



**ACOSO SEXUAL EN AMBIENTES LABORALES COMO AMENAZA A
LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: MANUAL DE GESTION DE
CASOS DE ACOSO SEXUAL EN ENTORNOS LABORALES PARA
EMPLEADOS Y EMPLEADORES**

Eila Lorena Rivera Alvarado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Tibú (Norte de Santander)

Programa Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

noviembre de 2025

Acoso Sexual En Ambientes Laborales Como Amenaza A La Seguridad Y Salud
En El Trabajo: Manual De Gestión De Casos De Acoso Sexual En Entornos Laborales
Para Empleados Y Empleadores

Eila Lorena Rivera Alvarado

Trabajo de investigación e innovación presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Erik Duarte

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Tibú (Norte de Santander)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

noviembre de 2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo, ante todo, a Dios, por ser mi guía constante, fuente de fortaleza y sabiduría en cada etapa de este proceso. A mis padres, por su amor incondicional, comprensión y apoyo inquebrantable, quienes me inspiraron a no rendirme y a seguir adelante con fe y determinación.

A todas las personas que, de una u otra forma, han creído en mí y en mi capacidad de alcanzar mis metas, especialmente a mis tías Edilia y Heidy.

Y, especialmente, dedico esta investigación a todas las mujeres y hombres que han sido víctimas de acoso sexual en sus entornos laborales, con la esperanza de que este trabajo sirva como una herramienta para promover ambientes de trabajo más seguros, dignos y libres de violencia.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Dios, por brindarme la salud, la constancia y la claridad necesarias para culminar este proceso académico.

Al profesor Erik Duarte, por su acompañamiento, orientación y por compartir su experiencia, contribuyendo al fortalecimiento de mis habilidades investigativas y profesionales.

A mi familia, por su paciencia, apoyo incondicional y palabras de aliento en los momentos más exigentes.

Finalmente, agradezco a mis compañeros de clase que de manera directa o indirecta, aportaron a la realización de este proyecto. Este trabajo representa no solo un logro académico, sino también un compromiso con la construcción de espacios laborales más humanos y respetuosos.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de anexos	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I.....	12
1 Planteamiento del problema.....	12
1.1 Objetivos.....	14
1.1.1 Justificación:	15
Marco Legal.....	24
Metodología.....	27
CAPÍTULO II.....	28
2 Resultados.....	28
2.1 Estudiar la evolución jurisprudencial Colombiana en materia de acoso laboral, identificando los principales criterios legales que han definido su relación con la seguridad y salud en el trabajo	28
2.2 Evaluar la eficacia de los mecanismos existentes en la aplicabilidad de la normativa en el entorno laboral, identificados en la revisión jurisprudencial Colombiana.....	29
2.3 Proponer estrategias jurídicas y organizacionales por medio de un manual de gestión de casos de acoso sexual en entornos laborales analizando su impacto en la seguridad y salud en el trabajo	35
2.4 Discusión	38
2.6 Conclusiones.....	39
Referencias	41

Lista de tablas

Tabla	Título	Página
Tabla 1.	Eficacia de los mecanismos existentes en la aplicabilidad de la normativa en el entorno laboral,	32

Lista de anexos

Anexo	Descripción	Página
Anexo A.	Extractos de sentencias de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia relacionadas con el acoso sexual laboral	25
Anexo B	Línea de tiempo jurisprudencial sobre el acoso sexual laboral en Colombia	31
Anexo C.	Infografía: Manual de gestión de casos de acoso sexual para empleados	39
Anexo D.	Infografía: Manual de gestión de casos de acoso sexual para empleadores	40

Resumen

El presente trabajo de investigación aborda el acoso sexual en los ambientes laborales como una amenaza directa a la seguridad y salud en el trabajo (SST), entendiendo esta problemática no solo como una vulneración a los derechos humanos, sino como un riesgo psicosocial que afecta la dignidad, integridad y bienestar emocional de los trabajadores. Desde una perspectiva jurídica, se analizan las normas y fallos jurisprudenciales colombianos más relevantes, junto con los avances internacionales impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Convenio 190, que promueven entornos laborales libres de violencia y discriminación.

