentes al continuum de violencias laborales al que ya nos hemos referido.

Debido a la reiteración, alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, éste ocasiona un profundo sufrimiento desencadenante de un malestar permanente que puede derivar en patologías de tipo psicosocial, psicosomático o psiquiátrico. Se excluye del acoso laboral el conflicto temporal, es decir, en gran medida, es la temporalidad específica del comportamiento hostil es lo que caracteriza el acoso laboral. Sin embargo, consideramos que establecer que, sólo cuando la conducta es reiterativa se configura acoso, es uno de los problemas conceptuales que subyacen a la delimitación del problema, pues precisamente esta exigencia produce un inevitable escalamiento de la violencia laboral. Por otro lado, restringir el problema al acoso, un fenómeno que tiene lugar en relaciones de nivel micropolítico, y desconocer las formas estructurales y estructurantes meso y macropolíticas de la violencia laboral. Una de las tesis que desarrollaremos en este diagnóstico es que las condiciones laborales en Colombia, caracterizadas por las cada vez más creciente flexibilización y tercerización, se constituyen en “determinaciones sociales”(Peñaranda & Otálvaro, 2013; Morales-Borrero, Borde,

Eslava-Castañeda, & Concha-Sánchez, 2013) del riesgo psicosocial de acoso laboral y exigen una mirada ecosistémica de la psicología, no un simple tratamiento individualizado y casuístico, que es como hasta el momento se ha abordado mayormente el problema no sólo en Colombia sino en el mundo.

En general, la teoría sobre acoso laboral ha impuesto un modelo de este tipo, en donde tratan de listarse conductas y llegar a definiciones clausuradas de qué es el acoso laboral, sin hacer el cuestionamiento sobre las razones estructurales y estructurantes del acoso y sin hacer un análisis más complejo, por ejemplo desde la interseccionalidad (Viveros Vigoya, 2016). En general las políticas entonces buscan seguir la lógica de catalogación. Por ejemplo, Leymann propuso un inventario 4 de cuarenta y cinco comportamientos típicos del acoso laboral distribuidas en cinco grandes apartados

1. Limitar la comunicación.
2. Limitar el contacto social.
3. Desprestigiar a la persona ante sus compañeros.
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
5. Comprometer la salud.

Por su parte, Colombia establece las conductas tipificadas por la ley 1010 de 2006 como de acoso laboral, que lo son si además

4. https://www.fpsomc.es/sites/default/files/inventario_acoso_laboral_leyman.pdf



cumplen con las características de ocurrencia repetida y pública, son las siguientes:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad,

licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

En este catálogo de conductas contenido en la ley vemos la repetición de esta lógica casuística y micropolítica desligada de las biopolíticas y las geopolíticas del trabajo, que hace limitada la comprensión del fenómeno. Aunque en el primer párrafo la ley hace la salvedad de que se pueden contemplar conductas no enunciadas en el listado y de que en el segundo contempla que, de manera excepcional, un único acto hostil podrán ser consideradas como acoso laboral, genera un vacío al dejar esta evaluación a la autoridad competente, lo que no es negativo *per se*, pero que exige valorar todas las estructuras culturales misóginas, racistas, lesbo o transfóbicas, capacitistas que subyacen al criterio de estas autoridades, por lo que es importante considerar que el abordaje del acoso laboral no puede ser un asunto



exclusivo de doctrina y mucho menos de técnica jurídica, sino que implica pensar en propuestas de cambio cultural profundo que no se circunscriban solo a la esfera de lo laboral.

Por otro lado, en el último párrafo del artículo citado, se establece que cuando las conductas tengan lugar en lo privado, la carga de la prueba nuevamente se hace más pesada sobre la víctima. En el apartado correspondiente analizaremos cual es el lugar de ocurrencia más específico de estos actos de hostilidad, para mostrar que esta norma en sí misma es una barrera para prevenir, proteger, reparar y sancionar el acoso laboral, no como un asunto individual sino como un fenómeno social de inmensas proporciones, tal y como lo reconocen la OIM y la OIT (Dalglish et al., 2002).

Otra de las tesis sobre las que trabajaremos en este documento, es que no se puede seguir considerando que el acoso laboral dirigido a mujeres y en particular a mujeres con identidades sexuales y de género no normativas, incluidos hombres trans y personas no binarias está aderezado o resulta de una adición del acoso sexual, sino que más bien existe una configuración del acoso laboral que, por género y sexualidad, está indefectible e indiscerniblemente ligado a formas de acoso y hostigamiento sexual. La compartimentalización jurídica de estos dos fenómenos nuevamente obedece a una lógica mecanicista y causalista que no comprende el fenómeno atravesado por el género como un

fenómeno que debe ser estudiado como una singularidad y no como una derivación del acoso y la violencia laboral en general. Esto quiere decir que, en una perspectiva más sistémica, ecológica e interseccional tenemos que contemplar que, para entender la ocurrencia del acoso y la violencia laboral contra sujetos feminizados, hay que partir de la subvaloración de estos sujetos —en particular de las mujeres— no sólo en el campo laboral sino en un sistema social, económico y cultural profundamente misógino y también transfóbico y lesbofóbico, así como racista, capacitista, clasista y etarista.

En este sentido, una de las estructuras subyacentes a toda violencia laboral marcada por el género y la sexualidad necesariamente reposa en la división sexual del trabajo y en la segregación horizontal y vertical del trabajo, que establece que hay oficios y profesiones feminizadas, y por ello, devaluadas material y simbólicamente.

No existe ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual, pero órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que debe ser visto como una forma de discriminación en razón del sexo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó dos resoluciones al respecto:



La OIT ha señalado que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo

Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el

empleo (1985) y la Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).

Desde ese mismo momento la OIT ha señalado que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo y que cuando se da por motivos relacionados con el sexo y el género va en contra lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958) 5 (Organización Internacional de Trabajo, 2012), ratificado por Colombia el 04 marzo de 1969, hoy en vigor y uno de los pilares de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. Según la misma fuente son las mujeres las más expuestas a este tipo de violencia y “el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante” (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Algunos ejemplos de conductas de acoso sexual dados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2012):

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Halar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico

Es importante subrayar que el acoso sexual no debe considerarse, como establece Segato (2016, p. 18) respecto a toda la violencia sexual, como una actividad de la

5. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111



sexualidad humana, sino más como una expresión de la dominación en razón del género y la sexualidad. Las mujeres y personas que de manera definitiva o temporal ocupan un lugar feminizado están más expuestas a sufrir acoso sexual porque están situadas en un lugar poco valorado en razón de la operación del género y la sexualidad, que en últimas las sitúa en posiciones subordinadas en la clase y, esto a su vez, las localiza como competidoras por el poder. El acoso sexual es una expresión del acoso laboral que sufren estas personas y que se deriva no de asuntos culturales, sociales y económicos circunscritos a la esfera laboral, sino que proceden de contextos sociales mucho más amplios, convirtiendo el acoso laboral con sesgo de género y sexualidad en un problema tanto local como global. No debemos olvidar que en occidente y en las sociedades occidentalizadas entrado el siglo XX y aún hoy en días se duda de si el espacio laboral debería ser habitado por mujeres y personas con sexualidades e identidades de género no normativas; cuando lo hacen se exponen a repertorios que tratan de conservar esa desigualdad respecto al acceso al empleo digno.

Por otra parte, el artículo 210-A del Código Penal colombiano adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008 establece que “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”.⁶ (Congreso de la República de Colombia, 2000)

Sin embargo, según la sentencia SP107-2018 (Corte Suprema de Justicia, 2018, p. 24) “si bien, no se posee una definición unívoca de acoso sexual, sí es posible determinar un lugar común, referido a que se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma”

La Corte estableció que el acoso sexual se configura cuando es una conducta repetitiva, insistente, que genere mortificación en la víctima. El acoso también sería distinto de la injuria por vías de hecho, conducta que se da de manera ocasional, como sucede en los tocamientos en vehículos de servicio público o en aglomeraciones. La corte aclara que “En principio, mirado el contexto dentro del cual se inscribe el delito, podría advertirse, apreciadas también las características históricas y de derecho internacional y comparado, que la ilicitud busca proteger, en especial, a la mujer, en cuanto víctima secular de discriminación y violencia sexual en los contextos laboral, social y familiar”. El magistrado Bolaños aclara que para que el

6. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=6388>





delito se configure debe haber una relación de superioridad ya sea de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica. Esto desconoce que tanto el acoso laboral como el acoso sexual en el ámbito laboral puede darse entre compañeros, es decir, no se configura exclusivamente en una relación jerárquica de subordinación. Sin embargo, vale la pena subrayar que de la definición de Bolaños se desprende, al mismo tiempo, un reconocimiento implícito de la jerarquización sexo-genérica que tiene lugar en una sociedad como la nuestra, entre otros.

Por otra parte, la Sala Laboral de la misma Corte en su Sentencia SL- 6482018 (55122), de enero de 2018, cuya magistrada ponente fue Clara Cecilia Dueñas Quevedo, frente a la revisión de un caso de despido de un trabajador contra una compañera por cometer una serie de actos de acoso sexual, la Corte Suprema de Justicia ratificó la decisión al considerar que las circunstancias descritas no pueden ser disgregadas del concepto de acoso sexual, en tanto generaron, en el caso concreto, “un ambiente laboral hostil, debido a la intimidación en el personal femenino subordinado al actor”. En la misma sentencia la Corte establece que “Así, lo relacionado con la protección de las mujeres en el escenario del trabajo no parece desligado de la legislación interna ni de los instrumentos

internacionales que así lo ratifican y que desempeñan un importante papel en la consolidación de los derechos de aquellas y promueven la aplicación de leyes desde una perspectiva de género”.

Por su parte, la Corte Constitucional en su Sentencia T-265 de 2016 estableció que “la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos”.

4.2 Instrumentos internacionales

La OIT cuenta con la Declaración de política suscrita por el Director General en 1999 sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género, que opera dentro de este Organismo supranacional en la que se establece que deberían adoptarse medidas integrales con el fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en lo personal como en la estructura de la organización, dentro de la que son los miembros del personal directivo, los directores regionales y los responsables de los programas los encargados de hacer cumplirla. Deducimos que al ser esta declaración una medida institucional dentro de la organización, se espera irradiar sus efectos en los países en los que la OIT hace presencia.

La OIT estableció su política de igualdad de género, puesta en operación mediante el Plan de Acción aprobado por el Consejo de Administración de la Organización en noviembre de 1999 que busca: fortalecer las



disposiciones institucionales; introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia; destinar recursos suficientes para asegurar la inclusión de la perspectiva de género; mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, y mejorar el balance entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal.

Por otra parte, en relación con el acoso laboral y el acoso sexual la OIT cuenta con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El mandato también abarca resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.⁷

El Convenio 189 de 2011 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, establece en su artículo 5 “ Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia” y el mismo organismo aconseja en su Recomendación 201 de 2011 considerar mecanismos para proteger a las y los trabajadores domésticos

del abuso, el acoso y la violencia, creando mecanismos fáciles de queja, asegurando su oportuna investigación y las acciones judiciales procedentes y estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud. En su recomendación número 200 de 2010, relativa a la reducción de transmisión de VIH considera pertinente que los Miembros velen por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; (Organización Internacional de Trabajo, 2012, pp. 125, 133, 137, 139)

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva

Como ya anotamos, no existe ningún convenio ni norma internacional vinculante acerca del acoso sexual, pero órganos supervisores de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que debe ser visto como una forma de discriminación en razón del sexo. La recomendación 19 de la CEDAW establece que el acoso sexual es el “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de

7. <https://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>



pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Comité CEDAW, 1992)

En este momento la OIT ya ha elaborado un borrador de convenio y de una recomendación (Oficina Internacional del Trabajo, 2018b) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a partir de un proceso iniciado en la 325ª reunión (octubre-noviembre de 2015), en donde el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo inscribió en el orden del día de la 107ª reunión (mayo-junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto sobre “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. A partir de allí, en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3 al 6 de octubre de 2016, Ginebra), el término “violencia” fue sustituido por “violencia y acoso”. La Oficina preparó un informe previo en que se exponían la legislación y la práctica en los diferentes países con respecto a la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En este informe se aclara que la propuesta de promover una norma que tratara de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo buscaba dar seguimiento a la Resolución relativa a la

igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión (2009), y en ella se pedía la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo y la adopción de políticas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla. Dicho informe, que contenía un cuestionario, fue transmitido a los Estados Miembros en mayo de 2017 para que los gobiernos enviaran sus respuestas con base en consultas a organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Luego de recibidas las respuestas, la Oficina preparó un segundo informe sobre el tema (Oficina Internacional del Trabajo, 2018a), que fue transmitido posteriormente a los Estados Miembros.

El proyecto de convenio aporta varios elementos importantes en la discusión:

1. Reconoce que “la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo, 2018a, p. 16)

2. Estableció un acuerdo sobre que la



violencia y el acoso constituyen “una forma de violación de los derechos humanos”

3. Se acordó usar la definición de “violencia y acoso” como un conjunto inseparable de comportamientos, independientes o combinados, o inclusive una escalada de esos comportamientos de los que está pendiente definir un listado no exhaustivo que sin embargo permita preservar a la vez la flexibilidad y la adaptabilidad que ofrece el concepto de “violencia y acoso”. En el Artículo 1 se establece: “la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;” (...) “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” (*Íbid.*). En el artículo 4 establece que: “Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en

cuenta las consideraciones de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (...) (*Íbid.*); en el artículo 7: “Todo Miembro deberá adoptar una legislación que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género” (*Íbid.*); en el artículo 10, literales e y f: “garantizar que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;” (...) “f)

reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos” (*Íbid.*, pp. 18-19)

4. Los sujetos víctimas de esta violencia y acoso no serían solo las y los trabajadores, sino que se considerarían a las personas en formación, los pasantes, los aprendices, los antiguos asalariados, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, en todo caso también se establecerían distintas categorías de trabajadores y de responsabilidades distintas de los distintos actores del mundo del trabajo. Incluye a personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, asalariadas o bajo diferentes modalidades contractuales.



5. El instrumento alude al “mundo del trabajo” que no se limita al espacio físico del lugar de trabajo ni estrictamente a la relación laboral. Sin embargo los empleadores consideran que habría situaciones sobre las que este estamento tendrían muy poco o ningún control lo que podría generar una indebida carga para los empleadores. Se substituyó la frase “a todos los trabajadores” por “en el empleo y la ocupación”.

6. El instrumento también hace referencia a espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. Sin embargo, la Oficina señala que esta referencia alude en particular a la situación de las personas empleadas en la economía informal, como los vendedores ambulantes, así como a la situación de los trabajadores domésticos o los trabajadores a domicilio. La Oficina también incluyó una referencia a los “vestuarios”, de conformidad con la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).

7. El instrumento incluía una lista de grupos específicos de **t r a b a j a d o r e s** expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso; luego la lista se condensó en la frase “grupos vulnerables” y más adelante una

frase que no marcara ontológicamente a estos grupos: “grupos en situación de vulnerabilidad” lo que tendrá que ser interpretado según cada contexto nacional. Para el caso de Colombia podría tal vez pensarse en los grupos de especial protección constitucional.

8. El instrumento contempla el desarrollo de normatividad no sólo del orden nacional sino de ordenes más locales.

Por su parte el proyecto de recomendación incluye algunos asuntos específicos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en razón del género:

1. En el párrafo 15, literal c, se incluyó una referencia a «las víctimas», con objeto de armonizarlo en mayor medida con el artículo 10, e) del proyecto de convenio, en el que se hace referencia a las víctimas de violencia y acoso por razón de género;
2. En los párrafos 15, 16, 19 y 22, se substituyeron las referencias a la «violencia de género» por «violencia y acoso por razón de género», en conformidad con el artículo 1, literal b del proyecto de convenio.
3. También añadió la expresión “y que tenga en cuenta las consideraciones de género” después de “enfoque inclusivo, integrado” a efectos de armonizar

El “mundo del trabajo” no se limita al espacio físico del lugar de trabajo



esta disposición con el texto del proyecto de convenio.

4. Establece que en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso
5. Anota que los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción de la participación o la exclusión de las mujeres o de grupos vulnerables en empleos, sectores u ocupaciones específicos, entre otros las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares; los trabajadores con discapacidad; los trabajadores que viven con el VIH; los trabajadores migrantes; los trabajadores de pueblos indígenas y tribales; los trabajadores que son miembros de minorías étnicas o religiosas; los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.

6. Los mecanismos de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género deberían incluir tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género; procedimientos acelerados; asistencia y asesoramiento jurídicos para los querellantes y las víctimas; guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país, y la inversión de la carga de la prueba. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género deberían incluir apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo; servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo; un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas; servicios de emergencia. centros de crisis (incluidos los centros de acogida), y unidades especializadas de la policía para ayudar a las víctimas. Por otra parte establece que las medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo deberían comprender: una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica; horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica; el



traslado temporal o permanente de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo; una protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica; una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo específicamente centrada en la violencia doméstica; un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

7. También considera que los inspectores del trabajo y los funcionarios deberían recibir formación específica sobre cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos.
8. Considera que los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, como la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso; y directrices y programas

de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso, así como para ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso; campañas de sensibilización, en los diferentes idiomas del país, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciantes; planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y en la formación profesional; programas de formación y contenidos destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo

En conclusión, tanto el proyecto de convenio como el de recomendaciones



dan cuenta de una complejización muy importante en torno a cómo se define la violencia en razón del género y las medidas y procedimientos que cada Estado miembro debería adoptar en consonancia.

4.3 Legislación y reglamentación. Mecanismos, rutas y vacíos

La violencia laboral y el acoso implican una vulneración de las normas de trabajo digno contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo. En el Artículo 57-5 se establece que “Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”. Luego el artículo 59-9 prohíbe al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”.

Por otra parte, el Decreto 2351 de 1965, en su artículo 7, establece como justa causa de despido y retiro: “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el

consentimiento o la tolerancia de éste”.

Por su parte, el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) contiene diferentes disposiciones en este sentido. De acuerdo con el artículo 33-7, es derecho de las y los servidores públicos:

“Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”. Al mismo tiempo el artículo 34-8, contempla como deber de las y los servidores públicos: “Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”. Por último, el artículo 35-2 y 7, prohíbe a las y los servidores públicos: “Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes”. “Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos”.

En el ordenamiento jurídico colombiano, existen medidas preventivas a cargo de los empleadores dirigidas a evitar el acoso laboral, que deben estar incluidas en los reglamentos de trabajo de las organizaciones privadas y en los manuales de funciones de las entidades públicas (Art 9, Ley 1010 de 2006).

Por otro lado, en los artículos 14 y 15 de la Resolución 2646 de 2008, se establecen

La violencia
laboral
y el acoso
implican una
vulneración de
las normas de
trabajo digno



medidas preventivas y correctivas por parte de los empleadores, que contarían con asesoría y asistencia técnica de las aseguradoras de riesgos laborales (Ministerio de la Protección Social, 2008). En cuanto a las medidas preventivas la resolución contempla:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral,

garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Sin embargo, la mayoría de entrevistadas para este estudio no tenían conocimiento de la existencia de estas medidas preventivas ya mencionadas, ni de las medidas correctivas internas que veremos a continuación, o no tenía un conocimiento profundo de ellas en su entorno laboral, sólo una de las mujeres integradas a un sindicato estaba más familiarizada con este tipo de normas. La misma resolución, en el artículo ya citado, establece, entonces, las siguientes medidas de corrección interna:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
4. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Por otra parte, las medidas de corrección externa iniciarían con la denuncia ante inspectores de trabajo (Resolución 2143 de 2014)(Ministerio del Trabajo, 2014), inspectores de policía, personeros municipales, la Defensoría del Pueblo y la Procuraduría General de la Nación, de lo cual se deriva una exigencia a la empresa o entidad para que advierta al trabajador sujeto activo



del acoso y para que se adelanten medidas pedagógicas, pero estas medidas no dan lugar a otras de valoración y reparación del daño, pues sólo están dirigidas a que cese el acoso laboral. Este tipo de medidas son las más conocidas por las entrevistadas, a fuerza de iniciar procesos de denuncia, para los cuales el acompañamiento, como veremos en el apartado correspondiente, es casi nulo y su eficacia, insignificante.

En caso de que no cese, se contemplan medidas sancionatorias que se ajustan a cada caso, dependiendo de sí la trabajadora o el trabajador hace parte del sector público, regido por la normatividad de carrera administrativa derivada de la ley 909 de 2004 y otras relativas (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006) o privado. El Ministerio Público es el encargado de imponer la sanción disciplinaria cuando se trata de un evento que sucede en el ámbito de lo público y cuando el acosador es un trabajador de este sector; si se trata de un particular, la causa debe presentarse ante un juez laboral y la sanción consiste en una multa y el o los sancionados deben responder patrimonialmente por los daños causados a la víctima, con el fin de que las cosas vuelvan al estado anterior del daño. Según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en caso de que el acoso de lugar a la terminación o no renovación del contrato sin justa causa del trabajador acosado, el juez laboral podrá imponerle al empleador el pago de una indemnización. Sin embargo, es importante anotar que todas estas medidas no son de reparación.