La investigación, de enfoque cualitativo, documental y jurídico-dogmático, utiliza un método inductivo que permite interpretar el marco normativo y las decisiones judiciales en torno al acoso sexual laboral.

Como resultado, se diseña un Manual de Gestión de Casos de Acoso Sexual Laboral dirigido a empleados y empleadores, que establece directrices claras sobre prevención, denuncia, investigación y sanción, garantizando procedimientos accesibles, confidenciales y con enfoque de género. Este manual se convierte en una herramienta de apoyo para fortalecer la cultura organizacional, promover ambientes laborales seguros y reafirmar el compromiso institucional con el respeto, la equidad y la salud laboral integral.

Palabras clave: Acoso sexual laboral, jurisprudencia, riesgos psicosociales, manual de gestión, enfoque de género.

Abstract

This research project addresses sexual harassment in workplace environments as a direct threat to occupational safety and health (OSH), understanding this issue not only as a violation of human rights but also as a psychosocial risk that affects workers' dignity, integrity, and emotional well-being. From a legal perspective, the study analyzes the most relevant Colombian regulations and jurisprudence, along with international advances promoted by the International Labour Organization (ILO) and Convention No. 190, which advocate for workplaces free from violence and discrimination.

The research follows a qualitative, documentary, and legal-dogmatic approach, using an inductive method to interpret the legal framework and judicial decisions regarding workplace sexual harassment.

As a result, a Manual for the Management of Workplace Sexual Harassment Cases was designed for both employees and employers. This manual establishes clear guidelines for prevention, reporting, investigation, and sanction processes, ensuring accessible and confidential procedures with a gender perspective. It serves as a practical tool to strengthen organizational culture, promote safe and respectful workplaces, and reinforce institutional commitment to equity, respect, and comprehensive occupational health.

Keywords: Workplace sexual harassment, jurisprudence, psychosocial risks, management manual, gender perspective.

Introducción

Acoso Sexual En Ambientes Laborales Como Amenaza A La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Una de las problemáticas más complejas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es el acoso sexual, al tratar con estas situaciones estamos hablando de atropellos a atributos de la personalidad intangibles e inalienables como la dignidad humana y la integridad psíquica, los cuales resultan difíciles de percibir. Las personas que son violentadas sufren directamente un atentado a estos derechos fundamentales, generando en ellas entornos laborales insostenibles, que afectan directamente la productividad organizacional además de generar ambientes tóxicos para la empresa en general.

Cuando hablamos de acoso sexual debemos tener en cuenta que esta involucra no solo acercamientos sexuales no deseados, sino que también abarca comentarios inapropiados, gestos, tocamientos no consentidos, propuestas o insinuaciones sexuales y acciones que provoquen espacios de hostigamientos para la víctima; el acoso sexual no solo se debe catalogar como un acto de violencia, sino una clara manifestación de desigualdad y abuso de poder tanto de superiores como de iguales. Ahora bien, el acoso sexual ha sido tradicionalmente entendido como una problemática que afecta principalmente a las mujeres, más sin embargo, se ha reconocido también que este fenómeno afecta de igual manera a los hombres aunque en menor cifra, y esto se debe principalmente a que este fenómeno es menos visibilizado hasta por las propias víctimas debido a los estereotipos de género instaurados en la sociedad, más sin embargo es una problemática que no puede ser ignorada y mucho menos minimizada pues violencia es violencia sin importar los roles de género, pues tanto hombres, como mujeres y personas

con diversidad sexual diversa cualquiera que esta sea, pueden llegar a ser víctimas de acoso sexual.