Adicionalmente, las medidas indemnizatorias de perjuicios están dirigidas a resarcir todos los daños causados, según lo establece el artículo 16 de la Ley 446 de 1998. Si a partir del daño psicológico se producen daños materiales o morales, todos deben ser resarcidos, es importante anotar que el acoso laboral en el orden jurídico colombiano se trata como una enfermedad laboral derivada de los riesgos psicosociales, por lo que es el Sistema de Riesgos Laborales —mediante la prestadora vigente o la última a la que haya estado afiliado el o la trabajadora, siempre y cuando se pueda probar que los hechos ocurrieron bajo la vigencia de esa afiliación—, el encargado de cubrir la indemnización, a menos que ocurran con culpa del empleador. La Ley 1010 de 2006 en su artículo 10 estableció que “el empleador que cause o tolere el acoso laboral deberá pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos laborales solemnemente el 50% del costo de los procedimientos requeridos para tratar estas enfermedades que han sido desencadenadas por el hostigamiento”. Originalmente en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 216 se obligaba al empleador que incurría en conductas de acoso laboral a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, descontando el valor de las prestaciones en dinero pagadas sobre riesgos laborales. Ninguna de estas medidas fue efectiva para alguna de las entrevistadas en este estudio.

Las indemnizaciones contempladas son: la pensión de sobrevivientes (Art. 2 de la



La acción de tutela es procedente e idónea para la protección de trabajadoras y trabajadores del sector público

Ley 776 de 2002 y Art. 47 de la Ley 100 de 1993), la asistencia médica (Art. 5 del Decreto 1295 de 1994) y la rehabilitación psicosocial (Art. 5, inciso 2 de la Resolución 2646). Con respecto al lucro cesante, se establecen indemnizaciones mediante el pago de incapacidad temporal, permanente parcial o pensión de invalidez, dependiendo de la gravedad y duración de la afectación (Art. 2 de la Ley 776 de 2002).

La acción de tutela puede ser utilizada para evitar, cesar o exigir la reparación, con el fin de garantizar los derechos fundamentales vulnerados con el acoso laboral, que afecten los bienes jurídicos establecidos en la ley 1010 de 2006, mencionados anteriormente, y los principios establecidos en la Constitución Política, tales como la igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral, la garantía a la seguridad social, la irrenunciabilidad de las garantías laborales y la remuneración mínima vital y móvil.

La Corte Constitucional en su Sentencia T- 882 de 2006 estableció que la acción de tutela es procedente e idónea para la protección de trabajadoras y trabajadores del sector público, debido a que la vía disciplinaria no es un mecanismo efectivo para la protección de los derechos laborales, pues no conduce a medidas correctivas o que permitan el cese del acoso —como exigir a las aseguradoras de riesgos laborales la práctica de exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional—.

En principio, en el caso de trabajadoras y trabajadores particulares, la acción de tutela sería improcedente, pues para ello existe la vía judicial y están establecidas garantías contra acciones de retaliación pues, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006:

La destitución del cargo o la terminación unilateral del contrato de trabajo dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la queja carecerá de efecto siempre que esta situación sea corroborada ante las autoridades administrativas o judiciales competentes.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en su Sentencia T-238 de 2008, considera procedente la interposición de la tutela por parte de trabajadores particulares en los casos de conductas de acoso laboral pues “los actos de violencia física o psicológica que se desarrollan en el ámbito laboral tendientes a ultrajar la dignidad de las personas constituyen una violación al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y comprometen la realización efectiva del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia”. A este respecto, un caso emblemático, no de acoso laboral, pero sí de denuncia frente a violación de derechos laborales es el de Mónica Godoy Ferro, docente que tramitó uno de los casos más sonados de acoso laboral en el país, perpetrado contra vigilantes de la Universidad de Ibagué (Human Rights Research and Education Centre, 2018) (Corte Constitucional, 2018) (Infobae, 2018) (Bohórquez Monsalve, 2018) (De Justicia, 2018) (El Espectador, 2018) y a quien tuvimos la oportunidad de entrevistar.



En términos de una perspectiva más diferencial, la resolución 2143 de 2014 (Ministerio del Trabajo, 2014) establece en su Artículo 7 respecto a las funciones de las y los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el numeral 43 “Adelantar actuaciones que permitan verificar las prácticas de los empleadores en materia de igualdad salarial o de remuneración, discriminación de género y garantías a los trabajadores migrantes”. Sin embargo, ninguna de las entrevistadas conocía esta disposición ni se vio beneficiada por ninguna acción estatal atendiendo a esta norma. Por su parte la ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008) contiene varios artículos claves que es necesario armonizar con la normatividad sobre acoso laboral y acoso sexual. En primer lugar, es importante considerar las definiciones de violencia y daño contra las mujeres, puesto que estas violencias y el continuum de violencias más precisamente está presente en las situaciones de acoso laboral, que a menudo incluye diversas formas de violencia sexual:

Artículo 2. "Definición de violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las

mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

Artículo 3°. Concepto de daño contra la mujer. Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones de daño:

a. Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

b. Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. c. Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d. Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Por otra parte, es fundamental contemplar en la atención preventiva, correctiva e indemnizatoria el derecho de las mujeres a no ser confrontadas con el o los agresores, incluso desde el trámite que inicia con el comité de convivencia. Sin embargo, como veremos en los análisis de los



testimonios de las entrevistadas, esta condición no se cumple y no está claramente establecida en la ley 1010 de 2006. Por otra parte, sería recomendable no sólo evitar la confrontación directa con el agresor, sino evitarla mediante la posibilidad de hacer denuncias con identidad protegida, garantizando el debido proceso para quien denuncia como para quien es denunciado.

Artículo 4°. Derecho de las mujeres a no ser confrontadas con el agresor. Las autoridades competentes están obligadas a informar a las mujeres víctimas el derecho que tienen a no ser confrontadas con el agresor. Este derecho, consagrado en literal k) del artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, incluye el derecho a manifestar ante la Fiscalía General de la Nación directamente, por escrito o a través de representante judicial, su intención de no conciliar. De igual manera, incluye el derecho a participar o no, en cualquier procedimiento o diligencia administrativa, civil o penal, ante cualquiera de las autoridades competentes, en las cuales esté presente el agresor. Con la manifestación de la mujer víctima de no conciliar quedará agotada la etapa de conciliación y se dará continuidad al proceso. (Subraya por fuera del texto original)

Artículo 9, numeral 4: Desarrollará planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres".

A este respecto valdría la pena mencionar cómo algunos de los casos más sonados en Colombia por acoso laboral, han tenido un componente adicional de escarnio público, de linchamiento en redes sociales, de confrontación con el agresor o instigación para enfrentarlo no solo en la esfera judicial y de revictimización por parte del aparato judicial como son el caso de la abogada Astrid

Cristancho (Bohórquez, 2018; Coronel, 2018; Cristancho, 2015; Noticias RCN, 2016; Noticias UNO, 2016) o Claudia Morales, periodista (Arbeláez, 2018; La Oreja Roja, 2018; Morales, 2018; Nueva Mujer, 2018a, 2018b; Pardo, 2018; Pulzo, 2018a, 2018b; Redacción Nacional El Espectador, 2018; Roldán, 2018) ambos casos sin resolución.

Como ya habíamos mencionado anteriormente, la ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008), y en el numeral 2 del parágrafo del artículo 12, establece unas consideraciones y medidas que asegurarían una protección de los derechos de las mujeres y personas en lugares feminizados, y que equilibraría, aunque de manera no tan conveniente, la falta de reconocimiento por parte del Estado de la relación laboral, para efectos de prevenir, corregir e indemnizar los eventos de acoso laboral, en el marco de los contratos civiles de prestación de servicios.

Sin embargo, para el caso del sector público esto no es aún claro. Según concepto 50891 de 2014 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

(...) es evidente que el Constituyente no estableció el mismo trato jurídico para la relación laboral y para la vinculación contractual por prestación de servicios con el Estado, pues mientras que la primera tiene amplia protección superior la segunda no sólo no tiene ninguna referencia constitucional porque corresponde a una de las múltiples formas del contrato estatal, sino que no puede ser asimilada a la relación laboral porque tiene alcance y finalidades distintas. Así las cosas, desde la perspectiva constitucional no es posible erigir para la relación laboral con el Estado y para el contrato de prestación de



servicios consecuencias jurídicas idénticas y las mismas condiciones de acceso a la función pública.

En cuanto a acoso sexual La ley 1257 de 2008 tipificó el acoso sexual y estableció que las autoridades deben adoptar medidas contra este fenómeno como, en el artículo 94, en donde establece la necesidad de desarrollar planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres; o en el artículo 12, tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley incluso en las cooperativas de trabajo asociado y otras organizaciones con un objeto similar.

Por su parte, el decreto 4463 de 2011, prevé obligaciones estatales en la materia, en relación con:

- a) Adoptar medidas frente al acoso laboral
- b) Incluir como riesgo profesional el acoso

sexual sufrido por las mujeres trabajadoras c) Crear un sistema de información para recoger y hacer seguimiento a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral

d) Adoptar conforme a lo anterior políticas laborales para erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora.

e) Asesorar a las ARP en el diseño de protocolo para *repcionar* (sic) quejas de acoso sexual.

Este conjunto de medidas, debe ser objeto de desarrollo en el Programa de equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres, pero hasta el momento lo único que hay disponible es una información general del Ministerio de Trabajo.⁸

5. Actores institucionales y sociales



8. <http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>



6. Situaciones de acoso

6.1 Descripción de la situación de acoso

Respecto al mapa de actores es importante señalar que, primero, la separación entre el tratamiento de trabajadores del sector público y privado resulta inconveniente, puesto que la vía disciplinaria no da lugar a formas de cese o reparación de los efectos del acoso laboral; segundo, que, como anotan Aguilar Polanía et al. (2012) los comités de convivencia fueron regulados sólo seis años después de la expedición de la ley y que son mecanismos desconocidos y en general responden a dinámicas internas de poder en la empresa o entidad, así los comités de convivencia raramente pueden lograr independencia de la situación de dominación y explotación laboral sustrato del acoso. Tercero, aunque aquí parezca un esquema simple, en la realidad la cantidad de instancias en el caso de proceder a una denuncia resulta una maraña, en donde los tiempos de respuesta sufren constantes dilataciones, no existe una única ruta para solicitar medidas correctivas internas y externas y menos para pedir reparación, los casos se disgregan por el sistema sin que haya protocolos adecuados de atención y con riesgo de un altísima discrecionalidad que en general va en detrimento de personas es situaciones de subordinación y subalternización, como por ejemplo las mujeres. Por último, es evidente que el papel de asistencia técnica del Sistema de Riesgos Profesionales no está siendo eficaz en materia de prevención.

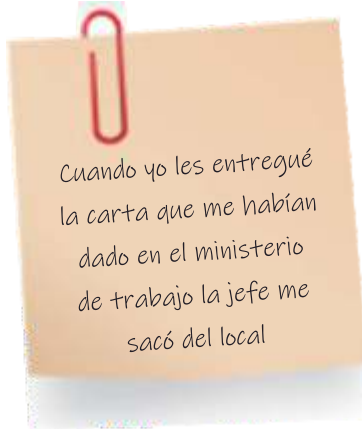
Las situaciones de acoso descritas por las participantes no son uniformes. Es difícil además que el episodio detonante pueda ser identificado como acoso, o mejor, que al primer episodio las trabajadoras se den cuenta de lo que está ocurriendo

En general, las trabajadoras entrevistadas logran identificar el primer episodio de acoso, pero no siempre esto ocurre, debido a las formas, a veces sutiles, en que tiene lugar y también gracias al continuum de violencias a que las trabajadoras están expuestas, tanto en el ambiente laboral, como en los otros entornos.

Observamos que para algunas trabajadoras el acoso inicia, asociado a su condición de salud o por estar en embarazo, alrededor de lo que se construye la idea de que su estado impide que sean “suficientemente productivas”. En estos casos, las entrevistadas resaltan que es a partir de su imposibilidad de tener un desempeño laboral igual al que habían tenido antes de la enfermedad o el embarazo, que inicia el acoso, el que generalmente termina con la renuncia laboral de la víctima. En este sentido, por ejemplo, cuando la víctima está cubierta por una incapacidad médica que la exime de ciertas tareas y que la obliga a ausentarse del trabajo, empieza el hostigamiento por parte de los jefes, pues la trabajadora es vista como “un gasto inútil”.



Yo tenía un contrato desde que entré y nunca más volví a firmar otro contrato en los tres años que estuve trabajando. Era un contrato que se renovaba automáticamente cada 2 meses, hasta el marzo del año pasado que me pusieron a firmar otro contrato de 4 meses, antes que se me acabara el primer contrato que duraba 1 año por ley. Yo lo firmé, yo sé muy poco. Sé que el otro contrato decía que yo salía el 4 de marzo pero ellos me sacaron el 1 de marzo, pero ese también ya se había renovado porque a mí me dijo la abogada del Ministerio del Trabajo que así fuera por un día de más, ya el contrato estaba renovado, sin embargo ellos me sacaron antes, yo puse una queja en el Ministerio de Trabajo igual porque yo estaba con el tratamiento de la rodilla y gracias a dios todo salió bien y gané esa tutela pero ellos hicieron desacato, pero igual yo volví a denunciar en segunda instancia y salió a mi favor y me reintegraron al trabajo el 28 de mayo, yo tenía que hacer una demanda antes que se me cumplieran los 4 meses de reintegro porque me iban a contratar solo por 4 meses, entonces yo ya la hice, pero en el mes de julio empezaron un acoso laboral conmigo, yo no podía hablar con nadie porque me llamaban la atención por escrito y hablado, me hacían descargos, todavía me hacen porque me pusieron una cámara todo el frente donde yo trabajo, pero antes esa cámara no estaba ahí y también pusieron una cámara en la cocina donde yo trabajo (Esperanza, entrevista, 21 septiembre 2018).



Esperanza, por ejemplo, relata que el episodio detonante fue la denuncia que interpuso por las irregularidades contractuales, sin embargo, la misma existencia de dichas irregularidades se puede identificar como una forma de violencia en el contexto laboral (que posiblemente, no es tipificada por la ley como acoso laboral). Además, en su relato emerge también un historial de varias incapacidades por

cuestiones de salud y familiares, lo cual ubica a Esperanza como una mujer trabajadora, sin especialización, que además debe asumir responsabilidades de cuidado muy agobiantes, y con problemas de salud que le impiden encarnar la “trabajadora eficiente”, que su empleador espera. Todos estos aspectos, operan simultáneamente ubicando a Esperanza en una posición de opresión por género, clase, capacidad física y edad. Aunque si bien se ha reconocido en el ámbito internacional la especial afectación de las mujeres en general, también los mismos organismos supranacionales han mostrado que no es posible pensar en las mujeres homogéneas y que muchas están más expuestas por posiciones cruzadas (Organización Internacional del Trabajo, 2012, p. 3) que ameritan un análisis interseccional como el que proponemos en este documento.

En el caso de Paula, el acoso empieza cuando ella comunica a las jefas del salón de belleza donde ella trabaja como manicurista, que está embarazada. A partir de ese momento, se desencadenan unos episodios cada vez más graves, que finalmente culminan con la renuncia de la trabajadora.

Cuando yo les entregué la carta que me habían dado en el ministerio de trabajo la jefe me sacó del local y lo primero que me dijo es "usted no me conoce, yo llevo 8 años trabajando con muchachas y nunca me había pasado algo así" yo le dije "no tiene nada malo estar en embarazo, yo no tengo la culpa, y ya no aguanto lo que están



haciendo conmigo entonces uno tiene que ir a otras instancias" ella me contestó "no tranquila, esto no va a seguir pasando, no siga con esas cosas no las lleve más lejos, mire que usted no me conoce, lo que pasó con Paula fue con ella y no conmigo, mire que usted aquí va a tener su trabajo, yo le voy a arreglar sus horarios" Pero pasaron 15 días y nunca me arreglaron el horario, de hecho todo fue de mal en peor (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018).

Otra razón que las entrevistadas refieren como detonador del acoso es el hecho de sindicalizarse y de reivindicar derechos laborales para ella misma y sus compañeras y compañeros. Cuando la trabajadora es consciente de sus derechos laborales, se convierte en una amenaza, pues no se limita a hacer valer sus derechos, sino que es vista como alguien que incita también a los compañeros y las compañeras de trabajo. En este sentido, se vuelve peligrosa para la empresa, la que pone en marcha una serie de reacciones violentas para liberarse de ella.

El acoso sindical y laboral inició recién yo me afilié al sindicato, era de la base del sindicato, me empezaron a realizar visitas sorpresa en el punto de venta sin avisarme, sin notificarme (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

¿Cuál es el acoso laboral? nosotras no tenemos prestaciones sociales como son, al firmar el convenio de ejecución sindical somos afiliadas participes lo que hace que las prebendas laborales sean compensaciones, no se llaman cesantías sino compensación anual diferida, no se llama vacaciones sino descanso anual remunerado, no se llama prima sino compensación semestral por ende las cesantías no están en un fondo sino que las tienen los representantes del sindicato en el bolsillo, el principal acoso y violación son los derechos laborales (Pola, entrevista, 22 de septiembre 2018).

En estos relatos es posible ver cómo las dos únicas trabajadoras políticamente activas y que están sindicalizadas, de entre las mujeres que entrevistamos, entienden como acoso dos situaciones diferentes. Por su parte Pilar identifica como acoso que las directivas de la empresa empiezan a realizar visitas sorpresa, según ella interpreta, con la intención de atemorizarla y de encontrar fallas en su desempeño laboral para tener razones legales válidas para despedirla.

En el caso de Paula, la ausencia de garantías laborales es percibida como acoso: es decir, la trabajadora identifica otro aspecto implicado en el continuum de violencia laboral, que puede estar ubicado en un nivel macro, pues refleja las condiciones laborales existentes en el país, donde las garantías y los derechos de los y las trabajadores parecen restringirse cada vez más, en beneficio de las ganancias de las empresas.

Finalmente, en el caso de una de las entrevistadas, la única que trabaja en el sector público, el episodio detonante es haberse negado a las atenciones —léase acoso sexual— de su jefe. En este relato, la dinámica de poder atravesada por el género aparece en toda su magnitud.

Hubo un momento en que yo necesitaba una autorización con su firma, vine con la carta y me la corrigió varias veces por comas o puntos, hasta que nos quedamos solos él me cogió una pierna y me dijo "usted que es excelente profesora", yo le alcé la mano de mi pierna y le dije "firmeme aquí y ya", a raíz de ese momento empezaron todos los problemas. (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)



En el caso de Aurora, el detonante es más sutil, y por lo tanto mucho más complejo de identificar por parte de la misma trabajadora. De cierta manera, se puede ubicar en la ruptura de las normas jerárquicas implícitas de la organización, debido a su amistad con médicos y profesionales hospitalarios, algo que se percibe como vetado para una encargada de servicios generales, que además no es contratada directamente por el hospital, sino es empleada de una cooperativa mediante la que el hospital terceriza este servicio.

Llevaba siete meses trabajando en el piso de psiquiatría, en el primer piso está la sala de salud mental y al frente están dos señoras que son secretarías del hospital, y ellas de un momento me vieron que tenía muy buena relación con los profesionales (psicólogos, psiquiatras, estudiantes) del segundo piso. Yo llevaba una muy buena relación con ellos, me llamaban de un lado para otro, y en agosto que yo cumpla años me lo celebraron en grande en el segundo piso y desde ahí las secretarías del hospital con un tire y jala, de decirme palabras, mirarme, yo no soy grosera, entonces solo les alzaba los hombros y me iba. Me decían "boba con suerte", "lambona", que "yo le lambía mucho", pero yo no era así, yo solo creo que uno tiene que hacerse buen ambiente para no aburrirse uno. (Aurora, entrevista, 20 septiembre 2018).

No siempre en las entrevistas se evidencia una *razón* específica para el acoso. Esto se podría atribuir, de acuerdo también con la literatura, al hecho que no siempre las personas que están siendo víctimas de acoso, se dan cuenta inmediatamente de lo que está ocurriendo. De hecho, es posible que las personas no estén conscientes de la situación especialmente cuando el acoso empieza de

una forma sutil, como lo que ocurre con una de las entrevistadas.

Empezaron unos rumores sobre mí con un muchacho, ahí empezaron las cosas, lo peor es que otras parejas que si tenían cuento no les decían nada, pero a mí sí me la montaron. Me empezaron a doblar los turnos, a ponerme jornadas muy extensas de trabajo, pero no generaba horas extras, a diferencia de mis compañeras (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).

6.2 Temporalidad de la situación y espacios de acoso

El proceso de acoso tiene una duración, en el caso de la mayoría de las entrevistadas, de más de un año: sólo una trabajadora refiere una duración de diez meses, en el momento de la entrevista, mientras otra refiere una duración de siete años. De acuerdo con lo que plantea Leymann (1996), para que la conducta se tipifique como acoso su duración debe ser por lo menos de seis meses, con mínimo un episodio semanal. Todas las trabajadoras entrevistadas cumplen con esta condición de temporalidad, sin embargo, consideramos que estas restricciones temporales deben ser cuestionadas, ya sea por el distinto contexto en que se plantearon (países del norte de Europa), ya sea porque las dinámicas de acoso pueden tener una persistencia temporal mucho más corta de la que se ha establecido de manera bastante arbitraria para tipificar el acoso o también porque un único evento de acoso puede tener consecuencias en la vida laboral y social de la trabajadora. Podría pensarse, por ejemplo, en eventos "fulminantes" de acoso o en una escalada muy paulatina de eventos que per se



no pueden ser considerados acoso, pero que se resuelven en un evento de acoso definitivo de la situación de derechos de la víctima. Para evitar consecuencias negativas para las mujeres trabajadoras (por ejemplo, fallos judiciales contrarios a las denunciadas por no cumplir ese requisito), debería replantearse el uso de esta tipificación en términos tan arbitraria. Por ejemplo, el caso de la docente Mónica Godoy es bastante ilustrativo. Aunque la docente no fue víctima de comportamientos reiterados de acoso en su contra, mientras intentaba, paradójicamente, por encargo de la misma universidad, defender los derechos y la integridad de trabajadoras de la Universidad de Ibagué víctimas de acoso laboral y sexual, su insistencia en lograr una respuesta positiva y efectiva por parte de la universidad terminó en un despido injustificado y en formas de acoso posteriores a este despido, en lugares por fuera del contexto universitario, como nos narró. (ver también Corte Constitucional, 2018; De Justicia, 2018; Human Rights Research and Education Centre, 2018; Infobae, 2018)

En las entrevistas, en general, pudimos ver que el acoso finaliza solo con la salida del lugar de trabajo, en ningún caso cesan los comportamientos de acoso, sino cuando la persona decide retirarse o es despedida. Cuando la persona aún permanece en el mismo espacio laboral, el acoso continúa. Incluso el acoso persiste después de que la relación laboral cesa, aunque haya mediado un proceso de denuncia.

Los espacios de acoso si bien son los

lugares de trabajo, y en algunos casos, por ejemplo, el de Viviana, también en los alrededores del colegio en que ella trabaja. Para Viviana, el acoso no termina cuando logra un cambio de colegio, pues la persona que principalmente la hostigó, el rector, busca maneras de mantenerse en contacto con ella y aterrorizarla con la posibilidad de que él se traslade a su mismo lugar de trabajo. En el caso de Viviana es claro que el acoso desborda la geografía laboral y afecta toda su esfera social, familiar y de pareja. Es importante que los instrumentos internacionales y el ordenamiento jurídico nacional contemple esta complejidad del acoso laboral.

Yo que soy la víctima tengo que aguantarme que ese rector está cerquita a mí, el rector le dijo a una amiga mía para que yo supiera que él se quiere venir a ser rector de este colegio para seguir jodiéndome a mí, porque para qué más, ese señor tiene una obsesión conmigo, él me manda mensajitos, desde eso yo volví con mis problemas de insomnios.

6.3 Testigos y perpetradores

Si bien el acoso empieza generalmente, según los testimonios de las entrevistadas, con una o dos personas involucradas de manera directa, a menudo ocurre que, con el pasar del tiempo, más personas se involucran. En todos los testimonios de las trabajadoras entrevistadas, el principal acosador es una persona con una posición de poder superior a la acosada, generalmente el jefe o que tiene una jerarquía superior en términos de género u otros marcadores sociales. A raíz de esto, los compañeros y compañeras, por el miedo de ser afectados de la misma manera, pasan de



ser testigos a cómplices. Este miedo no es injustificado, ya que algunas de las entrevistadas refieren que la misma persona había anteriormente acosado a otros compañeros. En algunos casos, los compañeros y compañeros de trabajo pasan de ser espectadores pasivos, a acosadores activos.

Mis otros compañeros de trabajo, todos se callaron. Permitían el acoso o a veces eran cómplices, participaban de reuniones donde se dedicaban a hablar mal de mí y yo tenía que estar presente, me obligaban, pero yo no podía decir nada porque me callaban, una violencia terrible, de bruta, estúpida no me bajaban. Mi situación fue *vox populi* entre todos los colegios del sector, algunos compañeros me apoyaron, pero igual no pasó nada. (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Es decir, la persona hostigada es paulatinamente aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo, lo cual facilita los comportamientos de acoso por parte del victimario. Las y los compañeros se convierten no sólo en espectadores o testigos, sino que refuerzan el acoso laboral, por lo que podemos afirmar que este tipo de violencia no es simplemente interpersonal y no obedece sólo a una situación de jerarquía laboral explícita, sino que a esta jerarquía se suman otras jerarquías establecidas por el género, entre otras, o que se desarrolla un **sistema de acoso en el lugar de trabajo**. Llega un punto, en que, por esta razón, se atribuye la responsabilidad del acoso a la misma víctima.

Mis compañeras de trabajo, ellas se dividieron en dos grupos, unas que me apoyaban y me decían que qué mal lo que me estaba pasando, pero igual no podían decir nada porque la que

me defendiera salía perdiendo, y la otra mitad me decían "trabaje, trabaje más, póngale más ánimo, trabajo, mire que sino la sacan" y me daba mucho malgenio porque yo tratando de dar mi mejor esfuerzo y ellas también presionándome" (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

La persona hostigada es paulatinamente aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo.

En el caso de Paula, entonces, las compañeras llegan, de cierta manera, a culpabilizarla por el acoso que recibe, pues consideran que sus prestaciones laborales deberían permanecer del mismo nivel que tenían antes de que empezara el acoso. Es decir, desconocen totalmente el efecto debilitante que este tiene para la capacidad laboral de la persona, y de esta manera, se convierte también en parte del problema.

Todos mis compañeros de trabajo, pero los que me apoyaban decían que no se metían para no perder el empleo. Había días en que mis compañeras me apoyaban y otros días no, había días en que me decían "Esperanza, demándelo" y otros días que le decían al jefe "Esperanza es muy problemática", por eso uno no puede confiar en nadie en estos casos porque todo el mundo esta es cuidando su propio puesto (Esperanza, entrevista, 21 septiembre 2018).

Así, cuando hay apoyo a la víctima por parte de los y las compañeras, esto puede ser percibido como un comportamiento errático, poco confiable, pues hay una situación de miedo generalizado que hace que el apoyo se limite a gestos privados u ocultos que no se concretan en actos de resistencia u oposición frente a la situación que contribuyan a hacer cesar la situación.



En algunos casos, cuando la situación de la víctima está marcada por el incremento de las exigencias y de la carga laboral de otras y otros trabajadores, la situación empeora: en el caso de Laura, sus compañeros tuvieron que repartirse sus tareas, esto alimentó rumores, comentarios desagradables y produjo el efecto de hacer escalar el acoso:

Yo le rogué mucho a la de gestión humana que me dejara en un sitio fijo, porque yo todos los días tenía que llegar a preguntar qué hacer hoy, pero después de un ratico ya me empezaba ese dolor en la mano, y yo ya no sabía qué hacer si ir a decir o quedarme mejor callada, ya la gente empezaba a contestar feo o a decirme que me quedara quieta, entonces yo empecé a sentir que me estaban haciendo a un lado (Laura, entrevista)



6.4 Efectos físicos psicológicos, sociales, económicos y espirituales del acoso

Los efectos del acoso son, en la mayoría de los casos, devastadores para la salud de la víctima. En la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) ⁹ la salud es considerada bienestar en términos bio-psico-sociales, es decir que es necesario tener una mirada integral de los efectos que el acoso laboral ejerce sobre las víctimas. Los testimonios de las entrevistadas muestran claramente que las afectaciones del acoso involucran todos estos aspectos, con consecuencias muy graves que trascienden el

ámbito laboral y terminan perjudicando todos los espacios vitales de la víctima.

Por razones expositivas, separaremos los efectos de naturaleza física y sucesivamente expondremos los de naturaleza psico-social, sin embargo, esto no significa que dichos efectos se experimenten de manera separada.

Por lo que concierne a los efectos físicos, las entrevistadas refieren una variedad de síntomas y afectaciones. Cuando estos llegan a una gravedad imposible de sobrellevar, las trabajadoras solicitan citas médicas, que desembocan en tratamientos psicológicos o psiquiátricos. Entre los efectos más comunes referidos resaltamos: adelgazamiento, caída del pelo, parálisis facial, migrañas, insomnio, alteración del período menstrual, sensación de mareo, dolor de estómago, dolores musculares. Estos síntomas, que en muchos casos se presentan simultáneamente, parecen siempre estar relacionados con el alto nivel de estrés *prolongado* que las víctimas experimentan.

En 2013 mi salud ya estaba muy deteriorada. En una reunión se me paralizó la mitad de mi cara, se cayó parte de mi labio en plena reunión del estrés que manejaba, tuve unos problemas de insomnio terrible (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Yo somaticé todo eso del acoso, me empezó el dolor de cabeza, el mareo, se me iba el periodo por varios meses, el trastorno del sueño, duré 75 horas sin dormir, me tuvieron que dejar 3 días con sedantes, todo ha sido por el acoso, en una ocasión perdí la visión del ojo izquierdo por 15 días por el estrés, cambio abrupto de

9. http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf



peso, me engordo, luego bajo de peso (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

A raíz de todo eso que me hacían las jefas y la administradora se me incrementaron las migrañas, a cada ratito me daban, y era un problema que me dieran permiso para ir a urgencias, yo perdía la visión entonces me tocaba ir a urgencias, pero qué problema para ir (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018).

En enero empecé con dolor de estómago, de cabeza, cervical, me incapacitaron dos días y el médico me dijo que estaba muy delicada de la espalda, cuando me atendió la primera médica por todos estos síntomas me preguntó que yo qué creía que podía ser y yo le comenté y me puse a llorar, ella me puso que tenía estrés laboral. En febrero me incapacitaron otra vez por los dolores que tenía y cuando regresé me pusieron como supernumeraria, como un castigo (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).

A raíz del acoso laboral yo tengo una restricción médica y es que no puedo hacer turnos de noche ya que tengo alteración del sueño, el hecho de ser supernumeraria me produjo insomnio, me mandaron con médica psiquiátrica y ella dijo "no más turnos de noche" (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).

Un día tuve mucho dolor muscular, casi parálisis, entonces me tocó ir a urgencia y me tocó contarle al médico lo del acoso laboral, el médico me dio la incapacidad por estrés laboral. El cuello, las manos, las piernas, me dolía hasta el cuerpo. El me movía los dedos y me dolía mucho, me mandaba pastas para los espasmos musculares (Aurora, entrevista, 20 septiembre 2018)

Los efectos psico-sociales son también múltiples y están asociados, como ya señalamos, a las afectaciones físicas mencionadas arriba, que pueden ser agrupados de la siguiente manera:

Efectos asociados a las alteraciones del humor: incapacidad de llevar a cabo tareas de

la vida cotidiana, ansiedad y preocupación constante, episodios de llanto incontrolable, alteraciones del tono del humor, con episodios recurrentes de tristeza e irritabilidad, imposibilidad de sentir placer en las actividades que antes generaban placer o agrado, reducción de la autoestima y autoeficacia, indefensión aprendida, indiferencia respecto al cuidado en la presentación personal, incapacidad de planificar el futuro. Estos síntomas, generalmente asociados a los cuadros diagnósticos depresivos, son los que reciben tratamiento, ya sea psicológico o psiquiátrico.

Yo siempre me vanaglorié de mí misma, yo era tan fuerte, tan decidida, tan valiente y verme luego ya toda descuidada, triste, yo ya no me arreglaba mis uñas, no me preocupaba por cómo me veía y yo decía ¿para qué? [...] El acoso me cambió, me quitó toda mi seguridad, mi confianza en mí misma, yo ya no me arreglaba ¿para qué arreglarme? ¿para que los hombres me miren, me digan, me toquen? (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Yo no pienso en el futuro, sólo vivo el presente, me da miedo pensar qué pueda pasar.

Mi único motor ahora es mi hija, porque yo he pensado en quitarme la vida (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Yo me la pasaba llorando en el trabajo, llorando y llorando también en la casa por el trabajo. Yo era muy amargada en todo momento, no solo en el trabajo, y eso era lo que me hacía doler la cabeza, todo el estrés, los malos tratos, sobre todo lo que Paula me decía, era una tristeza completa, todo el día, todos los días, yo siempre pensaba qué de malo tiene estar embarazada, por qué no entienden, por qué no tienen consideración conmigo. (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018).

Yo cambié mucho con el acoso, ahora tengo diagnóstico por depresión y ansiedad moderado por psicología (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).



El insomnio ha sido lo peor para mí, yo vivo descompensada, sin hambre, yo como porque me obligan, ando cansada, aletargada, irritable con todo esto (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).

Todo esto me tiene muy mal, en la ARL me mandaron al psicólogo y me dijo que tenía que ir con él cada 15 días, pero la EPS no me quiere dar las citas, él dijo que me veía muy mal, yo me la paso así llorando, pero me toca así por mis nietas, porque tengo muchos problemas con ellas (Esperanza, entrevista, 21 septiembre 2018).

Mentalmente yo ya empecé a sentirme discriminada en el trabajo, que me iban relegando, ya no tenía un lugar y me sentía inútil, mentalmente yo empecé a sentir un montón de cosas, y mis compañeras empezaron a decirme cosas y a sentir que ellas tenían que hacer mi trabajo, y eso pues no lo hace a uno sentir bien (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018)

Como advierten Leymann, y los estudios y revisiones teóricas sucesivas que se mencionaron en el estado de la cuestión de este documento, este planteamiento es problemático, ya que, por responder a una matriz clínica e individualista, no ataca la cuestión en sus dimensiones macro, sino que se limita a apaciguar los efectos negativos en las víctimas. Planteamos, por lo tanto, la necesidad de introducir una mirada ecológica, que permita dar cuenta de las interacciones de los múltiples niveles sistémicos en que las

trabajadoras están
i n m e r s a s .
Asimismo, a partir
d e n u e s t r a
p r o p u e s t a d e l
c o n t i n u u m d e
v i o l e n c i a l a b o r a l ,

**El insomnio ha sido
lo peor para mí, yo vivo
descompensada, sin hambre,
yo como porque me obligan**

consideramos fundamental tener en cuenta que estas afectaciones no pueden desligarse del contexto laboral y del sistema económico.

Efectos asociados a la esfera social: alteración de las relaciones de pareja, miedo a salir de la casa y a entablar relaciones sociales, falta de confianza en las otras personas, restricción de los intereses sociales y culturales. Como consecuencia de los maltratos experimentados, las trabajadoras empiezan a aislarse socialmente también en los contextos extralaborales, lo cual desemboca en un empobrecimiento drástico de las redes de apoyo, y por lo tanto un ulterior factor de riesgo para su bienestar.

Yo me consideraba una mujer muy bonita en esa época, yo hacía ejercicio, era alegre, intelectualmente yo me sentía muy bien, yo leía muchísimos libros, yo no me dejaba echar tierra de ninguna persona, ahora no, ahora ya no, vivo por mi hija (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Ya no podía coger la moto porque me daba miedo [...] Llevo 8 meses sin manejar moto. Le cogí miedo a subirme en el metro también. Me da miedo todo, ahora tengo miedo de salir a la calle, ya no manejo carro ni moto, todo me da miedo, un día que descanso no quiero salir, no quiero pararme de la cama, no quiero hablar, yo siempre he sido muy habladora, pero ahora no quiero hablar con nadie (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).

Así, las situaciones de acoso prolongado se configuran como un debilitamiento de la agencia de las víctimas. En algunos casos, si bien este no es el espacio para generar diagnósticos, evidenciamos señales que pueden levantar sospechas acerca del desarrollo de Síndrome de Estrés



Postraumático. No es nuestra intención patologizar a las mujeres que entrevistamos, pero consideramos que el uso de esta categoría puede ser útil y estratégico para dimensionar la magnitud de los efectos deletéreos del acoso laboral en la vida de las personas.

Esto me lastimó y cambió totalmente, ahorita conseguí otro trabajo, pero lo dejé porque había una señora que se parecía mucho a Marta, ella se quedó mirándome y me dio miedo que me hiciera lo mismo que Marta entonces me dio pánico, yo no hablé con nadie, no tenía relación con nadie, pero no aguanté y solo duré un mes ahí. Ya casi ni saludo, solo hablo lo necesario, y ahora estoy sin trabajo. Renuncié por miedo. (Aurora, entrevista, 20 septiembre 2018)

Reiteramos la importancia de que se realicen análisis y se tomen medidas de prevención y protección teniendo en cuenta la interacción compleja entre ambiente laboral, capitalismo, misoginia, racismo, lesbo y transfobia, capacitismo, etc., como vía para establecer cómo se articulan las determinaciones sociales de la salud en el marco de este fenómeno. El sistema económico capitalista pone por encima de la realización humana de la existencia, de la vida en general y del bienestar de trabajadoras y trabajadoras la eficiencia, la acumulación: genera pues un conflicto entre capital y vida que desemboca una disyuntiva sin solución (Pérez Orozco, 2017). Pero además, los sistemas de género, sexualidad, raza, clase y capacitismo, operan de manera simultánea produciendo distintas y móviles jerarquizaciones, tanto en los lugares de trabajo como fuera de ellos.

De manera provisional, planteamos que las afectaciones psicológicas y físicas son

más graves cuando la víctima no tiene conocimiento sobre sus derechos laborales y, por ende, no sabe cómo exigirlos. Las dos mujeres sindicalizadas muestran una mayor capacidad de respuesta frente a los episodios de acoso y a las rutas para acceder a la exigibilidad de sus derechos. Este hallazgo, que no se menciona en la literatura sobre *mobbing*, **nos permite afirmar una vez más que las perspectivas individualistas sobre el acoso laboral (por ejemplo, el tratamiento posterior de los síntomas) o que se limitan a análisis superficiales del clima laboral, desligándolos del contexto social, económico, político y cultural más amplio, no abordan de manera efectiva este devastador fenómeno.**

El estar sindicalizada (independientemente de los resultados de los procesos de denuncia), parece funcionar como un factor de protección para la salud integral de las trabajadoras, posiblemente, por la percepción de pertenecer a un grupo que puede brindar respaldo y porque contribuye al mantenimiento de cierta agencia sobre la situación. Sería importante que sucesivos estudios profundizaran esta cuestión para establecer de manera más clara qué mecanismos operan a este respecto y cómo lo hacen.

Entre algunos efectos en la esfera social, quisiéramos además resaltar como significativos los de naturaleza económica, cuyo objetivo es generar a las víctimas condiciones materiales que le imposibilitan dar continuidad a su trabajo, empujándola a una posible renuncia.



El día que no me dejaron salir a trabajar porque no tenía los zapatos de dotación perdí 200 mil pesos en venta (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

Luego empezaron a retenerme el sueldo, porque supuestamente yo me la pasaba incapacitada, pero yo les dije que aun así me tenían que pagar [...] salí del local llamé a mi esposo y me dijo que me fuera para el ministerio de trabajo y así lo hice, y les dije que me iba para allá y así fueron capaces de pagarme mi sueldo y eran solo 300 mil (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Me tocó empezar a pagar más pasajes porque me tocaba ir a distintas sedes, [...] además que no ganaba más dinero porque un supernumerario así se la pase transportando no gana más (Fernanda, entrevista, 20 septiembre 2018).

Mi esposo me dice que me vaya de la empresa, que qué estoy esperando que me hagan allá que me terminen de dañar las rodillas, pero yo tengo que ser fuerte, yo le pido mucho a dios que me ayude, yo le pido que me manden a la valoración y me den la incapacidad, es que yo ya no puedo trabajar en otro lado, el mismo jefe me gritó "¿adónde se va a ir a trabajar usted? usted no sirve para nada, miya, ya en ninguna parte le van a dar empleo" (Esperanza, entrevista, 21 septiembre 2018).

Las afectaciones económicas se agravan cuando la víctima, por condiciones de salud, edad o embarazo, tiene más dificultad para conseguir un nuevo empleo, lo que la obliga a permanecer en el empleo en donde se está perpetrando la violencia así no se le esté reconociendo la totalidad de su sueldo. Nuevamente, este tipo de consecuencias pueden ser leídas como efecto del continuum de violencias, que opera de manera interseccional y afecta más a personas que viven ciertas vulneraciones en términos de clase, capacidad, edad, género o sexualidad.