Es necesario acotar, que el derecho por medio de leyes y fallos Jurisprudenciales ha establecido que el acoso sexual en cualquiera que fuese su forma es un acto que constituye violación a los derechos humanos y laborales; la jurisprudencia, ha sido relevante en la interpretación y aplicación de la ley, pues ha sentado precedentes sobre la protección de los derechos laborales de las víctimas, ampliando la comprensión del acoso y como debe ser manejado teniendo de presente el papel de los superiores de asumir con responsabilidad la creación de ambientes laborales sanos junto con la toma de medidas preventivas desarrolladas por medio de protocolos seguros para que los procedimientos de denuncia sean accesibles y confidenciales para las víctimas.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del problema

El acoso sexual en los ambientes laborales es una amenaza seria para la seguridad y salud de los trabajadores, esto en razón a los diferentes impactos que el mismo puede tener para el bienestar emocional, psicológico y físico de las víctimas. Ahora bien, la legislación colombiana y la jurisprudencia de la Corte Constitucional han dado pasos importantes para proteger a los trabajadores de este tipo de violencia y ampliar los hechos victimizantes, pero aun así es necesario seguir avanzando en la implementación efectiva de medidas que garanticen la erradicación del acoso sexual en entornos laborales, por ello se debe buscar abordar el acoso sexual en los ambientes laborales desde una perspectiva no solo legal si no de una manera organizacional enfocada en el bienestar de los trabajadores que resulta esencial para proteger los derechos de los mismos y fomentar un ambiente de trabajo más justo, inclusivo y respetuoso. La creación de protocolos claros y efectivos para la gestión de estos casos es un paso fundamental para erradicar esta forma de violencia en el ámbito laboral por lo que resulta urgente desarrollar protocolos claros y prácticos que ayuden a las empresas a gestionar los casos de acoso sexual de manera efectiva pre y post hecho violento, desarrollando esto, por medio de un manual de aplicación, que defina los procedimientos a seguir para la denuncia, la investigación, la sanción y el acompañamiento de las víctimas, garantizando que tanto empleadores como empleados comprendan sus derechos y responsabilidades y actúen de acuerdo con la normativa vigente ayudando a la generación de entornos laborales sanos ligados al respeto y al marco de la seguridad y salud en el trabajo.

Internacionalmente el acoso sexual laboral ha despertado el interés de diferentes agencias tales como la ONU, la OIT, la CEDAW, movimiento #MeToo entre otros, abordando el mismo por medio de políticas públicas, cambios legislativos generando una creciente conciencia y respuesta global. Se ha adoptado el convenio 190 y la recomendación 206, que abordan la violencia y el acoso en el trabajo, también se ha buscado por medio de estos la sensibilización al mundo sobre el acoso sexual en el ámbito laboral generando un debate social sobre la importancia de crear ambientes laborales mas seguros e inclusivos; cada uno de estos aportes internacionales se han convenido con nuestro país para implementar políticas y medidas para prevenir y abordar el acoso laboral sexual.

En Colombia, este tipo de acoso ha sido objeto de atención tanto en el ámbito legislativo como en el social, por esto, la rama legislativa ha implementado leyes como la 1010 de 2006, pilar fundamental en cuanto a la regulación del acoso laboral, previniendo, corrigiendo y sancionando el acoso laboral. En el 2019 se incluyó el acoso sexual laboral como una figura legal dentro del código penal colombiano en el artículo 210^a estableciendo el acoso sexual como delito autónomo considerándolo no solo una violación a los derechos laborales sino considerándolo un delito penal. La ley 1257 de 2008 establece que el estado debe garantizar espacios laborales libres de violencia y que las autoridades deben asegurar que las víctimas reciban atención adecuada y acceso a la justicia. De igual manera, los tribunales han desempeñado un papel importante en el establecimiento de precedentes legales interpretando la ley 1010 de 2006 y la reforma del código penal de manera que han logrado un marco legal más robusto para la protección de las víctimas y la sanción a los agresores, muestra de ello la STC13818-2013 que destaco

la definición de acoso sexual laboral como fuente de daño psíquico y emocional en la víctima, subrayando la responsabilidad del empleador en base al artículo 53 constitucional. También se enmarca la SL 3000-2016 enfatizando en la necesidad de investigar el comportamiento de la persona acusada se enmarca en el abuso de poder y violencia en el entorno laboral, la corte resolvió también que no es necesario la aportación de pruebas físicas de contacto sexual, solo basta las pruebas testimoniales, psicológicas y circunstanciales; punto relevante para nuestra investigación que en esta jurisprudencia la corte destaco la importancia de que los empleadores cuenten con protocolos claros de prevención y denuncia, recordando que los empleadores tienen la obligación de actuar de inmediato ante cualquier denuncia de acoso sexual independientemente de que exista o no una denuncia formal ante las autoridades.