6.5 Mecanismos usados para perpetrar el acoso

Los mecanismos de acoso relatados en las entrevistas hacen referencia a una gama muy diferente de comportamientos. La mayoría de estos son tipificados por la Ley 1010 de 2010 como acoso laboral y de la misma manera así categorizadas en los primeros estudios sobre *mobbing* en Suecia (Leymann, Sergio, & Vázquez, 2009a). Sin embargo, vemos que las entrevistadas identifican como acoso laboral aspectos ausentes tanto de la legislación, como de los estudios teórico-empíricos. Por otro lado, observamos que estos comportamientos tienen una tendencia a escalar, es decir, a aumentar su magnitud y gravedad. A continuación, presentaremos las modalidades de acoso que las entrevistadas relataron.

1. Burlas sobre aspectos de su presentación personal, sus características corporales, etarias, de discapacidad o enfermedad: esta forma de acoso parece presentarse especialmente cuando la víctima es percibida como débil e incapaz de reaccionar a los comentarios ofensivos.

Lo que más me dolió de esa vez fue que mi jefe se botó a la pila de jeans arremedando cómo me había caído yo (Esperanza, entrevista, 22 de septiembre 2018)

Cuando pedí la cámara la primera vez no estaba grabando, pero esta vez sí me grabó, y mi jefe y la secretaria apenas la ponían para



reírse de cómo me había quedado yo, que había quedado como el hombre araña (Esperanza, entrevista, 22 de septiembre 2018).

Estábamos dialogando y se pusieron a burlarse de mí porque yo me puse a llorar y me dio como una crisis de nervios y salí corriendo como una loca y me aporreé la cara y me encerré en el baño, yo me quería morir, hasta que mi jefe llamó a la policía para que me sacaran de ahí y la policía me dijo que los demandara en la fiscalía (Esperanza, entrevista, 22 de septiembre 2018).

A los ancianos y a los enfermos siempre nos pasa eso, nos van dejando a un lado, somos un estorbo para la humanidad y para las empresas, es mucha la discriminación (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

2. Tratos agresivos con gritos e insultos.

Estas conductas aparecen como una escalada de las burlas: cuando estas últimas parecen no desencadenar ningún efecto, pues la víctima trata de ignorarlas, los o las acosadoras pasan a un nivel más intenso de agresión.

En abril de 2018 yo bajé a dejar todo listo, estaba doblando bolsas, eran como la 1:40pm, y cuando subí las escaleras no sé qué les dio y empezaron a decirme cosas horribles por las escaleras "boba" "boba con suerte" "diariamente tienes que estar haciendo cosas que nos den rabia" entonces yo me subí las escaleras súper rápido, el piso estaba solo, ellas nunca me decían nada cuando había otra gente presente (Aurora, entrevista, 20 septiembre 2018).

Después que me reintegraron mi jefe me empezó a tratar muy mal, me decía que "boba, bruta" que no sabía lo que decía, luego que yo era muy inteligente, me decía bruta si hacía algo mal, pero me decía inteligente si le reclamaba o le preguntaba por algo, como cuando le pedí el pago que me había prometido por lavar una camisa, y se rieron con la de gestión humana "jajaja, oigan a doña Esperanza, que tal está loca o qué hija, esa plata es de la empresa" y el jefe dijo "oigan a

esta si es que el agua y el jabón es mío, deje de ser bruta" y se le pone esa cara que da miedo, se le brotan las venas del cuello y la cara, cuando tienen rabia "óiganla pues es que yo le cobro las incapacidades o qué, desagradecida!" "vos no querés la empresa cómo me vas a cobrar la lavada de esas camisas" y yo le dije "usted es dueño del agua y el jabón, pero yo puse mis manos y mire como tengo mis manos peladas" "no no no no deje de ser boba e inteligente a la vez" (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

3. Amenazas e intimidaciones: estas pueden ocurrir de múltiples maneras, desde la simple mirada intimidatoria, pasando por amenazas sutiles, hasta verdaderas amenazas de muerte, como en el caso de Viviana:

yo grabé esa reunión, cuando la mamá que había contratado el rector y coordinador me dice "no se preocupe profesora, que mi esposo ya se está encargando de usted". Ahí me enteré que la mamá pertenece a la pandilla de Las Ratonas, que era barrista del Nacional, ella era la líder de la pandilla (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Después que me reintegraron mi jefe me empezó a tratar muy mal, me decía que "boba, bruta".

4. Descalificación de las habilidades de la trabajadora por medio de rumores relacionadas con sus capacidades y sus actitudes. Estas conductas se realizan, a menudo, humillando a la víctima en frente de los y las compañeras de trabajo, incitando a otras personas a acosar a la víctima e intentando generar conflictos entre



compañero, con el objetivo de aislar a la víctima, incrementar el clima de hostilidad hacia la trabajadora y, posiblemente, expandir el acoso, involucrando más participantes. Asimismo, este comportamiento responde a una lógica de culpabilización de la víctima: una vez que el rumor, por ser repetido una y otra vez, se presume como verdadero, la trabajadora es considerada responsable de sus problemas laborales.

Decir que soy muy difícil de mantener en un servicio por mis restricciones médicas cuando fue por el mismo acoso laboral que sufrí trabajando aquí que las adquirí (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre).

La de gestión humana me dijo que estaba decepcionada de mí que parecía yo una niña y que le estaba quitando el puesto a alguien que sí lo necesitaba "usted tiene muchos problemas con sus nietas me decía, usted está muy enferma" le dije que si eso era una invitación a que renunciara y me dijo "oigan a esta, eso no es así" (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

En una ocasión estábamos en la zona de corte trabajando y estábamos hablando mientras trabajábamos, es que yo puedo hablar y trabajar, y me llamaron a la oficina solo a mí, que yo estaba haciendo mal ambiente laboral, que hablaba mucho, y fueron de testigos dos jefes, el de corte y el de bordado. Por eso me hicieron el primer llamado de atención (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

Cuando regresé de la licencia remunerada mi jefe me dijo que no sabía dónde ponerme, entonces me

envió a revisar las telas; un compañero me montaba los rollos de la tela en un bastón y yo revisaba y luego le decía que me lo cambiara, y ese era mi trabajo. Pero entonces yo tenía que estar constantemente detrás de él y empezaron los rumores que yo estaba teniendo una relación con él y que no lo dejaba trabajar, entonces el jefe del piso de abajo pidió que me retiraran de allá porque no dejaba trabajar a Andrés (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

5. Obstaculización en la realización de las funciones laborales: este mecanismo puede ser puesto en marcha a través de múltiples conductas, que pueden ocurrir simultáneamente, aunque no siempre esto sucede. Entre los comportamientos de obstaculización más comunes encontramos los cambios abruptos de horarios de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la atribución de funciones para las que la trabajadora no formación o capacidad para llevar a cabo, la eliminación de funciones laborales al mismo tiempo que se obliga a la persona a permanecer en el puesto de trabajo (castigándola cuando desacata esta medida dirigida a desestimularla) o la atribución de funciones por debajo de la capacidad de la persona, que se constituye en un mensaje claro de subvaloración.

Ellos les hablaban mal de mí a mis clientes, me reprendían enfrente del grupo y mis compañeros de trabajo (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)



Me cambiaban los turnos arbitrariamente, el día anterior me doblaban los turnos. Me cambiaban mucho de servicios. Cuando me incapacite por segunda vez por 15 días a raíz del insomnio por el acoso laboral, me castigaron y me enviaron a ser supernumeraria (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018).

Ya cuando yo subía a las oficinas de los administrativos y me decían que cómo estaba yo contaba todo, les decía que me estaban moviendo de sitio, que me estaban creando chismes, que me dolía la mano entonces empezaron a decirme que renunciara, pero todo el mundo, con cualquiera que yo me encontrara, mi jefe que renunciara, la secretaria que renunciara, todos... todos, ¿usted por qué no renuncia?". "Yo ya estoy mamada, aburrida, aburrida de todo, me suspenden por todo, me regañan por todo, ya no más, tienen una cámara donde me ven todo el tiempo, si están buscando que cometa errores me van a sacar prontico (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

6. Procedimientos disciplinarios: suspensiones arbitrarias sin retribución o obligar a la persona a firmar descargos y otros procedimientos disciplinarios injustos e innecesarios con la finalidad de generar pruebas que permitan adelantar trámites de despido por justa causa.

Yo no podía hablar con nadie porque me llamaban la atención por escrito y hablado, me hacían descargos, todavía me hacen porque me pusieron una cámara en todo el frente donde yo trabajo, pero antes esa cámara no estaba ahí y también pusieron una cámara en la cocina donde yo trabajo

(Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018)

En enero de 2017 me suspendieron por primera vez porque abandoné mi puesto de trabajo en diciembre, porque me fui al baño y luego me quede en las maquilas, pero no había nadie y yo no estaba haciendo nada, es que ni me tenían la luz prendida en el puesto de trabajo". "Yo acepté y firmé el descargo porque me dijeron que, si estaba muy aburrida en el puesto pues que renunciara, que me fuera". "El segundo descargo fue por llegar tarde sin avisar, cuando yo si había avisado, esa vez fue de 15 días la suspensión por abuso de confianza y por insultar a la de gestión humana, pero yo no le dije nada, aunque si lo pensé, de pronto me leyó la mente. Yo me devolví a la mesa y lloraba y lloraba, ella me dijo "es su palabra contra la mía" ese día me dio la parálisis de medio cuerpo". "La tercera suspensión me la hicieron por leer una revista en el puesto de trabajo. Esa suspensión fue de 5 días y fue al día siguiente que yo llegué de la incapacidad de 23 días que estaba hospitalizada por la hemorragia vaginal". "Luego la cuarta suspensión por 15 días fue por tráfico de medicamentos o algo así porque le di unos medicamentos analgésicos que yo no me estaba tomando a un compañero que su novio estaba muy enfermo, y esas pastillas son muy caras. Esa suspensión me la pusieron al otro día que llegué de los 5 días de suspensión (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

7. Falsificación de documentos: por ejemplo, de afiliación al sistema de salud y pensional, de supuestas negociaciones entre empresa y trabajadora; aunque normalmente se cuenta con la "complicidad" o mejor la buena fe o el desconocimiento en temas laborales de la empleada,



muchas veces esta falsificación se hace de manera unilateral. Este tipo de comportamiento no es comúnmente asociado con el acoso laboral, sin embargo, desde la perspectiva integral que adoptamos en este documento, consideramos que esta práctica constituye un grave daño en términos de condiciones laborales de las trabajadoras y que es parte fundamental del continuum de violencias a las que son sometidas en una situación de acoso.

Yo tenía un contrato desde que entré y nunca más volví a firmar otro contrato en los tres años que estuve trabajando, era un contrato que se renovaba automáticamente cada 2 meses, hasta el marzo del año pasado que me pusieron a firmar otro contrato 4 meses antes que se me acabara el primer contrato que duraba 1 año por ley, yo lo firmé, yo sé muy poco de esto. Sé que el otro contrato decía que yo salía el 4 de marzo, pero ellos me sacaron el 1 de marzo, pero ese también ya se había renovado porque a mí me dijo la abogada del ministerio del trabajo que así fuera por un día de más ya el contrato estaba renovado, sin embargo, ellos me sacaron antes (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

Yo no me acuerdo qué tipo de contrato firmé yo cuando inicié el trabajo, yo le he echado cabeza todos estos días, porque mi contrato ahora último apareció que era fijo, pero cuando yo lo leí al principio decía que era por un periodo de prueba de dos meses y que luego se renovaba automáticamente por periodos consecutivos a 1 año, pero ahora resultó que el contrato no tiene periodo de prueba y que es fijo a 1 año, yo sé que no lo firmé así (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

Posteriormente falsificaron mi firma en unas notificaciones de la personería en las que supuestamente yo me estaba informando de las conciliaciones con el rector (Viviana, 10 de agosto 2018).

8. Violencia económica: retención del sueldo por incapacidad, supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales, retrasos sistemáticos en los pagos, obstaculizar las condiciones laborales cuando una parte del pago es por comisión, empeorando así las condiciones de subsistencia de la víctima.

Me quitaron la posibilidad de llamar a los clientes y dejé de vender mucho, dejé de comisionar bastante, mi salario era de 150 mil pesos, yo sobrevivía con eso, luego me di cuenta que a mí no me dejaban llamar, pero los supervisores sí podían llamar (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018).

Tuve una incapacidad como de un mes y cuando regresé me dieron en mi sueldo solo 80 mil pesos, disqué porque me habían consignado de más en el sueldo pasado (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018).

Llevo casi dos meses sin salario por todas las suspensiones que he tenido (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

Un día me hicieron ir a trabajar un fin de semana como hasta las 11pm limpiando un almacén y no me querían pagar las horas extras, que eso era parte de mi salario y que yo trabajaba como supernumeraria, pero yo le dije "no señora, una supernumeraria no es eso, es una persona que cubre un turno pero igual le pagan" y apenas me miró la secretaria y me dijo "¿usted se



mantiene como muy informada, no?" (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

9. **Violencia física.** Esta forma de acoso puede incluir un abanico muy amplio de comportamientos, que van desde impedir a la persona alimentarse, hacer pausas activas, ir al baño, limitar sus desplazamientos por medio de encierros, no brindar ayuda oportuna en caso de accidentes laborales u otras situaciones que perjudiquen la integridad física de la víctima, hasta llegar a las agresiones físicas explícitas, como los golpes y los empujones.

A nosotros nos toca ir por los productos a la bodega de Soacha, entonces él salió a desayunar y me dejó encerrada en este punto, yo sin desayunar ni nada. Yo me desesperé. Empecé a llorar. Llamé a la policía para que me sacaran (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

una vez yo estaba bajando al sótano a lavar los traperos y Marta (una de las secretarias) bajó y me empujó y me mandó contra el lavadero de los traperos, eran las 7:30 de la mañana, ella bajó a buscar agua para el café, pero allá no se saca el agua para eso sino en los cafetines que quedan arriba, llegó y me empujó y me quedó un moretón en la pierna, yo me puse a llorar (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018).

Yo estaba subida en las escaleras, yo trabajaba bastante en las escaleras, y se me vino una estantería encima, toda la mercancía se me vino encima y mi pierna quedó atrapada por la rodilla en la escalera y yo quedé colgando, y nadie me auxilió, una de las niñas se salió a llorar y el otro chico se puso a correr como loco pero no me ayudó,

me tocó a mí sola salirme de la escalera, esta mano me quedó moreteada e hinchada hasta aquí, fui a recursos humanos a avisar que me había caído y no me dijeron nada, que si ella me reportaba a la ARL el jefe me iba a echar, y por eso mi jefe nunca se enteró de nada (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

Una vez mi jefe me empujó, me estrujó en el hombro, casi me bota, pero él negó eso en el ministerio (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

10. **Acoso sexual:** solo una de las participantes relata situaciones de acoso sexual, posiblemente porque las otras trabajadoras se desempeñan en ambientes laborales netamente feminizados.

Yo sentí acoso sexual, cuando él se me acercaba mucho, cuando me tocó la pierna, me decía al oído "mi princesa", me vulneraba mi espacio vital, yo lo sentí así (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Todos estos mecanismos, menos en el caso de Viviana, parecen orientados a obligar a la persona a renunciar al trabajo, pues por sus condiciones (de salud, embarazo, tipología de contrato) el empleador no las puede despedir. A menudo, estos comportamientos ocurren de manera simultánea, como es evidente en este relato de Paula:

Pero cada día era peor, se me reía en la cara, me miraba feo, no me podía ni sentar, ya a las 3pm no me dejaban ni comer, y sin tener trabajo ni una sola cita y no me permitían ni tomar un trago de agua, me veían maluca y no hacían caso a nada, antes me amenazaban con más memorandos, que yo no barría, que yo no hacía nada,



que no trapeaba, que me la pasaba hablando con los clientes (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018).

En este breve fragmento, podemos evidenciar múltiples mecanismos violentos de acoso laboral: la burla, la intimidación por medio de miradas amenazantes, la imposibilidad de atender las necesidades básicas como comer, tomar agua o ir al baño, la obstaculización en la realización del trabajo, la continua amenaza de despido. El relato permite, además, dar cuenta de cómo las dinámicas de acoso escalan, se intensifican y llegan a cubrir una amplia gama de comportamientos.

En la mayoría de las situaciones presentadas por las entrevistadas, observamos que la finalidad última es agobiar a la persona para que decida renunciar al trabajo. En otras ocasiones se crean las condiciones de despido falsificando documentos o tratando de provocar reacciones agresivas en las víctimas, para que la empresa pueda adelantar prescindir de las trabajadoras sin tener que pagar indemnización o sin tener que enfrentar consecuencias legales.

7. Denuncia

Los caminos que llevan a las trabajadoras a denunciar el acoso no son lineales. En algunos casos, las trabajadoras no detectan el acoso desde el principio; en otras circunstancias, las mujeres muestran miedo de que la denuncia empeore la situación o no conocen las rutas existentes para llevar a cabo el proceso, o

esperan a que la situación cese, subvalorando la gravedad de lo que está ocurriendo.

Por estas razones, encontramos mucha variabilidad en los tiempos de denuncia: algunas trabajadoras comienzan el proceso apenas después el primer episodio de acoso (o identificado como tal), mientras que otras esperan algunos meses, o incluso años para adelantar los trámites.

7.1 Actores involucrados y su papel

En primera instancia, algunas trabajadoras recurren a su red de apoyo más cercana, principalmente la pareja, los familiares y los amigos, más con el fin de desahogarse de los problemas que están teniendo en el lugar de trabajo. Si esta búsqueda de apoyo no constituye como tal ya un comienzo del proceso de denuncia, podemos considerarlo como un paso previo a ella, pues es una estrategia que las trabajadoras utilizan para fortalecerse y dejar de negar la realidad que están viviendo. Por ejemplo, Viviana trató de solucionar el asunto de manera autónoma, con la esperanza de que su acosador se cansara e interrumpiera las conductas de *mobbing*.

Cuando mi familia se enteró de todo esto, mi papá me regañó, que yo debía haber avisado a la familia muchísimo antes.

Recuerdo mucho cuando le conté a mi esposo y a mi mejor amigo lo que estaba sucediendo de acoso en el colegio, pero al principio yo no le di mucha importancia.

Mi esposo me preguntó ¿quieres que paré a ese tipo? y yo le dije "no, porque



te quedas sin la jornada nocturna, yo sé que te la quita". Yo en ese momento tenía seguridad que podía manejar el asunto, nunca me imaginé que el tipo se fuera a obsesionar. Era una cosa entre dos, el rector y yo, no quería que nadie me defendiera, yo siempre he sido muy dependiente, desde pequeña. (Viviana, entrevista, 10 de agosto)

A un amigo le conté lo que me estaba pasando y me dijo que eso era acoso, que me estaban haciendo algo horrible, que me estaban haciendo presión para que renunciara, entonces me dijo que él me acompañaba al ministerio del trabajo, pero yo no quería ir porque no quería dañar la empresa, no quería hacerle nada a la empresa (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018)

En el caso de Paula, la pareja es el principal apoyo emocional, pero también es quien la impulsa a empezar el proceso de denuncia ante el Ministerio de Trabajo.

Yo le conté a mi esposo y él fue el que me dijo que denunciara, entonces me dijo que fuera al ministerio a colocar el caso, yo no sabía de eso, pero ahí mismo me fui para el ministerio, yo decía "¿qué tal me hagan algo peor?, mejor denunciar de una vez".

Luego de que me dijera que yo era una pobre niña, le conté a mi esposo y él me dijo "ah que pereza, mañana vamos al Ministerio y seguimos hablando de lo que están haciendo, y así hicimos (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018).

Para Fernanda, en cambio, la familia no constituye ningún apoyo, así que la trabajadora empieza a interponer las demandas de manera autónoma. El primer lugar al que se dirige es el Centro de

Atención Laboral, donde recibe las primeras orientaciones para iniciar el proceso de denuncia.

Yo fui al Centro de Atención Laboral y allí me dijeron que primero tenía que sentar un precedente, ellos me ayudaron a redactar el oficio y yo lo lleve al Comité de Convivencia de Dinámica.

Yo creo que, si acá en la casa se pudieran ir y alejarse de mí ya se hubieran ido, esto aburre mucho.

Mi papá me decía que renunciara, pero yo no puedo renunciar, ¿cómo me voy a quedar sin trabajo? (Fernanda, entrevista, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Aurora, en cambio, parece recibir un apoyo inmediato, tanto emocional como en términos de orientación jurídica, por parte de compañeras y compañeros de trabajo y otras personas con quien compartía el espacio laboral. Esto permitió que Aurora pudiera empezar con mucha agilidad sus trámites.

Los profesionales de psiquiatría me dijeron que fuera a denunciarla a la oficina del trabajo del ministerio del trabajo, ese día del golpe yo llamé y me dieron la cita para el otro día y allá me remitieron para el CAL y ahí escucharon completo mi caso.

Ese día que me golpeó la primera vez los profesionales me dijeron que le avisara a mi jefe y a la empresa donde yo trabajaba.