Tomando de base lo anterior, surge la siguiente pregunta problema: *¿Será necesario un manual de aplicación para la gestión de casos de acoso sexual en entornos laborales que brinde directrices para empleadores y empleados en prevención, denuncia, investigación y sanción, conforme a la legislación vigente?*

1.1 Objetivos

Se desarrollarán los siguientes objetivos:

Objetivo General: Diseñar un manual para la gestión de casos de acoso sexual en entornos laborales que brinde directrices para empleadores y empleados en prevención, denuncia, investigación y sanción, conforme a la legislación vigente.

Objetivos Específicos:

- I. Estudiar la evolución jurisprudencial colombiana en materia de acoso laboral, identificando los principales criterios legales que han definido su relación con la Seguridad y Salud en el trabajo.
- II. Evaluar la eficacia de los mecanismos existentes en la aplicabilidad de la normativa en el entorno laboral, identificados en la revisión jurisprudencial colombiana.
- III. Proponer estrategias jurídicas y organizacionales por medio de un manual de gestión de casos de acoso sexual en entornos laborales analizando su impacto en la seguridad y salud en el trabajo.

1.1.1 Justificación:

La investigación se justifica al responder a una necesidad real del contexto laboral colombiano contribuyendo al cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos en el convenio 190 de la OIT con la prevención de la violencia de género en el mundo laboral.

Se presenta una urgencia a nivel organizacional en las empresas de fortalecer la gestión del riesgo psicosocial que genera el acoso sexual en entornos laborales mediante la creación de un Manual de gestión de casos de acoso sexual dirigido a empleados y empleadores. Este, permitirá garantizar los protocolos humanos y confidenciales con una respuesta oportuna ante las denuncias, convirtiéndose así, este instrumento en una guía práctica que promueva entornos laborales libres de violencia materializando el derecho fundamental al trabajo digno.

2. Marco Conceptual

Para el desarrollo de las bases del tema de investigación es importante tener en cuenta los siguientes conceptos:

Acoso Sexual Laboral: El acoso en el ámbito laboral es una conducta no deseada de carácter sexual que afecta la dignidad, integridad y libertad de las personas en el contexto de una relación de trabajo. La ley 1010 de 2006 en Colombia lo tipifica como una forma de acoso laboral, reconociendo su carácter discriminatorio y violento y su potencial para generar consecuencias psicológicas y sociales graves en la víctima. Conductas que pueden manifestarse en insinuaciones, comentarios fuera de lugar, contacto físico no consentido, chantajes o gestos sexualizados.

Seguridad Y Salud En El Trabajo: el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo regulado por el decreto 1072 de 2015, busca proteger la integridad física, mental y social de los trabajadores, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables. La OIT ha reconocido el acoso y la violencia en el trabajo como un problema de salud pública que debe ser abordado desde la gestión preventiva del riesgo.

Responsabilidad Legal Y Jurisprudencia Colombiana: la jurisprudencia constitucional y laboral en Colombia ha establecido que las empresas tienen el deber de prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de acoso sexual en el lugar de trabajo. La corte a través de leyes y jurisprudencia ha señalado que el acoso sexual laboral vulnera derechos fundamentales ya través de estas mismas ha reconocido la obligación tanto del Estado como de los empleadores de Promover y Garantizar ambientes laborales sanos.

Ambiente Laboral: aquel que permite el desarrollo profesional en condiciones de bienestar físico y mental garantizando el respeto por los derechos fundamentales de todos

los trabajadores. Un ambiente laboral seguro se compone de respeto, equidad de género y cero tolerancias a cualquier tipo de acoso.

Diana Russell analiza el acoso sexual en el trabajo como una manifestación de la explotación sexual sistémica que enfrentan las mujeres en diversas esferas de la sociedad. Este enfoque integral destaca cómo el acoso laboral no es un fenómeno aislado, sino parte de un continuum de violencia de género que incluye desde el menosprecio hasta el feminicidio.