El día que me golpearon la primera vez todos mis compañeros estaban bravos, yo estaba llorando y me dijeron "usted va a ser más inteligente y se va a ir a demandarlas" (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018)



En el caso de Esperanza, el médico que la atiende por su problema de salud es la primera persona que actúa como facilitador del proceso de denuncia, explicándole que estaba prohibido despedir a una persona cuando está incapacitada.

Cuando me sacaron de la empresa yo estaba muy preocupada por mis rodillas, fui al médico para una cita de control y le conté al médico mi situación y él me dijo que tenía que demandar porque ellos no me podían haber sacado de la empresa enferma y en tratamiento, que eso era acoso laboral, y yo ahí mismo me fui para el ministerio de trabajo y puse la denuncia

Para Pilar, que es una de las trabajadoras sindicalizadas que entrevistamos, el sindicato es el primer lugar al que acude. Su relato muestra la importancia de esta instancia como lugar de orientación y acompañamiento en el proceso de denuncia. Algo muy parecido ocurre con Paola: fue ella misma quien activó la ruta a la primera señal de violación de sus derechos laborales. Así, consideramos que las personas más conscientes de sus derechos y por lo tanto más proactivas, son las que hacen parte de un sindicato. Sería importante profundizar de qué manera la vinculación a un sindicato influye en la capacidad de las trabajadoras de movilizarse para sus derechos.



Con la abogada del sindicato hicimos una querrela y la pasamos al Ministerio del Trabajo, hasta julio me salió la citación, pero la abogada del ministerio no llegó, pero si llegó la apoderada de (la empresa) (Pilar, entrevista, 10 de agosto 2018).

Yo siempre he sido como muy curiosa, le pongo cuidado a las cosas, me gusta leer, investigo, por eso apenas me retuvieron el sueldo me fui al Ministerio del Trabajo. (Pilar, entrevista, 10 de agosto 2018).

7.2 Rutas seguidas

Algunas de las trabajadoras entrevistadas relatan que, independientemente de las rutas seguidas, el proceso de denuncia produce la profundización de las conductas o de las consecuencias del acoso, ya sea por las represalias que este genera en el lugar de trabajo o por la dificultad de los trámites, pues se exige a las trabajadoras asumir la carga probatoria, y esto, tal y como está delimitado en la ley, es una condición muy difícil de cumplir que implica la recolección de muy numerosos documentos. En otros casos, la búsqueda de conciliación pone a la trabajadora en una situación de evidente revictimización.

Las instancias a las que las trabajadoras acuden con más frecuencia son el Ministerio de Trabajo, el Centro de Atención Laboral-CAL y el Comité de Convivencia de la empresa empleadora. Todas las denuncias empiezan por una de estas entradas a la rutas, aunque es frecuente que la trabajadora sea canalizada hacia una de las otras dos, poniéndola en la situación de ir de un lugar a otro sin recibir respuesta efectiva.

De estas tres instancias, las entrevistadas resaltan que el lugar en que reciben una atención de calidad es el CAL, en donde



encuentran apoyo para adelantar la denuncia, así como un trato atento.

En lo que concierne el Ministerio, las posiciones son discordantes: algunas trabajadoras afirman que el procedimiento adelantados en esta entidad no generó ningún beneficio, mientras que en otros casos se afirma que se logró el reconocimiento de derechos laborales, mas no el cese del acoso.

Solo en unos pocos casos las trabajadoras mencionan otros estamentos, como la Procuraduría, la Fiscalía, la Personería, la Policía Nacional. Con excepción de la Personería, las entrevistas comentan que acceder a estas instituciones no es fácil. A continuación, mencionaremos los distintos lugares a los que las trabajadoras se han dirigido para obtener justicia, así como el tipo de atención recibida.

- *Comité de Convivencia de la Empresa*

Esta instancia es mencionada por algunas trabajadoras de grandes empresas o sectores altamente formalizados, sin embargo, es una instancia que no existe para quien trabaja en el ámbito doméstico o en una situación de cuasi informalidad como la peluquería, como en el caso de Paula.

Las trabajadoras que acudieron al Comité de Convivencia refieren que no encontraron ninguna solución e incluso que las citaciones atendidas en el Comité se convirtieron en ulteriores situaciones de acoso, tratos violentos y discriminatorios, al ser desconocida o demeritada su denuncia.

Por ejemplo, Pilar, ni siquiera pudo asistir a las reuniones del Comité de Convivencia, pues se pusieron en marcha

prácticas de obstaculización de acceso a este espacio, aunque no fue posible identificar quiénes fueron los actores específicos que generaron estas dificultades.

Yo envié cartas y derechos de petición a (la empresa) exigiendo una explicación de por qué me trataban así pero nunca respondieron. Luego ese tema se fue al Comité de Convivencia, pero nunca pude ir porque nunca me avisaban con suficiente anticipación, o me avisaban los domingos, cuando la ley dice que tienen que avisar 72 horas antes de la citación (Pilar, entrevista, 14 agosto 2018)

Para Fernanda, recurrir al Comité de Convivencia implica un desgaste emocional y de tiempo, pues se le solicitó una y otra vez la misma información, sin llegar a ninguna determinación ni mejora de su situación laboral. Es más, Fernanda refiere que el acoso empeoró.

En el Comité me iniciaron un seguimiento, pero en abril pararon el proceso, me dieron la última respuesta, pero primero eso fue un montón de correos que iban y venían, un montón de correos pidiéndome siempre la misma información, pero de manera diferente, a mí eso me dio rabia, entonces ya al final les dije que revisaran lo que les había enviado en el oficio, eso fue en abril. Hasta julio me respondieron que se iban a tomar todas las acciones correctivas, pero hasta ahora nada, no ha pasado nada, antes se ha como incrementado el asunto (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

La situación de Laura parece aún más grave: cuando logra reunirse con el Comité de Convivencia, en lugar de buscar un



esclarecimiento de los hechos, la situación ulterior empeora, es infantilizada y desvalorada y, finalmente, se le sugiere que renuncie:

Me preguntaron en el Comité que cómo me estaba sintiendo en el trabajo y yo les conté que me afectaban mucho las cosas que me hacían, los cambios de horarios, el maltrato, que yo no me podía mover, les pedí que llamaran al abogado para que él dijera todo lo que me había dicho y me dijeron que no porque el abogado era una persona externa a la empresa y yo "¿cómo así? viene una persona me insulta me trata mal a nombre de la empresa y yo lo denuncio y entonces ya no es parte de la empresa?, viene y me *pordebajea* y yo no lo puedo tocar" me dicen "esto no es acoso, es más bien que usted está incomoda y no le gusta su trabajo, porque más bien no renuncia (Laura entrevista, 22 de septiembre 2018)

Les pedí que llamaran al abogado para que él dijera todo lo que me había dicho y me dijeron que no porque el abogado era una persona externa a la empresa

El Comité de Convivencia no parece ser el **estamento** adecuado para **enfrentar** eficazmente el

acoso laboral. Si bien según la Ley debería estar compuesto por el mismo número de directivas y trabajadores y trabajadoras de la empresa, podemos suponer que las dinámicas de poder que atraviesan ese espacio son inequitativas y protegen por los intereses de la empresa, mas no de las y los trabajadores. Nuevamente, creemos que esto se debe a una matriz de opresiones complejas emplazada o

articulada con un sistema capitalista neoliberal, en el cual los y las trabajadoras son fácilmente sustituibles, sobre todo cuando se trata de mano de obra poco especializada y cargos muy bajos.

- *Ministerio de Trabajo*

Esta instancia es la única mencionada por todas las entrevistadas. Las experiencias relatadas difieren en términos de resultados, acompañamiento y tratos recibidos. Para Paola, se trata de una instancia efectiva para la exigencia de sus derechos tanto en términos económicos, como de protección ante el riesgo de acoso posterior a la denuncia. Otras entrevistadas también coinciden en que los funcionarios del Ministerio del Trabajo han actuado para evitar que la denuncia se convirtiera en un factor de incremento del riesgo de acoso, y que han recibido asesoría para dar continuidad a la denuncia.

La primera vez que demandé al sindicato fue en el 2010 porque sufrí un accidente de tránsito y me llevé la sorpresa cuando fui al hospital que no tenía EPS, no me la habían pagado entonces tampoco tenía derecho a incapacidad pagada por la EPS. Llamé a mi patrón y me dijo "ay, sí, es que a la encargada se le olvidó afiliarla". Del mal genio bajé en muletas hasta el Ministerio del Trabajo y los denuncié. Tuve una audiencia con ellos y los obligaron a pagarme mi seguridad social y desde ahí empecé yo a estar pendiente de las cosas que hacían y a exigirles y reclamarles" (Paola, entrevista, 22 de septiembre 2018).

Los denuncié porque yo salí el 30 de julio del 2018 a vacaciones, empecé a mirar en todo lado, pero no me consignaron, ya el 2 de agosto llamé "no, es que no se sabe cuándo habrá

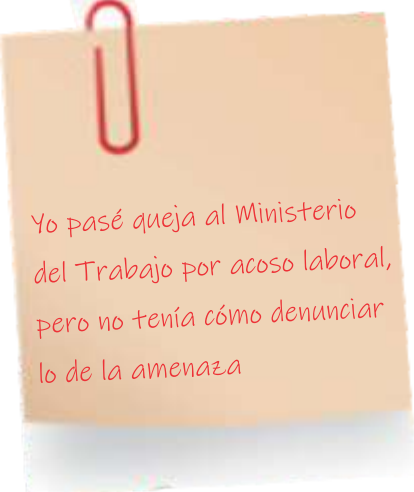


dinero, estamos esperando al contador" [...] El 4 de agosto me siguieron con la misma lora, entonces me bajé al Ministerio y llevé todas las pruebas que no estábamos afiliados a pensiones, que no nos pagan a tiempo, que no tenemos auxilio de transporte, que no nos dan la dotación completa. Entonces yo denuncié todo eso, cuando tuvimos la audiencia de conciliación la inspectora fue muy clara en decirles que no podían tener represalias contra mí, eso me pareció chévere y les aclaró muchas cosas, eso fue muy bueno. (Paola, entrevista, 22 de septiembre 2018).

En el Ministerio me dijeron que tenía que activar el Comité laboral de la empresa y me dijeron que me estaba haciendo persecución laboral (Laura entrevista, 22 de septiembre 2018)

Del Ministerio del Trabajo llaman por teléfono a mi supervisora y le hacen un llamado de

atención por no reportar el incidente del primer empujón porque eso que estaba pasando era muy muy grave, luego me remiten para el CAL (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018).



Yo pasé queja al Ministerio del Trabajo por acoso laboral, pero no tenía cómo denunciar lo de la amenaza

En el ministerio de trabajo primero mandaron una carta a la empresa pidiendo respeto hacia mí, pero ellas lo pasaron por alto. Luego me dijeron del ministerio que no fuera a renunciar para que desde el ministerio pudieran hacer algo, entonces yo aguánteme y aguánteme todo ese maltrato y en embarazo (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Cuando ya me mandaron con el inspector del Ministerio de Trabajo le conté todo, y le anexé la orden de la cervicometría que me ordenaron porque la bebé del bajo peso podía nacer prematura, le anexé que me estaban reteniendo el sueldo, que me estaban bajando

el rendimiento. Siempre me decían "no vaya a renunciar, no vaya a renunciar", pero yo no aguanté (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Otras trabajadoras tuvieron experiencias muy diferentes, por lo que consideran que recurrir a esa instancia no contribuyó a mejorar su situación laboral, ya sea porque la instancia exige pruebas del acoso que para la trabajadora son imposibles de conseguir o porque sienten que no se les prestó la suficiente atención. En el caso de Esperanza, hubo insistencia por parte de la entidad para llegar a una solución por vía de la conciliación, lo cual está en contravía con lo establecido en la ley 1257, además de que era evidente que el empleador no tiene la disposición de comprometerse en este proceso. Así, esta instancia se configura como ulterior excusa de acoso hacia la trabajadora.

Yo pasé queja al Ministerio del Trabajo por acoso laboral, pero no tenía cómo denunciar lo de la amenaza porque no tenía suficientes pruebas, entonces que no se podía (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

En el Ministerio del Trabajo, la verdad, nunca me escucharon como debía ser, nunca me dejaban contar las cosas con detalle (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Con la abogada del sindicato hicimos una querrela y la pasamos al Ministerio del Trabajo, hasta julio me salió la citación, pero la abogada del ministerio no llegó, pero si llegó la apoderada de (la empresa) (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

En el Ministerio del Trabajo, la verdad, no me ayudaron mucho, en la audiencia que tuvimos en el ministerio la abogada lo que hizo fue decirme que firmara una conciliación "donde usted se compromete que usted va a olvidar todo esto y su jefe se tiene que comprometer



que se va a portar bien y le va a dar los permisos para que atienda a sus nietas", pero eso no funcionó (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018)

Consideramos que el Ministerio del Trabajo, si bien constituye el principal referente para las trabajadoras víctimas de acoso, presenta fallas en la atención brindada, asunto que además deriva de lo que está establecido en la ley: primero, la consecución de pruebas no siempre es posible; segundo, las asesorías no tienen en cuenta la realidad laboral cotidiana de las trabajadoras; tercero, se han presentado situaciones en que la escucha de la trabajadora se hace de forma superficial.

- *Centro de Atención Laboral*

Las trabajadoras consideran que acudir al CAL es la opción más efectiva, resaltan la buena calidad de atención prestada, tanto en términos de asesoramiento, como de acompañamiento y escucha de los y las funcionarias.

Del Ministerio del trabajo me remitieron al Centro de Atención Laboral y allí me dieron una carta para exigir a la empresa que me dieron mi contrato, porque no me lo habían dado, porque ya llevaba 5 meses y sin contrato, cuando todas las compañeras que entraron conmigo ya tenían. El abogado del CAL mandó un requisito a la empresa para que me entregaran el contrato en físico y que si no me lo entregaban se entendía que yo tenía un contrato indefinido verbal con la empresa. (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

En el CAL si me escucharon, y lloré y lloraba y lloraba y el abogado me decía "tranquila mamá, lllore todo lo que quiera que eso es muy horrible lo que le está pasando, y más en el estado en que usted está" y yo lloraba y hablaba, y le decía "es

que me da mucha rabia", él si escribió todo, hasta lo más mínimo (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

En el CAL me ayudaron a poner una quejar contra SURA por no quererme atender como accidente laboral cuando me caí en la empresa (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

De ahí me fui otra vez al ministerio y me remitieron al CAL y me ayudaron a redactar la demanda, el abogado del Ministerio me dijo que tenía que mandar un derecho de petición para que me dieran copia del contrato y los dos últimos desprendibles de pago porque yo hasta el momento no he recibido sueldo (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018)

Del Ministerio de Trabajo después que los de la empresa hicieron el desacato me dijeron que pusiera una tutela en el CAL, me ayudaron con esa tutela, la mano de dios está en todas partes porque el estudiante me ayudó mucho, me llamaba y me decía "haga esto y esto" "no se vaya a dejar, mire que la tutela le salió a su favor". Luego volvieron a hacer desacato y volví al CAL y me ayudaron a poner otra vez la tutela, en el CAL me han ayudado mucho la verdad (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018)

Yo fui al Centro de Atención Laboral y allí me dijeron que primero tenía que sentar un precedente, ellos me ayudaron a redactar el oficio y yo lo lleve al Comité de Convivencia (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Algunas de las trabajadoras acudieron también a otras instituciones. Por ejemplo, Viviana se dirigió a la Personería, la Fiscalía, la Defensoría del Pueblo, y a partir de esta última, a los medios de comunicación. En la Personería, su versión de los hechos se pone en duda y la situación es rebajada a un simple conflicto personal, desdibujando la gravedad y la magnitud del acoso que Viviana está viviendo.



Personería en 2012 no hizo nada, el asunto de la amenaza pasó por encima. Allí me decían que yo tenía que conciliar, y querían que yo conciliara lo de la amenaza, que aceptara que yo tenía un problema personal con él, que yo tenía que decir eso, y yo dije no. Entonces empezaron a citarme a conciliaciones, pero no me llegaban las notificaciones o me llegaban días después, o se las entregaban a alguien más. Hay una notificación que supuestamente estar firmada por mí, pero falsificaron mi firma, esa denuncia está en Fiscalía, pero hasta ahora no he tenido ninguna respuesta (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Finalmente, la única instancia que Viviana percibe que se movilizó para ayudarle a obtener justicia fue la Defensoría del Pueblo, que involucró a los medios de comunicación para hacer pública la situación.

El único que sí me ayudó fue el defensor del pueblo, él sacó mi caso por CityTV (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Pilar también acudió a otras instituciones: cuando es encerrada en un almacén por parte de un superior, llama a la Policía, pero lo único que obtiene es ser ulteriormente denigrada. Cuando denuncia el episodio ante la Procuraduría y la Fiscalía, no hay ningún seguimiento al proceso.

(...) la vez que me dejaron encerrada en el almacén yo llamé a la policía, pero no actuó, que porque yo no estaba ahí por la fuerza, ni amarrada ni nada. Yo cuando salí me fui para el CAI y les reclamé, yo los necesitaba, yo me sentía muy mal, y ellos me dijeron que si estaba aletosa me ponían multa. Yo los denuncié con la procuraduría, pero no sucedió nada. También denuncié el secuestro en la fiscalía, y también con la empresa, pero no pasó nunca nada, que "por qué yo me preocupaba por cosas tan pequeñas"

- *Sindicato*

Solo dos mujeres recurren al sindicato para adelantar la denuncia. En el caso de Viviana, esto no tiene un resultado positivo, y hasta se trata de disuadirla de seguir en el proceso.

Cuando llevé mi caso a la CUT alguien me dijo "piense bien si quiere seguir con esto Viviana, usted lo puede meter a la cárcel, pero tiene que pensar para qué país se va a vivir con su hija porque él tiene mucha influencia política". Él tiene contactos con el Centro Democrático, Cambio Radical y el Partido Verde, él solía prestar las instalaciones del colegio para reuniones políticas (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

En cambio, para Pilar, el sindicato es el espacio que le ha brindado la posibilidad de aprender a defender sus derechos y detectar rápidamente cuando está siendo víctima de acoso, así como poder reaccionar.

A mí me gusta la abogacía, entonces aprendí mucho en mis dos primeros semestres de derecho, también he leído mucho sobre el tema laboral, con el presidente del sindicato que era un duro y con la abogada del sindicato. Ellos me enseñaron mucho. (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

7.3 Barreras

Las descripciones anteriores sobre las rutas de acceso a la justicia en caso de acoso laboral nos permiten señalar que las barreras son una constante en la experiencia de las entrevistadas. Las barreras son fundamentalmente institucionales, es decir, normativas y también discrecionales, es decir, que proceden de asuntos culturales, económicos y sociales estructurales. En este apartado evidenciaremos las barreras que más frecuentemente entorpecen el proceso de



denuncia del acoso.

Una primera barrera de acceso consiste en que, según la ley vigente, la trabajadora debe producir las pruebas del acoso. Estas pruebas deben ser admisibles, es decir, obtenidas con el consentimiento de la contraparte. Es autoevidente que esto es un imposible, porque en muchas circunstancias, los y las perpetradoras del acoso procuran realizar las conductas de acoso en lugares

privados y por supuesto, no accederían a que sus comportamientos fuesen registrados. Así, la única opción que queda para la trabajadora es grabar las **conversaciones** escondidas. Sin embargo, estas grabaciones no son

siempre consideradas aceptables en los procesos de denuncia.

Cuando yo les entregué la carta que me habían dado en el ministerio de trabajo la jefe Ángela me sacó del local y lo primero que me dijo es "usted no me conoce, yo llevo 8 años trabajando con muchachas y nunca me había pasado algo así" (Paula, entrevista, 20 de septiembre de 2018).

Asimismo, cuando se le exige la producción de documentación sobre la situación laboral, las personas de la empresa que tratan de encubrir el acoso se hacen cargo de obstaculizar el acceso a las pruebas necesarias.

El inspector me mandó a conseguir las pruebas de la falsificación de mi firma en los memorandos, pero nunca pude

volver a ver los memorandos, así como tampoco los recibos que decían que no me estaban pagando la seguridad social, y tampoco tengo copia de la carta de renuncia, ese día yo estaba tan maluca que fue una amiga la que me ayudó a redactarla a mano, yo le iba dictando, pero yo luego casi ni me acordaba de lo que habíamos escrito (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Otra barrera que identificamos es la práctica implementada por las empresas de hacer caso omiso de las demandas, así como de las advertencias que se generan por parte del Ministerio del Trabajo a raíz de la demanda de las trabajadoras.