Russell argumenta que el acoso sexual en el trabajo, lejos de ser un hecho trivial o marginal, opera como un instrumento de subordinación, mediante el cual se limita el acceso de las mujeres a espacios laborales seguros, dignos y equitativos. Las agresiones, insinuaciones, coerciones y chantajes sexuales en el entorno laboral no solo afectan la salud mental y física de las víctimas, sino que también tienen un efecto disciplinado: envían un mensaje implícito sobre quién tiene el poder y en qué condiciones se permite la presencia femenina en estos espacios.

Esta autora nos da uno de los enfoques teóricos fundamentales para comprender el acoso sexual en ambientes laborales, esta autora nos plantea que el acoso sexual en el ámbito laboral no debe interpretarse como un fenómeno aislado ni como un simple conflicto interpersonal, sino como una manifestación de la explotación sexual sistémica que enfrentan las mujeres en distintas esferas de la sociedad. Este enfoque estructural resulta particularmente útil para analizar la realidad colombiana, donde si bien existen normas que sancionan el acoso sexual laboral (como la Ley 1010 de 2006 y el artículo 210A del Código Penal), la persistencia de esta forma de violencia evidencia fallas en la prevención, la protección institucional y la reparación efectiva. Además, permite ampliar

la comprensión del acoso sexual más allá del marco punitivo, integrando elementos de salud ocupacional, derechos humanos y transformaciones culturales necesarias para erradicarlo.

Estudios entorno al acoso sexual han destacado que esta misma tipología está regulada tanto por el derecho laboral, que lo considera una forma de acoso laboral, como por el derecho penal, que lo tipifica como delito. Esta dualidad puede generar fragmentación en la protección de las víctimas y en la aplicación de sanciones.

Del mismo modo, se presenta una identificación de tensiones y puntos en común: Se presentan seis tensiones o puntos de intersección entre las regulaciones laborales y penales, lo que evidencia la necesidad de una armonización normativa para abordar eficazmente el acoso sexual en el trabajo.

- ✓ Dificultades probatorias en el ámbito penal vs. laboral.
- ✓ Diferencias en el enfoque hacia la víctima.
- ✓ El carácter público del proceso penal frente al enfoque más preventivo del derecho laboral.
- ✓ La revictimización que puede generar el proceso penal.
- ✓ El acceso desigual a la justicia.
- ✓ La omisión de medidas reparatoras en el ámbito penal.

Este artículo de Gallego Arango es relevante para comprender las complejidades legales del acoso sexual laboral en Colombia y ofrece una base sólida para el desarrollo de políticas y reformas que integren una perspectiva de género en la legislación laboral y penal. Es una contribución académica significativa que analiza cómo el acoso sexual en el ámbito laboral es abordado desde dos perspectivas jurídicas distintas: el derecho laboral y

el derecho penal. Los autores, Martín Arango Gallego, Nataly Macana Gutiérrez y Andrés Rodríguez Morales, utilizan una perspectiva de género para examinar las tensiones y convergencias entre estas dos áreas del derecho en el contexto colombiano

El libro *Romper en caso de emergencia: Anatomía de la violencia machista* (Catedral Editorial, 2022) de Carla Vall i Duran es un manual práctico y accesible que aborda las violencias de género desde una perspectiva jurídica, social y emocional. La autora, abogada penalista y criminóloga especializada en derechos humanos y prevención de violencias machistas, ofrece una guía tanto para víctimas como para su entorno, con el objetivo de comprender, identificar y actuar frente a estas situaciones.

Uno de los aspectos más destacables es cómo Vall combina las herramientas legales con aspectos emocionales y psicológicos. La autora no fragmenta a la víctima entre “lo jurídico” y “lo personal”, sino que propone un abordaje integral. Al incluir el ciclo de la violencia, la violencia vicaria, el miedo, la culpa y la manipulación emocional, rompe con visiones reduccionistas del delito y del proceso penal.