Yo fui a la oficina de trabajo (ministerio de trabajo) y expuse el caso y me dieron una carta para entregarle a ellas donde decía que por favor el respeto, el trato igualitario a todas, que estar embarazada no me hacía de menos, que era igual de capaz. Yo le mostré la carta a la administradora y no me la quiso firmar, entonces yo se las entregué a las jefas directamente (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

En el Comité, la verdad, no hicieron nada, cada vez que yo preguntaba me contestaban peor, me decían que esperara, como quien dice "jódase" (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

En otras situaciones, las barreras se manifiestan de forma más sutil, por ejemplo, obstaculizando la participación de la trabajadora en los Comités de Convivencia o no notificándola de citaciones para el Comité u otros espacios relevantes para el proceso.

Me pusieron las citas para el Comité de Convivencia en otro punto muy lejano de donde trabajaba, entonces también

En el Comité, la verdad, no hicieron nada, cada vez que yo preguntaba me contestaban peor.



me quedaba difícil ir. Luego cuando pude ir no me atendieron, la persona estaba en otra reunión (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018).

Falsificaron mi firma en unas notificaciones de la personería en las que supuestamente yo me estaba informando de las conciliaciones con el rector (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Entre los relatos de las trabajadoras entrevistadas, quisiéramos resaltar el caso de Aurora, pues presenta ciertas peculiaridades: ella trabajaba para una cooperativa contratada por el hospital para encargarse de servicios generales. Las dos personas que la acosan son empleadas del hospital, así que cuando Aurora denuncia lo sucedido, la cooperativa no quiere alterar la relación laboral con el cliente. Por esta razón, desde la supervisora directa de Aurora hasta las directivas de la cooperativa, se generan barreras finalizadas a retrasar o bloquear el proceso de denuncia, o que la persona desista, como efectivamente ocurre en el caso de Aurora. Como mencionamos anteriormente, esta situación específica plantea cuestionamientos sobre las implicaciones de la tercerización, en términos las múltiples afectaciones que puede generar para las trabajadoras. Vemos entonces cómo se presenta un conflicto de intereses derivado de la tercerización.

De hecho, el supervisor de Cali me regañó que por qué no había ido al Comité Laboral, y yo le dije que no tenía ni idea de eso, que la supervisora era la que me había dicho que esperara y que no me pusiera a pelear con el cliente. Ella nunca informó al Comité

Laboral y yo nunca fui porque me dijeron que tenía que ser por intermedio de mi supervisora.

La supervisora me dijo que ella no se podía poner a hacer reclamos ni a decir nada porque ellos eran el cliente de la empresa de aseo, que las secretarías como eran del hospital eran el cliente, entonces no se les podía poner quejas ni nada (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018).

De la central en Cali empezaron a "acosar" a la supervisora para que se moviera con mi caso, pero nada, ella prefirió renunciar antes que ayudarme, y pues se llevó los papeles" (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018)

El caso de Aurora termina en un despido y en ese momento, ella decide también parar el proceso de denuncia.

Cuando me despidieron ya no volví a CAL porque para qué, ya para qué.

En el sector público en que trabaja Viviana, las barreras parecen orientadas a evitar "escándalos" que involucren los altos cargos:

Me llamó la señora xxxx de Secretaría de Educación luego que mi caso salió en CityTV y me dice "profesora para qué sigue con eso, usted ya está en otro colegio en otra localidad y él en otra".

La personería nunca hizo nada, la Procuraduría nunca hizo nada, la Secretaría protegiendo al rector, desgraciadamente en este medio los rectores pueden hacer lo que se les dé la gana".

Hay fallos de tutela y la Secretaría no le dice "cúmplalos", sino "profesora, él hace lo que se le da la gana". él hizo desacato, yo la tengo por escrito, no pasó nada".



Así, se toman medidas que apaciguan la situación, como el traslado de Viviana a otro colegio, mas no hay desarrollo de un proceso para que el acosador responda por sus acciones.

Otra barrera referida por las participantes se relaciona con el desgaste de tiempo que implica el proceso de denuncia, lo cual puede implicar que la trabajadora prefiera desistir, especialmente si considera que la denuncia no está teniendo efecto.

Quando fui al Ministerio del Trabajo me mandaron para aquí para el CAL y me dijeron que con el oficio que me dieran les llevara nuevamente para ponerle un sello, pero el día que fui a ponerle el sello el chico no estaba, entonces no volví (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018).

Es mucho trabajo, mucha inversión de tiempo, quita mucho tiempo redactar una muy buena carta, ir a radicarla, estar pendiente. Luego ir a trabajar y por la tarde ya tengo que estar pensando en cómo radicarla, volver otra vez a la casa. Siempre hacer un documento es muy pesado, primero pensar qué se va a escribir, luego escribirla, luego pasarla a alguien para que la verifique, es casi una semana en hacer una carta. Son más o menos 2 horas diarias para radicar un documento, y para saber que (la empresa) nunca responde, es un poco desalentador (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018).

Finalmente, quisiéramos hacer unas reflexiones sobre cómo operan estas barreras. En primer lugar, las barreras no se presentan aisladamente, sino que la mayoría de las veces operan de manera simultánea, generando así diferentes afectaciones para las personas. Por otra parte, resaltamos la importancia de que

para cada trabajadora, la vivencia de estas barreras no es la misma, sino que opera de manera diferencial, de acuerdo a la posición de clase, raza, capitales sociales y culturales de cada persona. Así, para mujeres que además del acoso están experimentando otras alteraciones en su bienestar (ya sea por el embarazo, por una condición médica, por falta de redes de apoyo, etc.), las barreras de acceso a la justicia pueden conllevar secuelas específicas.

Por otra parte, también encontramos que, para efectos de la denuncia, las trabajadoras sindicalizadas son menos propensas a interrumpir el proceso por las barreras que encuentran y a menudo se encargan de hacer valer no solo sus derechos laborales, sino también los de compañeros y compañeras.

En el próximo apartado mostraremos cómo se llevan a cabo actos de violencia como represalia de la denuncia.

7.4 Violencias sufridas durante la denuncia

El proceso de denuncia del acoso laboral es un aspecto constante en los relatos de las entrevistadas, quienes refieren que, a partir de la denuncia, las conductas de persecución laboral se incrementaron, a manera de represalia. Es frecuente que los y las perpetradoras y otras personas involucradas en el acoso desvirtúen el intento de la trabajadora de exigir justicia, e implementen conductas de amenaza para que la trabajadora desista del proceso.



"Ay hija, usted ya no vuelve a trabajar con nosotras porque la supervisora dijo que usted se había puesto de chismosa a quejarse contra el hospital". (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Yo he pensado en ir a la W Radio, a los derechos humanos de la casa de Nariño, en la línea 155 de ayuda a la mujer, en el CUT, pero tengo miedo por lo que me dijo una funcionaria de la Secretaria de Educación "si usted lo mete en la cárcel, miré a ver a donde se va del país" entonces eso también me llena de angustia, de dolor" (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Desde que supieron que yo las había denunciado ante el ministerio de trabajo todo fue de mal en peor, me amenazaron que ellas tenían mejores abogados, que ella me podía sacar en cualquier momento así estuviera embarazada (Paula, 20 de septiembre 2018)

Cuando le llevé a mi jefe la carta de denuncia que le había puesto en el ministerio de trabajo mi jefe apenas la vio y se reyo, dijo "ja ja, se puede morir esperando, yo no la vuelvo a recibir acá, dígame a ese abogaducho que la asesore bien porque está muy mal asesorada (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018)

En algunos casos, las humillaciones y el maltrato que la trabajadora recibe después de la denuncia, llegan a aniquilar su voluntad, dejando a la persona en una condición de incapacidad de reaccionar y hasta tergiversando para que ella misma llegue a dudar de que los hechos ocurridos constituían acoso.

En el Ministerio me dijeron que tenía que activar el comité laboral de la empresa y me dijeron que me estaba

haciendo persecución laboral. Yo mandé mi caso al comité de convivencia y me dijeron que eso no era acoso laboral que tenía que ser repetitivo, y que eso no era repetitivo que era hasta ahora la segunda suspensión y les dije pero mire lo que el abogado me dijo, me dijo "si me va a demandar demándeme y ahí nos demoramos 3 o 4 años, yo la voy a sacar de aquí, aquí no la quieren, usted es un fraude ¿cuánto quiere? tenga 3 millones de pesos y ahí esta le pago la salud por 6 meses que firmara " y en el comité me dijeron que como era la primera vez que el abogado me decía eso, que eso no era acoso. Entonces yo en este momento no sé qué es acoso (Laura, entrevista, 22 septiembre 2018)

Para las trabajadoras, la denuncia constituye un riesgo de pérdida del empleo, hecho que afecta de manera diferencial a la trabajadora, de acuerdo a otras características que facilitan u obstaculizan la consecución de un nuevo empleo:

Lo que más me asusta y por lo que no he querido mover mucho lo de la denuncia y eso es que si me sacan de la empresa ¿quién me va a contratar? ¿dónde voy a conseguir trabajo? Es que yo estoy muy joven y puedo conseguir trabajo en cualquier lado, pero con la mano así ¿en dónde?, ¿en dónde voy a trabajar? si es que yo no tengo tampoco educación, mi sueño era trabajar y estudiar para conseguir un puestico mejor, pero y ahora ¿qué voy a hacer? Además, yo ahora sin trabajo cómo me voy a comprar mis medicinas, si es que además son carísimas (Laura, entrevista, 22 de septiembre 2018).

En este breve fragmento, podemos destacar las distintas formas



de opresión que Laura vivencia, así como estas se cruzan, generando una experiencia muy específica: si bien aún joven, el problema de su mano, que ya casi no puede utilizar, no le permite conseguir un nuevo trabajo. Además, no tener una profesión, reduce aún más sus opciones laborales y la obliga a mantenerse en un puesto de trabajo donde es acosada constantemente para poder hacer frente a los gastos médicos en que tiene que incurrir. La violencia a la que la trabajadora está expuesta no se reduce al ámbito laboral, sino que parece permear múltiples aspectos de su vida. En este sentido, sería importante que se plantearan lineamientos para evitar que la denuncia se convierta en un ulterior elemento de vulneración para las trabajadoras denunciantes.

Por otra parte, un aspecto que amerita atención es cuál es la reacción de las y los compañeros de trabajo, que viven situaciones parecidas, cuando la trabajadora emprende el proceso de denuncia y lo hace para la colectividad:

Cuando yo hice la denuncia en el Ministerio... el sindicato anterior en (la empresa), mis compañeros empezaron a firmar un comunicado para que yo me retractara de todo lo que había dicho en el ministerio, que el sindicato sí pagaba a tiempo, que repartían las ganancias que todo era muy correcto, ellos actuaron de fe de erratas, yo los desenmascaré y ellos me odiaban, pero eso de las firmas no llegó a buen término, no recogieron las firmas y les tocó aceptar (Paola,

entrevista, 22 de septiembre 2018).

Así, el miedo de las consecuencias de la denuncia convierte a las y los colegas en nuevos acosadores para la denunciante: nuevamente, este acoso no se suma simplemente al anterior, sino que interactúa con él de forma compleja.

En el caso de Viviana, podemos ver que cuando se vuelve imposible acosar directamente a la trabajadora, el perpetrador empieza a hacerlo hacia los familiares, como represalia para la denuncia:

Mi esposo resultó envuelto en todo esto. Cuando por fin en 2014 logré salir de ese colegio, inicia el acoso contra mi esposo. El rector le pagó a una mamá para que dijera que mi esposo había tocado a su hijo, la orientadora que era amiga del rector sacaba a los estudiantes de la clase de informática para acomodar las versiones, de esto hay pruebas, a mi esposo lo meten 7 años a la cárcel por 100 mil pesos que pagó el rector. Mi esposo está ahora en la cárcel por acoso incluso cuando todas las supuestas víctimas se retractaron, se comprobó que un niño dijo mentiras, todos ellos ahora apoyan a mi esposo, pero él no salió de la cárcel (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Así, vemos que las violencias perpetradas como represalia de la denuncia pueden ser múltiples, que son parte integrante del continuum de violencia al que están constantemente expuestas las trabajadoras. En el siguiente apartado, mencionaremos los efectos materiales de la denuncia.



7.5 Efectos jurídico-laborales y económicos

Entre los efectos de la denuncia, consideramos importante resaltar los jurídico- laborales y los económicos. Resaltamos que varias entrevistadas consideran que la denuncia no tuvo ningún efecto en estas dos áreas.

- Efectos jurídico- laborales: nos referimos aquí al alcance de la denuncia para alterar la condición laboral de la trabajadora, tanto en sentido positivo, como negativo.

En el caso de Viviana, si bien ella logra ganar una tutela para el cambio de jornada, y sucesivamente para traslado a otra institución educativa, esto no se acompaña a un reconocimiento jurídico de que efectivamente fue víctima de *mobbing*. Además, estos logros en términos jurídicos no se acompañan a una efectiva tutela de la trabajadora: desde el momento en que el perpetrador no puede acceder directamente a ella, dirige el acoso hacia su esposo, como mostramos en apartados anteriores.

En varios casos, las trabajadoras relatan que los efectos de la denuncia implican una disminución muy notable de las condiciones laborales.

La primera tutela salió a favor, en la que decía que me habían despedido injustamente porque yo estaba en tratamiento médico, que me tenían que regresar mi trabajo, pero hicieron desacato, entonces pusimos otra demanda en segunda instancia, salió a mi favor y esa sí la cumplieron y me reintegraron a mi trabajo, pero ahí

empezó de verdad el acoso (Esperanza, entrevista 21 de septiembre 2018)

Denunciar no ha servido para nada, yo les pedí que me cambiaran al servicio para el cual yo estaba capacitada, que me tuvieran en una sede fija, pero ninguna cosa se solucionó (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Al poner la denuncia me pagaron el dinero de mis vacaciones atrasadas y me actualizaron el pago de mi EPS (Paola, entrevista, 22 de septiembre 2018)

A partir de estos testimonios, consideramos necesario que, en la realización de la denuncia, se planteen mecanismos efectivos para evitar la re-victimización de la trabajadora denunciante, pues los que se están poniendo en marcha actualmente, como las amonestaciones y advertencias, no están cumpliendo con su propósito. La única que refiere efectos positivos de la denuncia es Paola, aunque estos se refieren estrictamente al aspecto económico, mas no al mejoramiento de la condición laboral en su integralidad.

- Efectos económicos: entendemos con esto cuáles han sido las afectaciones económicas de la denuncia, es decir en cuáles gastos ha tenido que incurrir la trabajadora para el proceso de denuncia. En general las participantes refieren gastos para transportes, producción de material probatorio, pago de abogados, que constituye el gasto más significativo. Asimismo, es frecuente que las trabajadoras desistan o alarguen los trámites de denuncia, pues no siempre cuentan



con los recursos para los honorarios de un abogado.

Con la denuncia contra DARSER si tuve que pagar como 1 millón de pesos al abogado para que me sacara adelante el proceso. Con SERSANO no he tenido todavía que pagar nada (Pola, 22 de septiembre 2018)

Yo llevo dos meses sin dinero porque me la he pasado suspendida en el trabajo, no tengo ni cómo pagar mis cosas mucho menos un abogado (Laura, entrevista, 21 de septiembre 2018).

Yo no he podido avanzar, progresar en mi vida, con ese dinero yo tendría que haber comprado nuestra casa, para mi hija para mí. Si me da frustración, si esto no me hubiera pasado a mi yo estaría viviendo mucho mejor, yo soy una mujer organizada, trabajadora, yo tendría que estar en una situación mucho mejor. A parte de eso el abogado de mi esposo nos robó como 40 a 60 millones de pesos, este proceso me ha dejado en las ruinas (Viviana, 10 de agosto 2018).

Sobre todo en tiempo y fotocopias, muchas fotocopias por lo que mi proceso es tan largo (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018).

Un abogado me dijo que me cobraba 6 millones de pesos para sacarme una incapacidad permanente de la empresa, estoy mirando cómo conseguir el dinero (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

Los buses para ir al ministerio a radicar, a las conciliaciones, al CAL para redactar las cartas, siempre es bastante diligencia que se debe hacer (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018).

Hasta donde sé si quiero seguir mi proceso con el Ministerio tengo que contratar yo un abogado particular pero no tengo el dinero (Paola, entrevista, 22 de septiembre 2018)

8. Género y acoso

En este apartado pretendemos enfatizar la relación entre género y acoso laboral, teniendo en cuenta, como mostramos anteriormente, que la variable “género” nunca puede ser leída de manera aislada, pues opera de manera conjunta y simultánea con otros vectores de opresión.

8.1 Acoso diferenciado por género

En primer lugar, queremos resaltar cómo el género atraviesa constantemente el acoso laboral del que son víctimas las trabajadoras. En algunos casos, esto ocurre de una manera muy marcada y evidente, por ejemplo, el acoso sexual del que es víctima Viviana, pero en la mayoría opera de una forma sutil, casi indetectable para las mismas mujeres.

El supervisor dijo que si no me quitaba la chaqueta no se hacía la reunión y pues obviamente todo el grupo mirándome como un jopo, me decían ¿por qué es tan *complicada*? quítese la chaqueta! (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

Luego me volvió a hablar la jefa, que yo había seguido con lo mismo, que lo que me hacía la socia no era para tanto, que yo hacía una tormenta en un vaso de agua (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Una de las socias me miraba y hacía como gesto de burlas, se reía en mi cara, me miraba como si yo le diera risa, me gritaban delante de los clientes, me dijo en una ocasión “pobre niña”, eso me dolió tanto que me encerré en el baño del local a llorar



(Pola, entrevista, 20 de septiembre 2018)

La de gestión humana decía en la audiencia "es que ella es muy problemática, hace un escándalo de una cosa pequeñita" (Esperanza, entrevista, 21 de septiembre 2018)

Entonces yo ahora tengo un estigma porque cada vez que llego a un nuevo sitio me dicen "ay yo tenía mucho susto de recibirla porque me habían dicho que usted es muy grosera" porque resulta que en un momento le hice ver a mi jefa que no estaba bien con la rotación de puesto y ella no soportó que yo le reclamara, entonces me creó fama de problemática (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

Estos fragmentos muestran con claridad que una de las formas de acoso más frecuente para las mujeres trabajadoras está atravesado por la idea de que las mujeres son excesivamente dramáticas, tienden a reaccionar desmedidamente a cualquier llamado de atención, interpretan las críticas de manera personal y no son capaces de aceptarlas. De esta manera, se legitiman las conductas de acoso, descalificado como si fueran simples conflictos personales entre actores que están en una relación de poder equitativa. Según esta perspectiva, no hay ningún acoso, simplemente, las mujeres son susceptibles y exageradas.

Este mecanismo es muy potente, pues ubica a la mujer en una posición en que se generan sospechas alrededor de su salud mental y "cordura", y contribuye a descalificar cualquier intento de la mujer de obtener justicia.

Otro aspecto que hemos evidenciado como pertinente es la creencia de que las mujeres no son capaces de trabajar con otras mujeres, porque son envidiosas, competitivas y poco solidarias. Esta creencia parece ser compartida por las mujeres que entrevistamos. Aunque por supuesto las descalificaciones misóginas por parte de los varones son muy frecuentes, es importante también ver cómo el género encuentra entre las propias víctimas de este sistema intrínsecamente violento cómplices de la opresión misógina, lo que devela su increíble eficacia de dominación y sometimiento de las mujeres y sujetos feminizados. Debe entonces verse como parte del problema las consecuencias de una estructura social, económica y cultural como lo es el sistema sexo-género hegemónico en donde las posiciones de las y los agentes necesariamente no implican una conciencia frente a cómo era la opresión:

Lo que pasa es que el ambiente laboral en un espacio con solo mujeres se dificulta mucho, y en donde ya hay grupitos armados y uno llega nuevo, es un peligro. En todas partes uno tiene que llegar a preguntar, en cada sede es empezar de cero y muchas compañeras no son muy colaboradoras, de hecho, es como más competitivo (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

De hecho, tener la restricción médica me ha traído conflictos con las otras auxiliares porque sienten que yo trabajo menos, no hago turnos de noche y me pagan más que a ellas, entonces siempre son rebotadas y me enseñan nada, nunca me explican nada en el nuevo servicio, y eso me genera problemas también con los



pacientes que me dicen "traígame a una niña que si sepa (Fernanda, entrevista, 20 de septiembre 2018)

lo más triste que haya mujeres que se presten para ayudar a ejercer el acoso contra otras mujeres. Eso me pasó a mí. Las mujeres somos jodidas, y más en este gremio educativo que es tan lleno de mujeres. En este gremio si uno se la pasa con hombres ya es una puta. Yo hablé de futbol, de política, aunque en algún momento pude ser reina de belleza (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Consideramos que esta cuestión amerita una atención específica, pues hace parte de las construcciones sociales y culturales que afectan de manera diferencial a las mujeres, y que obstaculizan el desarrollo de estrategias colectivas para hacer frente al acoso. Es decir, no se pueden abordar esta cuestión no solo cuando hay un caso individual visible, sino que se deben construir estrategias de prevención basadas en la solidaridad de las trabajadoras, y en el fomento de la capacidad de reacción colectiva al acoso.