Como lo sostiene Vall i Duran, la violencia machista no comienza con la agresión física o sexual explícita, sino con los mecanismos de control, intimidación y silenciamiento que atraviesan la vida cotidiana de las mujeres. Esta lectura resulta pertinente para comprender cómo el acoso sexual laboral opera en Colombia, no como hechos aislados sino como formas estructurales de violencia que se reproducen en contextos jerárquicos y normalizados por la cultura organizacional. Este libro es una herramienta valiosa para comprender y enfrentar las violencias machistas, ofreciendo tanto análisis teórico como recursos prácticos para la acción y el acompañamiento

El artículo "Revisión de algunos aspectos relevantes para combatir el acoso moral y sexual a partir del Convenio 190 de la OIT", escrito por Jorge Rosenbaum Rímolo y publicado en la *Revista Jurídica del Trabajo* (Vol. 5 Núm. 15, 2024),, ofrece un análisis detallado sobre cómo el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación 206 buscan garantizar el derecho de las personas a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso.

Definición de violencia y acoso según el Convenio 190: El autor destaca que el Convenio 190 define la "violencia y acoso" en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Esta definición amplia incluye la violencia y el acoso por razón de género, englobando el acoso sexual.

Ámbito de aplicación: Rosenbaum Rímolo señala que el Convenio tiene un alcance amplio, aplicándose a todos los sectores, tanto públicos como privados, y a todas las personas en el mundo del trabajo, incluyendo empleados, trabajadores en formación, pasantes y voluntarios.

Medidas de prevención y protección: El artículo enfatiza la importancia de que los Estados miembros adopten una legislación que prohíba la violencia y el acoso en el trabajo, estableciendo mecanismos de prevención, protección y reparación para las víctimas.

Responsabilidad de los empleadores: Se resalta la obligación de los empleadores de implementar políticas en consulta con los trabajadores y sus representantes, con el fin de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Acceso a recursos y apoyo: El autor subraya la necesidad de garantizar que las víctimas tengan acceso a recursos efectivos y apropiados, incluyendo mecanismos de denuncia y resolución de disputas, así como apoyo, servicios y asistencia.

Este análisis proporciona una comprensión profunda de cómo el Convenio 190 de la OIT establece un marco integral para combatir el acoso moral y sexual en el ámbito laboral, resaltando la importancia de su implementación efectiva para garantizar entornos de trabajo seguros y dignos.

La Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, elaborada por la Fundación ChileMujeres en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y publicada en julio de 2024, constituye un instrumento integral para abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Esta guía se alinea con el Convenio 190 de la OIT y la Ley N.º 21.643 (Ley Karin) de Chile, ofreciendo un enfoque práctico y normativo para empleadores y trabajadores.

La guía se organiza en varios capítulos que abordan:

Marco normativo: Presenta un análisis del Convenio 190 de la OIT y su relación con el Código del Trabajo chileno, destacando la importancia de un entorno laboral libre de violencia y acoso.

Perspectiva de género: Profundiza en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención y tratamiento del acoso, conforme a lo establecido por la Ley Karin

Definiciones y clasificaciones: Ofrece una descripción detallada de los conceptos, elementos constitutivos y tipos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Obligaciones y derechos: Detalla las responsabilidades de empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales en la prevención y tratamiento del acoso, así como los derechos de las personas trabajadoras.

Herramientas prácticas: Incluye un checklist para evaluar la implementación de políticas de prevención y un modelo de protocolo para abordar casos de acoso y violencia en el trabajo

Aunque la guía está diseñada para el contexto chileno, sus principios y recomendaciones pueden ser adaptados al marco legal colombiano, especialmente en relación con la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y el artículo 210A del Código Penal que tipifica el acoso sexual. La implementación de protocolos de prevención, la capacitación con enfoque de género y la creación de canales de denuncia accesibles son prácticas que pueden fortalecer la protección de los derechos laborales en Colombia.

El artículo "Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en enfermeras" de Delgado y Espinoza (2019), publicado en *Dialnet*, ofrece un análisis detallado sobre la prevalencia y el impacto del acoso laboral en el personal de enfermería, destacando las diferencias de género y su relación con la satisfacción laboral.