Ligado a este aspecto, evidenciamos que las trabajadoras entrevistadas consideran que las mujeres, a diferencia de los hombres, no son capaces de hacer valer sus derechos gracias a la naturalización de la sumisión.

Pues a veces uno nota que los hombres se llevan mejor con las jefes, porque los hombres pueden ser más lambones o consentidos, entonces les va mejor. Además, que la mayoría de analistas (cargo superior a las auxiliares) son hombres, entonces si tienen como una mejor posición. También empezó a pasar que un enfermero se volvió el consentido de

la jefa, y solo a él le contestaba los mensajes entonces nos tocó buscar a él para todo, para cualquier cosa que necesitáramos, para que él lo solicitara a la jefa (Fernanda, 20 de septiembre 2018)

Siento que las mujeres son más susceptibles de sufrir acoso laboral porque los hombres se saben defender, se pueden defender, pero de mujer uno no, uno prefiere evitar muchas cosas, aguantar muchas cosas para no irse a mayores, pero los hombres no, ellos se saben defender. Y ojalá cuando uno denunciara le pusieran más cuidado, lo llamaran más, estuvieran más pendientes de qué pasó con uno (Aurora, entrevista, 20 de septiembre 2018)

También trata mal a los hombres, pero a las mujeres las trata peor (Esperanza, 21 de septiembre 2018)

El rector acosaba a más mujeres, no sólo a mujeres, pero si más a ellas (Viviana, 10 de agosto 2018)

Yo creo que las mujeres como hemos sido más sumisas entonces nos cuesta más defendernos frente al patrón, ellos hacen lo que quieren con uno (Pola, entrevista, 22 de septiembre 2018)

Así, las entrevistadas consideran que las mujeres son víctimas de acoso laboral no solo con más frecuencia en comparación con los hombres, sino también con más intensidad. Según ellas, estas diferencias residen principalmente en la naturaleza más dócil de las mujeres, es decir mantenerse callada con la esperanza de que el acoso cese, por el miedo a que reaccionar de cualquier forma

Pues a veces uno nota que los hombres se llevan mejor con las jefes, porque los hombres pueden ser más lambones



pueda implicar un incremento del mismo. Esta creencia tiene como contraparte la de los hombres como capaces, asertivos y dispuestos a luchar por sus derechos.

Finalmente, queremos evidenciar que las mismas entrevistadas resaltan que su condición de mujer no es el único factor que opera en el proceso de acoso, sino que hay otras condiciones que contribuyen a dar forma al acoso de manera específica, y que por lo tanto, requieren intervenciones que tengan en cuenta de estas complejidades.

Que nos ayuden sobre todo a las mujeres enfermas, yo ahorita ¿adónde me voy a ir a trabajar?, tengo mi familia que depende de mí, yo ya tengo 63 años, ¿adónde me voy a ir? (Esperanza)

En este momento yo estoy embarazada y yo tengo que hacerme controles prenatales y a veces me toca hacer recorridos muy largos, son casi dos horas de venida e ida, más una hora de atención allá, entonces son 5 o 6 horas. Cuando tuve el accidente (ya estaba embarazada) y tuve la incapacidad porque tuve un mes de reposo absoluto y cuando regresé el supervisor empezó a hacerme comentarios, que yo no les servía incapacitada, yo le dije que no fuera sapo, que a él qué le importaba, luego le dije que estaba embarazada y me dijo "tiene que mostrarme una prueba a mí". Luego cuando pedí los permisos para los controles el supervisor me dijo "¿por qué no fuiste cuando estabas incapacitada?". Luego que no podía avisarle de las citas con tanto tiempo de anterioridad, que a él eso lo afectaba, yo le dije "a mí me afecta que usted se oponga a mis citas" (Pilar, entrevista, 14 de agosto 2018)

8.2 Acoso sexual

Sólo una de las entrevistadas relata haber sido víctima de manera explícita y prolongada de acoso sexual. No obstante, es muy posible que para otras participantes esta forma de acoso estuviera ocurriendo de una manera más sutil.

Yo no soy una mujer coqueta, yo soy muy seria, muy parca, sarcástica, algunos me dicen que soy antipática. No sé por qué el rector se encapricho, algunas amigas me decían que, por yo ser recia, por despreciarlo (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Yo siento que para los hombres es un trauma que uno no los elija, que yo haya preferido quedarme con mi esposo y no el rector, eso yo creo que lo lastimó. Cuando el rector me dijo "yo soy mejor que su esposo". Cuando un hombre se obsesiona, se obsesiona (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

En estos fragmentos, podemos ver que Viviana trata de rastrear razones que puedan explicar por qué el rector decidió acosarla a ella, y no a otra mujer. Para Viviana, esto reside en cuestiones personales, ya sea de su temperamento (la mujer parca), o de sus decisiones personales (no querer aceptar las "atenciones" del rector). De esta manera, se desdibuja el rol del contexto más amplio, androcéntrico y misógino, donde el acoso sexual es una forma de ejercer poder sobre las mujeres, para mantenerlas, a través del terror, en una posición de subalternidad.



8.3 Cuerpo, sexualidad y género

Además de las enfermedades y afectaciones que el acoso genera sobre las mujeres, es evidente que existe un régimen corporal marcado y diferenciado por el género y la sexualidad que produce unos repertorios discursivos del acoso dedicados a las mujeres y a las personas feminizadas. Por un lado, la hipersexualización de las trabajadoras como en el caso de Viviana, por otro lado la hipervigilancia sobre el cuerpo de las mujeres en términos del modelo de belleza, que cuando se cumple entonces se conecta con la hipersexualización y cuando no, con la descalificación por el incumplimiento de las normas corporales establecidas por género y sexualidad, por último en el caso de Paula, vemos cómo la experiencia de embarazo también conlleva una serie de dobles mensajes instituidos culturalmente: por un lado, socialmente se espera que las mujeres cumplan con el mandato de la maternidad obligatoria pero por otro lado, en tanto trabajadoras, se considera que tanto la experiencia del embarazo como de la maternidad son inconvenientes para la productividad, lo cual muestra la tensión planteada por el sistema capitalista de producción-reproducción que separa de manera arbitraria y utilitaria la producción y la reproducción.

En el lugar de trabajo se inventan muchos chismes, cada tanto me ponen amantes, me dicen que soy lesbiana, un amigo me dijo "yo le perdono lo que sea menos que sea adoratriz de la divina arepa". He perdido amigos porque me inventan chismes que son

mis amantes y prefieren alejarse para no tener problemas con sus parejas (Viviana, entrevista, 10 de agosto 2018)

Ellas también hacían comentarios sobre mi cuerpo, me decían "tan joven y tan gorda" yo no les paraba bolas, pero es que ellas se fajaban y todo. Que por qué yo no me arreglaba el cabello, y es que uno no se puede ir arreglado ni nada a hacer el aseo por el tema de higiene. Un día me fui maquillada y eso, mejor dicho, me dijeron que si iba a conseguir novio allá (Aurora, entrevista, 20 septiembre 2018)

(...) el acoso empezó cuando les dije que estaba embarazada y luego cuando las denuncié (Paula, entrevista, 20 de septiembre 2018)

8.4 Acoso y cuidado

En general vemos que todo el sistema de cuidado y autocuidado se ve afectado tanto por el evento de acoso como por el de denuncia. El desgaste de tiempo de la demanda y el hecho de que las cargas de trabajos de cuidado en el entorno doméstico no se disminuyen ni necesariamente se redistribuyen dentro del mismo hogar cuando ocurre el evento de acoso y tiene lugar el proceso de denuncia, hace que las mujeres sufran un continuum de violencias sutiles y explícitas que desbordan el ámbito laboral y que el cuidado de las propias mujeres en distintas condiciones (por la enfermedad, la edad, el embarazo, etc.) queda relegada a un segundo plano. Cuando la mujer afectada no está en capacidad de cuidar, su carga la asume otra mujer, lo que nos muestra cómo el acoso laboral genera una cadena de cuidados, por extrapolar la noción de Hochschild (2000),



consistentes, en este caso, en que el déficit de cuidado que produce la situación de acoso sobre una trabajadora es cubierto por otras mujeres del entorno familiar o social de esa trabajadora. Estos cuidados son realizados como trabajo no remunerado o muchas veces en condiciones precarias. A su vez, este déficit de cuidado generado por las afectaciones directas o indirectas del acoso profundiza el carácter traumático de la experiencia, tanto para la trabajadora como para su entorno afectivo, familiar y social, resquebrajando las condiciones de cuidado de la vida

¿Qué sucede cuando el empleo en donde tiene lugar la situación de acoso laboral corresponde a trabajo de cuidado? Encontramos que hay una ruptura completa del sistema de cuidados y que el acoso laboral contra las mujeres configura una cadena de traumatismos sobre todo el sistema que por supuesto, no es contemplado por una política con una perspectiva de acoso como asunto de relaciones interpersonales y no orgánicas

Es mucha inversión de tiempo (la denuncia), quita mucho tiempo que podría estárselo dedicando a mi hijo y a mi mamá

Mi esposo estaba pendiente de mi hija, de mi, cuando lo meten a la cárcel como consecuencia del acoso que yo estaba sufriendo me tuve que ocupar yo sola de toda la casa, de nuestra familia. Durante el tiempo del acoso toda la comida se me dañaba, yo creo que por el genio, todo se dañaba, yo no podía medir la comida, cocinaba mucho y todo se dañaba

Me quita mucho tiempo para mi hijo y mi mamá, quita tiempo redactar una muy buena carta, ir a radicarla, estar

pendiente. Yo ahora estando embarazada me siento muy cansada entonces ahorita en la tarde llego y descanso y me levanto a hacer la carta. Luego mañana voy a trabajar y por la tarde ya tengo que estar pensando en cómo radicarla, volver otra vez a la casa. Siempre hacer un documento es muy pesado, primero pesar qué se va a escribir, luego escribirla, luego pasarla a alguien para que la verifique, es casi una semana en hacer una carta. Son más o menos 2 horas diarias para radicar un documento, y para saber que (la empresa) nunca responde, es un poco desalentador

Tengo a cargo 3 personas en el hogar, mis dos nietas, una de ellas tiene síndrome bipolar y adicción a psicoactivos y mi esposo que es de la tercera edad y sordo. Yo soy la única proveedora de la casa. Yo me levanto a las 4am y dejo hecho almuerzo y barro y trapeo, es que me gusta mucho el orden y la limpieza, yo creo que soy obsesiva con eso (Esperanza)

A partir de todo esto mi abuela se tuvo que hacer cargo de todo en el hogar, yo no soy capaz ni de hacerle desayuno a mis hijos, yo vivo muy aletargada por los medicamentos, yo aparte no puedo hacer mucho oficio por el dolor en la muñeca, no tengo como hacer nada, ni oficio en la casa (Laura)

Yo pienso que sí, desde el principio tenemos que ver que somos más las mujeres que estamos metidas en el tema de la salud que los hombres, y como que somos más dedicadas, más responsables, y por eso nos cargan con más obligaciones (Pola, entrevista, 22 de septiembre 2018)

9. Conclusiones

1. Podemos hablar de un **sistema de acoso laboral** y no sólo de una relación víctima victimario, este sistema está integrado por estos sujetos, pero



también por testigos, cómplices pasando por instancias de atención ineficientes o sesgadas, y un entorno laboral intrínsecamente violento, marcado por formas de explotación derivadas de los recortes de condiciones laborales en el país.

2. Existen **barreras procedimentales, informativas y formativas** —que recaen tanto en las víctimas como por los agentes administrativos o judiciales —**de acceso real a la justicia**, es decir, de prevención, protección, reparación y sanción real para garantizar los bienes jurídicos establecidos por la norma, amenazados por la violencia y el acoso laboral.



3. Existen **barreras culturales** que se manifiestan en comportamientos discrecionales de agentes de las entidades públicas encargadas de garantizar el acceso a la justicia y la atención de violencias en el mundo del trabajo.
4. Existen **barreras normativas que tienen que ver con la génesis y los presupuestos epistémicos de la norma**. En primer lugar, la ley 1010 de 2006 no contó en su elaboración con la participación de sectores interesados, lo que además dificulta su apropiación

y genera una ausencia de agenda pública entorno al acoso laboral, y mucho menos con una perspectiva de género o interseccional, que respondiera a las desigualdades que un sistema laboral, misógino, racista y clasista, entre otros, produce. En segundo lugar, parte de la idea de que el acoso laboral es un problema llanamente interpersonal que no está relacionado con asuntos atinentes a la organización, con las cambiantes y cada vez más desiguales relaciones laborales e injustas condiciones de trabajo, ni con los sistemas cultural, económico y social estructurales, en especial relacionados con la operación del género, la raza, la procedencia, la edad, la clase, el capacitismo y la edad. Por otro lado, incluye mediadas completamente inconvenientes como limitar su ámbito de aplicación a las relaciones laborales propiamente dichas, desconociendo las condiciones actuales de la organización del trabajo marcadas por la flexibilización laboral y la tercerización, que afecta de manera especial a las mujeres, así como el hecho de que las mujeres son relegadas a la informalidad y los trabajos que tienen lugar en el espacio doméstico o de pequeñas empresas. La Corte Constitucional (Sentencia C-960 de



2007 del 14 de noviembre de 2007, Magistrado ponente, Manuel José Cepeda Espinosa) y la protección adicional que otorgó fue la de aplicar la Ley a los contratos de realidad, cuya reclamación es engorrosa y excede muchas veces el fuero que la misma ley otorga de seis meses y que protegería a las denunciadas de acoso laboral.

5. La definición de acoso laboral se ajusta a los consensos internacionales, sin tener en cuenta el contexto cultural y económico del país, adicionalmente hay un elemento supremamente contraproducente en la definición y es que exige que la conducta sea pública, demostrable y pone la carga de la prueba en la víctima, sin establecer qué tipo de pruebas son admisibles. No es claro a qué se refiere la ley con el concepto de riesgo psicosocial y cómo se articula con normas sobre riesgos profesionales. En algunos casos la ley 1010 de 2006 y alguna jurisprudencia relativa parece establecer que el acoso sólo se da en una relación de subordinación laboral manifiesta, lo cierto es que los pares pueden ser sujetos activos del acoso de manera directa o como cómplices y en general, más aún con un sistema de género y sexualidad que subordina a mujeres y sujetos feminizados. La situación de acoso, de hecho, implica la operación de un colectivo que mediante el

establecimiento de un pacto tácito o explícito generan una cadena de comportamientos hostiles hacia la víctima. En el caso de la modalidad de “persecución laboral” establecida en la ley 1010, se establece que se configura bajo dos condiciones, primero, solo sería ejercida por el empleador y, segundo, buscaría la renuncia de la persona a su empleo, desconociendo así la incidencia del papel activo en el acoso por parte de compañeros de trabajo. Las normas más impertinentes de la Ley 1010 de 2006 están contenidas en los artículos 3 y 4 que no definen en qué consisten los atenuantes y agravantes o apelan a definiciones muy problemáticas como las de “ira e intenso dolor” o “emoción o pasión excusable” que sirven para justificar el acoso laboral y sexual en el trabajo en situaciones de dominación y subordinación. Otra de esas medidas inadecuadas, contenidas en estos artículos, es la de establecer que una conducta respetuosa previa, que es un presupuesto de toda relación laboral, sería un atenuante para un ulterior acoso, por lo que, resulta obvio que cualquier evento de acoso contaría de entrada con este atenuante. También añade formas de reparación discrecional entre otros.

6. Las instancias de conciliación deberían tener en cuenta lo establecido en la ley 1257 de 2008



respecto al derecho de las mujeres a negarse a conciliar con su agresor, en todo caso, **los comités de convivencia parecen tener, en general, problemas en la práctica**, pues desconocen la realidad de relaciones laborales profundamente jerarquizadas y atravesadas por sistemas de opresión como el género, la raza, la clase, la sexualidad, etc. La ley debería diseñar mecanismos de denuncia con identidad protegida asegurando el debido proceso a las dos partes del conflicto, para evitar la retaliación y la revictimización, en especial teniendo en cuenta una serie de circunstancias que las mujeres trabajadoras viven y considerando los repertorios de violencia destinados de manera diferencial contra ellas.

7. A pesar de que en las definiciones de acoso laboral se habla de que es una serie de conductas que suelen volverse sistemáticas y reiteradas, la ley establece una caducidad de apenas seis meses, cuando en el estudio hemos evidenciado que la dificultad de reconocer el acoso, el temor y la misma inoperancia del sistema juega en contra de la víctima, precisamente en

términos de tiempo. Es importante aquí recordar que dos de las cosas que define la pobreza multidimensional de las mujeres, asuntos fundamentales para adelantar un proceso de denuncia, son: primero la “pobreza de tiempo”,¹⁰ y dos, la soledad y aislamiento como forma de pobreza, es decir la falta de redes, fundamentales a la hora de enfrentarse a una denuncia en un escenario desbordado de terror en que la seguridad material y la integridad moral de la víctima están seriamente amenazadas. La ley contiene una serie de medidas que dificultan el acceso real a la justicia o que permiten incluso la revictimización, especialmente de las mujeres.

8. Por otra parte, la ley debería **igualar las rutas e instancias de atención de acoso laboral entre el sector público y el privado**.
9. Se presenta un **“continuum de violencias laborales” que van más allá de la configuración**

Las instancias de conciliación deberían tener en cuenta lo establecido en la ley 1257 de 2008 respecto al derecho de las mujeres a negarse a conciliar con su agresor.

10. “Recientemente, el concepto de Pobreza de Tiempo se ha abierto un camino dentro de la economía. En 1977, Vickery funda la rama con su estudio “The Time-Poor: A New Look at Poverty” (...). Según Bardasi y Wodon (2006) la pobreza de tiempo puede ser entendida como la insuficiencia o escasez de tiempo disponible por parte de las personas para descansar o disfrutar del ocio debido a una carga excesiva de trabajo, sea remunerado o doméstico. Esta línea de investigación tiene un enfoque de género, ya que implícitamente se valora de igual forma el trabajo remunerado y el doméstico, cuando generalmente solo el primero es social y académicamente validado como tal” (Encalada, 2015, p. 4)



de violencia y acoso laboral en sitios o relaciones específicas de trabajo y que tienen que ver con las condiciones laborales que instituye el actual régimen laboral en Colombia, intrínsecamente violento, en particular para las mujeres y personas feminizadas que históricamente han enfrentado desventajas en el campo laboral, por la segregación horizontal y vertical del trabajo que establece oficios feminizados, precarizados, mal remunerados, informalizados y mal reconocidos en términos económicos y simbólicos gracias a la división sexual del trabajo. Por otra parte, es importante reconocer que el mercado laboral ha excluido a las mujeres tanto cis como transgeneristas y lesbianas y que al mismo tiempo las ha relegado a los trabajos no remunerados o mal remunerados de la esfera doméstica, cargando sobre sus hombros la responsabilidad de la reproducción social, sin reconocer que estas labores

hacen parte de la producción económica y la generación de riqueza de las sociedades.

10. Vivimos en un **régimen laboral**

nacional que atiende a unas dinámicas globales en las que la tercerización y la flexibilidad laboral que responden a la macro política y la geopolítica propia de un proyecto neoliberal, que a la vez pone en especial desventaja a las mujeres. Siendo el acoso un riesgo de salud laboral, es importante abordar esta dimensión desde nociones tales como las determinaciones sociales de la salud y reconocer que el sistema sexo-género y de sexualidad opera como un aparato económico que pone en riesgos de salud a las mujeres a través de formas de explotación naturalizadas.

11. El **acoso laboral marcado por las estructuras de género y sexualidad y por los aparatos racistas, etaristas, capacitistas y clasistas está siempre articulado al acoso sexual**, el acoso y la violencia laboral contra personas que ocupan el lugar de lo feminizado no es comprensible mediante una operación aditiva de acoso laboral más acoso sexual, sino que se configura como una forma específica de violencia laboral que debe ser abordada desde una perspectiva interseccional.

12. Para las víctimas, es **difícil de identificar la situación de acoso**, las definiciones restrictivas de las leyes y normas empeora esta situación y la actuación de los aparatos organizativos empresariales y

Los sindicatos deben revisar sus propias prácticas y su lugar en el debate de las violencias laborales y el acoso laboral y sexual en el mundo del trabajo.



judiciales generalmente revictimizan a las denunciantes y las culpabilizan.

13. Tal y como se redactan las leyes y se forman las políticas públicas, es evidente que **hay una presunción de cómo son las estructuras laborales, imaginados como grandes empresas u organizaciones en donde siempre es posible tener instancias como los comités de convivencia**. Estos procesos discursivos desconocen espacios micro, domésticos —trabajo doméstico, cuidado comunitario (Esguerra Muelle et al., 2018), trabajos estéticos (L. G. Arango, 2016), etc.—, en general feminizados, lo que también tiene lugar por la adopción de un marco conceptual de referencia importado de manera llana, sin suficiente reflexividad, desde contextos muy diferentes como es el caso de las teorías europeas sobre *mobbing*.



10. Recomendaciones

1. Es fundamental promover el **posicionamiento del tema en la agenda pública**: sindicatos, medios de comunicación, el legislativo, la academia, con el fin de convocar un diálogo social en torno a las

dimensiones de este devastador fenómeno, en particular para las mujeres y sujetos feminizados. Este debate no sólo debe circunscribirse a aspectos de una relación intersubjetiva sino a las condiciones estructurales que dan origen al acoso laboral.

2. Los **sindicatos deben revisar sus propias prácticas y su lugar en el debate** de las violencias laborales y el acoso laboral y sexual en el mundo del trabajo y reconocer en particular contra mujeres y personas feminizadas.
3. Se requiere una **articulación con distintas disposiciones, en especial con instrumentos internacionales, jurisprudencia y normatividad** en favor de la equidad de mujeres y sujetos feminizados. En cuanto a los proyectos de convenio y de recomendación de la OIT para “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo de trabajo”,

consideramos que tal y como se propone su redacción es un importante avance, pues ambos instrumentos constituyen un marco que reconoce la violencia y el acoso en razón del género y la sexualidad y que incluso incluye una perspectiva interseccional. Sin embargo, **ni el convenio ni la resolución son instrumentos**



idóneos para solucionar los problemas estructurales que hay de fondo en la situación de acoso, en particular en razón del género y la sexualidad y otros sistemas de opresión pues corresponde a los países establecer las reglas de las relaciones laborales de manera que en no se perpetúen en el mundo del trabajo las desigualdades sociales, configuradas y profundizadas por la misoginia, lesbofobia, transfobia, racismo, etarismo, capacitismo entre otros. Por otro lado, estos instrumentos, aunque contemplan medidas de tipo pedagógico que buscan generar cambios culturales y aunque reconoce que las estructuras culturales del género son el germen político de este tipo de violencia, los procedimientos y medidas que propone siguen viendo el fenómeno como una afectación individual y, un poco más allá, grupal. A pesar de sus buenas intenciones estos instrumentos no enfrentan el sistema sexo género como una estructura económica, política y cultural, sino que imaginan un afrontamiento del fenómeno del acoso y la violencia como circunscritos al mundo del trabajo, a la

Más allá de la reforma a la ley es indispensable una política integral contra el acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva interseccional,

vez que no comprende que estas estructuras culturales cuentan con economías intrínsecas y que no son meros aparatos simbólicos, por lo que no logra atacar las causas estructurales de un fenómeno que cada vez crece y se complejiza más y que constituye una forma de violencia estructural que atenta contra las posibilidades y condiciones de vida, en particular de sujetos ya empobrecidos material y simbólicamente como mujeres personas de los llamados sectores LGBT, y en particular mujeres campesinas, indígenas, afro, desplazadas, migrantes, entre otras. Por esta razón, la lectura del convenio debe hacerse en consonancia con otros instrumentos internacionales y revisar la efectividad de estos instrumentos respecto a las condiciones laborales y de empleo que se están dando en la actualidad en un avance cada vez más frenético de condiciones de explotación laboral en el mundo y en el país, en donde el orden de género y la división sexual, racial e internacional del trabajo debe ser analizada y afrontada con estrategias suficientemente complejas.



Sin embargo, en términos de lo posible consideramos que el convenio podría incluir:

4. Es necesaria y urgente una **reforma de la ley 1010 de 2006 con perspectiva interseccional y sistémica**, en términos de la definición, en particular en lo relativo a la temporalidad, los sujetos del acoso, el ámbito de aplicación, las medidas, agravantes y atenuantes establecidas, y con participación de sectores y estamentos interesados, en particular de mujeres y sujetos de especial protección constitucional que a menudo están insertos en determinadas áreas y ramas del trabajo, por ejemplo, **trabajadoras domésticas y trabajadoras del cuidado en general**, entre otras. Esta reforma debe tener en el horizonte el esclarecimiento de una ruta eficiente y real con protocolos unificados de medidas preventivas, correctivas y reparativas del acoso laboral.
5. Más allá de la reforma a la ley es **indispensable una política integral contra el acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva interseccional**, que reconozca las desigualdades en razón no sólo del género y la sexualidad, sino de la operación del sistema étnico racial, de clases, etario y capacitista. Esta política precisa un análisis y una reforma profunda del compendio normativo

laboral del país. Tal y como opera en este momento la política laboral colombiana da lugar a formas de flexibilización y tercerización que ven en detrimento de las condiciones de empleo y trabajo, causa estructural de diversas formas de violencia y acoso en el mundo laboral, y permite que haya regímenes laborales especiales que van en detrimento de las condiciones de empleo y trabajo de ciertos sectores por ejemplo de las trabajadoras del cuidado. En este punto vale la pena resaltar las increíbles condiciones de explotación a las que están siendo sometidas mujeres en el sector del trabajo del cuidado —empleadas domésticas, las mal llamadas “madres comunitarias”, las enfermeras, entre otras— estas condiciones son per se formas de violencia laboral y un sustrato muy propicio para el acoso laboral.

6. Es necesario que el gobierno colombiano establezca una política contra el acoso y la violencia en el mundo del trabajo en Colombia en consonancia con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y la respectiva recomendación. La OIT reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social”; por esta razón y todo lo visto en el presente estudio es



fundamental seguir la recomendación del proyecto de Convenio sobre Acabar la violencia y el acoso en el mundo laboral que establece que “todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que 8(...) la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración” En este punto es preciso recordar que una gran cantidad de mujeres migrantes se encuentran dedicadas a trabajos de la rama del cuidado, ámbito en los que la violencia y el acoso laboral son una constante (...) Las disposiciones de este convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea

necesario.(Oficina Internacional del Trabajo, 2018a, pp. 18, 20)

7. Es indispensable hacer **incidencia en discusiones internacionales para lograr el establecimiento de desarrollos conceptuales más precisos desde una mirada interseccional y más sistémica o ecológica** del fenómeno de acoso laboral y de medidas vinculantes para los países miembros, **acompañada de una profundización en investigaciones con perspectiva interseccional y ecológica** que permitan hacer incidencia en espacios de decisión y formación de políticas públicas. En este sentido, es indispensable hacer un trabajo de incidencia para que el Convenio y la recomendación establezcan una aproximación más precisa desde la perspectiva interseccional.

11. Índice de anexos

Anexo 1: Normograma

Anexo 2: Sistematización de entrevistas (información reservada)

Anexo 3: Consentimientos informados (información reservada)



12. Referencia

- Aguilar Polanía, I. S., Cano Ortiz, S. X., Osorio Echavarría, D. C., & Rodríguez Cubillos, L. M. (2012). Análisis e implicaciones de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Universidad Sergio Arboleda.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2006). Consulta de la Norma: Normas de carrera administrativa. Diario Oficial. Retrieved from <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9863>
- Álvarez Gaez, L., Arias Murcia, G. S., Galeano Pérez, L. E., González Escobar, M. M., & López Agudelo, V. (2017). Acoso laboral a los profesionales de enfermería en Colombia. Universidad Católica de Manizales. Retrieved from <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/1752>
- Arango, L. G. (2016). Cuidado, Trabajo emocional y Mercado: Los servicios estéticos y corporales. *Care, Emotional Work and Market: The Esthetic and Corporal Services.*, 6445(7), 99120. <https://doi.org/10.17151/rlef.2015.7.7.Revista>
- Arango, M. A. (2011). Una aproximación al concepto de mobbing ¿acoso psicológico en el sitio de trabajo? Un análisis del dispositivo móvil como posible factor de riesgo. Universidad EAFIT.
- Arbeláez, N. (2018). “Lo que le pasó a Claudia Morales, nos pasó a todos.” *La Silla Vacía*, 112. Retrieved from <http://lasillavacia.com/silla-academica/lo-que-le-paso-claudia-morales-nos-paso-todos-64465>
- Arenas, M. B., & Posada, P. M. C. (2011). Cornisa: violencia laboral desde la salud ocupacional. Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Bohórquez, K. (2018). Pese a fallo de Corte, Cristancho insiste en que relación con Otálora no fue consentida. *Blue Radio*. Retrieved from <https://www.bluradio.com/nacion/pese-fallo-de-corte-cristancho-insiste-en-que-relacion-con-otalora-no-fue-consentida-180359-ie435>
- Bohórquez Monsalve, V. (2018). Una decisión histórica contra el acoso sexual. *El Espectador*, pp. 19. Retrieved from <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/una-decision-historica-contra-el-acoso-sexual-articulo-799360>
- Bourdieu, P. (1990). Espacio social y génesis de las clases. In *Sociología y cultura*. México D.F.: Editorial Grijalbo,.
- Caballero, M. C. (2003). El acoso sexual en el medio laboral y académico. In *Tercer Mundo Editores del Grupo TM s.a.* (Ed.), *Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia 1*. (Primera ed, pp. 429439). Bogotá. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>
- Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Guiza Suarez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 13(25), 121138. Retrieved from http://conicyt13.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXmwtV1LT8MwDI62ceGCeL9R7IFR16zreuAw0HiJ8QaJ0-Q2qTS0pajbhODXY7ddV5AmwYFLVDlp2uSzHCeObcack2hbp2SCdHyoRx4uH-ArGQRuaDcjp2UHNqDGEqah9W69Tsd_uZPtSmXqLT2j_SvwSEPOyZH2D-AXnSIBn5EFsEQmwPJXbHBMV3ETGAmK
- Camargo, J. A., & Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 6(1), 5164.
- Cardona A, D., & Ballesteros P, M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(2), 99106.
- Carvajal Orozco, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. *Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración / Universidad Del Valle*, 29(49), 95106.
- Castillo, J. A., & Cubillos, A. P. (2012). La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia. *Revista de Salud Pública*, (1), 8497. Retrieved from https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642012000700008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Comité CEDAW. La violencia contra la mujer: Recomendación General No 19 CEDAW (1992). Retrieved from http://www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000, 199.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006 (2006). Colombia. Retrieved from http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008 (2008). Retrieved from <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054#29>
- Coronel, D. (2018). Habla Astrid Cristancho. *Revista Semana*. Retrieved from <https://www.semana.com/opinion/articulo/habla-astrid-helena-cristancho-por-daniel-coronell/569815>
- Corporación Sisma Mujer. (2013). Sistematización de casos sobre acoso sexual y feminicidio.
- Corte Constitucional. Sentencia T-6.617.263 - Revisión de la acción de tutela instaurada por Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué. (2018).
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia SP107 - 2018 (2018). Colombia.
- Cristancho, A. (2015). Carta de renuncia de Astrid Cristancho a la Defensoría del Pueblo por acoso sexual laboral.
- Dalglish, T., Williams, J. M. G., Golden, A.-M. J., Perkins, N., Barrett, L. F., Barnard, P. J., ... Watkins, E. (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud igualdad. *Journal of Experimental Psychology: General* (Vol. 136).



- De Justicia. (2018). Nuevo caso de acoso sexual y laboral en una universidad sin respuesta adecuada por parte de la institución. De Justicia, 17. Retrieved from <https://www.dejusticia.org/dejusticia-defiende-derechos-de-profesora-despedida-en-la-universidad-de-ibague-por-denunciar-casos-de-acoso-sexual-y-laboral/>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Concepto 50891 de 2014 (2015). Retrieved from <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1209>
- El Espectador. (2018). La tutela que busca acabar con la “tolerancia” hacia el acoso sexual y laboral. El Espectador, pp. 17. Retrieved from <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/la-tutela-que-busca-acabar-con-la-tolerancia-hacia-el-acoso-sexual-y-laboral-articulo-798386>
- Encalada, A. (2015). Definiendo la pobreza desde una óptica de tiempo. El caso de Santiago de Chile. Tesis para optar al grado de magister en políticas públicas. Universidad de Chile.
- Esguerra Muelle, C. (2015). Mujeres imaginadas : mujeres migrantes , mujeres exiliadas y sexualidades no normativas. Carlos III de Madrid.
- Esguerra Muelle, C., Sepúlveda Sanabria, I., & Fleischer, F. (2018). Se nos va el cuidado, se nos va la vida: Migración, destierro, desplazamiento y cuidado en Colombia (No. 3). Bogotá. Retrieved from https://cider.uniandes.edu.co/Documents/Publicaciones/Senosvalcuidado_senosvalavida.pdf
- Fernández, M. A., López, T. T., Espinoza, D. D., Velasco, M. A., Osorio, L. P., & Radillo, B. P. (2012). Autopercepción de presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo. Un acercamiento fenomenológico. Salud Uninorte, 28(1), 2735.
- García-Narváez, M., & Jiménez-Vásquez, A. (2011). Acoso laboral: perspectiva jurídica. Cali. Retrieved from <http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/handle/10819/1204>
- García Calderón, D. F. (2008). Limitantes disciplinarias y sancionatorias de las instituciones estatales por el acoso laboral. Universidad Libre.
- Garzón Landínez, T. C. (2011). Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Retrieved from <https://editorial.urosario.edu.co/criticas-y-perspectivas-de-la-ley-1010-de-2006-una-aproximacion-desde-la-definicion-juridica-y-psicologica-del-acoso-laboral-derecho-laboral-y-seguridad-social.html#.W34-ttgzafc>
- Gómez, I. C., & Hernández, L. M. (2014). La comunicación en tres casos de acoso laboral. Divers.: Perspect. Psicol. /, 10(2), 307320.
- Hochschild, A. R. (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus Value. (A. Giddens & W. Hutton, Eds.), On the Edge: Living with Global Capitalism. London: Jonathan Cape. <https://doi.org/10.4324/9781315633794>
- Human Rights Research and Education Centre, U. of O. Expediente T - 6.617.263. Acción de tutela interpuesta por la Sra. Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué. (2018).
- Infobae. (2018). Despiden a docente por denunciar casos de acoso sexual en Universidad de Ibagué Mónica. Infobae, 1114.
- La Oreja Roja. (2018). Los efectos del silencio de Claudia Morales. La Oreja Roja, 113. Retrieved from <https://laorejaroja.com/los-efectos-del-silencio-de-claudia-morales/>
- Leymann, H., Sergio, P., & Vázquez, N. (2009a). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo, 125.
- Leymann, H., Sergio, P., & Vázquez, N. (2009b). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 5(2), 165184.
- López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. Cuad. Admon.ser.organ, 24(43), 307328.
- Martínez-Herrera, E., Agudelo Suárez, A. A., & Vásquez-Trespalcacios, E. M. (2009). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en colombia.pdf. Revista Gerencia Y Políticas de Salud, 9(19), 4152. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272010000200004&lang=pt
- Mbembe, A. (2011). Necropolítica. Madrid: Editorial Melusina.
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008 (2008). Colombia. Retrieved from <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. Decreto 1295 de 1994, 1994 § (1994). Retrieved from http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio del Trabajo. Resolución 2143 de 2014. Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo. (2014). Colombia. Retrieved from http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_mintrabajo_2143_2014.htm
- Morales-Borrero, C., Borde, E., Eslava-Castañeda, J. C., & Concha-Sánchez, S. C. (2013). ¿Determinación social o determinantes sociales? Diferencias conceptuales e implicaciones praxiológicas. Revista de Salud Pública, 15(6), 810813. Retrieved from <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/download/35624/46241>
- Morales, C. (2018). “Reafirmé el miedo”: Claudia Morales sobre el tratamiento a su columna. Semana, 121. Retrieved from <http://www.casmujer.com/index.php/2018/01/25/reafirme-el-miedo-claudia-morales-sobre-el-tratamiento-a-su-columna/>



- Noticias RCN. (2016). Antes de ser secretaria privada en la Defensoría, Astrid Cristancho fue reina de belleza. Retrieved from <https://noticias.canalrcn.com/nacional-pais/ser-secretaria-privada-defensoria-astrid-cristancho-fue-reina-belleza>
- Noticias UNO. (2016). Entrevista a Astrid Cristancho. Noticia UNO. Retrieved from <https://canal1.com.co/noticias/exsecretaria-del-defensor-del-pueblo-niega-haber-sido-su-novia/Nueva-Mujer>. (2018a). # Quién Violó A Claudia : Así quieren desenmascarar al agresor de Claudia Morales en Twitter.
- Nueva Mujer. Retrieved from <https://www.nuevamujer.com/actualidad/2018/01/23/quienviolaoclaudia-asi-quieren-desenmascarar-al-agresor-claudia-morales-twitter.html>
- Nueva Mujer. (2018b). Los peores comentarios contra Claudia Morales luego de denunciar su violación. Nueva Mujer. Retrieved from <https://www.nuevamujer.com/actualidad/2018/01/22/claudia-morales-violacion-jefes.html>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018a). WCMS_554100-1 Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo Conferencia Informe V (1) 107.a reunión, 2018 ILC.107/V/1 Quinto punto del orden del día. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018b). WCMS_637134-1 Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo Conferencia Informe V (1) Conferencia Internacional del Trabajo, 108.a reunión, 2019 ILC.108/V/1 Quinto punto del orden del día. Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo. (2012). Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género. (Organización Internacional del Trabajo, Ed.) (Tercera ed). Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Cartilla - Hoja informativa sobre el hostigamiento o acoso sexual en el trabajo. Género, Salud Y Seguridad En El Trabajo.
- Páez, L. A., González, P., Rojas, C., & Ortega, M. (2015). Medición de la línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBT Agosto 2015. Bogotá. Retrieved from http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/documentos/MEDICION_LINEA_DE_BASE_DE_LA_POLITICA_PUBLICA_LGBT.pdf
- Pardo, M. A. (2018). El morbo que despertó el caso de Claudia Morales. Las Dos Orillas, 17. Retrieved from <https://www.las2orillas.co/el-morbo-que-desperto-el-caso-de-claudia-morales/>
- Peñaranda, F., & Otálvaro, G. (2013). El debate determinantes-determinación social de la salud: aportes para la renovación de la praxis de la salud pública. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 31(Sup 1), 12.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral, mobbing: perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales, (18), 111122. Retrieved from <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/index.php?id=378>
- Pérez Orozco, A. (2017). Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto vida-capital (Vol. 91). Madrid: Traficantes de Sueños.
- Pulzo. (2018a). ¿Tiene derecho Claudia Morales a permanecer en silencio sobre su violación? Legalmente, no. Pulzo. Retrieved from <https://www.pulzo.com/nacion/temas-legales-denuncia-violacion-claudia-morales-PP429727>
- Pulzo. (2018b). Por violación de Claudia Morales se desata cacería de brujas (de jefes). Pulzo, 110. Retrieved from <https://www.pulzo.com/nacion/claudia-morales-deberia-revelar-nombre-violador-PP424691>
- Redacción Nacional El Espectador. (2018). Organizaciones de mujeres y de libertad de expresión apoyan el silencio de Claudia Morales. El Espectador, pp. 16. Retrieved from <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/organizaciones-de-mujeres-y-de-libertad-de-expresion-apoyan-el-silencio-de-claudia-morales-articulo-738191>
- Roldán, N. (2018). Las cicatrices de Claudia Morales. El Espectador, pp. 118. Retrieved from <https://www.elespectador.com/cromos/vida-social/las-cicatrices-de-claudia-morales-26317>
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. Revista Nueva Antropología, VIII(30), 95145.
- Seco Martín, E., & López Pino, C. M. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. Cuadernos de Relaciones Laborales, 33(1), 119147. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2015.v33.n1.48810
- Segato, R. L. (2016). La guerra contra las mujeres. Traficantes de Sueños. Madrid: Traficantes de Sueños. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Debate Feminista, 52, 117. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>





Nuestro profundo agradecimiento a todas las mujeres que participaron con sus testimonios de este estudio y a quienes, en algún momento, a pesar de los múltiples temores que enfrentan y que las revictimizan, han denunciado este tipo de violencia que de manera estructural afecta a las mujeres y personas feminizadas, en un sistema laboral misógino, racista, clasista, capacitista y etarista. A Martina Cocco, psicóloga de la Universidad de Boloña y Magistra en Género de la Universidad Nacional de Colombia, por todo el apoyo en el análisis con perspectiva de género e interseccional de las consecuencias psicosociales de los eventos de acoso relatados por las entrevistadas.



CORPORACIÓN
CASA DE LA MUJER
TRABAJADORA-CMT.



CENTRAL ÚNITARIA DE TRABAJADORES
DEPARTAMENTO
JURÍDICO Y LEGISLATIVO
DE LA CUT.





CORPORACIÓN
CASA DE LA MUJER
TRABAJADORA-CMT.



CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES
DEPARTAMENTO
JURÍDICO Y LEGISLATIVO
DE LA CUT.

Corporación Casa de la Mujer Trabajadora - CMT
Calle 41 N° 20 - 09 Bogotá, D.C. - Colombia
Tels.: (57 1)736 3521 - 736 35 20
e mail.: casa.mujer.trabajadora@gmail.com
www.corporacioncasadelamujertrabajadora.org