Se destaca un punto muy importante, la existencia de una correlación negativa entre la experiencia de acoso y la satisfacción laboral, lo que indica que el acoso laboral contribuye a la insatisfacción en el trabajo. Además de ello, el estudio señala que las características de las sociedades patriarcales y los factores organizacionales intrínsecos y externos influyen en la frecuencia del acoso laboral y la satisfacción ocupacional

Aunque si bien el tema en torno al cual está dirigido el trabajo es en el ámbito de la enfermería, los hallazgos de Delgado y Espinoza subrayan la necesidad de implementar

políticas y prácticas organizacionales que aborden el acoso laboral desde una perspectiva de género. Esto incluye la creación de entornos laborales seguros, la promoción de la equidad de género y la implementación de mecanismos efectivos para la denuncia y prevención del acoso.

Se trae a colación un estudio realizado por el Gobierno de España que proporciona una revisión de investigaciones anteriores, así como normativas y jurídicas, con el objetivo de clarificar conceptos y definiciones sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Explora diferentes estudios y encuestas realizadas principalmente en España, analizando los problemas metodológicos y sus soluciones.

El estudio revela que el 47,4% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo identifican a sus superiores varones como agresores. Además, el 32,4% señala a compañeros de la misma categoría laboral, y el 9,2% a otras personas, incluyendo familiares o amistades del jefe y clientes.

La relevancia de este estudio para este tema de investigación radica en la propuesta de una estrategia transversal que incluye:

- Prevención y sensibilización en los entornos laborales.
- Identificación y actuación frente al acoso.
- Implementación de protocolos claros en las empresas.
- Apoyo a las víctimas y erradicación de estas conductas

Además, se destaca la importancia de la negociación colectiva y la acción sindical para abordar eficazmente el acoso laboral. Ahora bien, desde el aspecto conceptual hay que tener en cuenta la teoría del poder y control se basa en la idea de que el acoso sexual

en el lugar de trabajo no es simplemente un comportamiento individual inapropiado, sino una manifestación de relaciones desiguales de poder. Esta perspectiva ve el acoso sexual como una herramienta utilizada por individuos o grupos con más poder (usualmente hombres) para mantener su dominio sobre quienes se encuentran en una posición subordinada (en su mayoría mujeres). La teoría también subraya la importancia de programas educativos y de sensibilización sobre la igualdad de género, los derechos laborales y el respeto en el trabajo, para que tanto los empleados como los empleadores comprendan cómo se reproduce el poder de manera desiguales y se comprometan a erradicar estas dinámicas.

Este enfoque teórico permite comprender el acoso sexual en el trabajo no solo como una serie de actos aislados, sino como parte de un sistema de poder que necesita ser desmantelado para promover entornos laborales más justos y equitativo.

Marco Legal

La Ley 2365 2024 crea un plan transversal para la eliminación del acoso sexual laboral. Obligaciones de los empleadores. Garantías de protección. Estabilidad laboral. Ampliación de enfoque diferencial e interseccional para la valoración probatoria en casos de acoso sexual.

Es por ello, que, al hablar ya de aspectos legales a tener en consideración, en primer lugar, desde el aspecto constitucional se tiene los siguientes artículos acorde al tema objeto de investigación:

Artículo 13: Establece el derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo u orientación sexual.

Artículo 25: Garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53: Ordena al legislador expedir el Estatuto del Trabajo, con principios como la estabilidad, la seguridad social y la protección especial a la mujer.

Desde el aspecto Laboral, el código sustantivo del trabajo se tiene la siguiente normativa:

Artículo 57: Establece las obligaciones del empleador, incluyendo la de brindar un ambiente sano de trabajo.

Artículo 60: Prohíbe a los trabajadores realizar actos que atenten contra la moral o causen perjuicios al empleador o a sus compañeros.

Artículo 62: Enumera las justas causas para la terminación del contrato, incluyendo comportamientos que puedan configurar acoso.

Relevante igualmente el decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

En su capítulo sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece que los empleadores deben identificar y controlar los factores psicosociales que afecten la salud de los trabajadores, entre ellos el acoso laboral y sexual.

Ahora, en torno al aspecto Jurisprudencial resulta relevante tener en cuenta la SENTENCIA SP2484-2024 de la sala de casación penal caso con enfoque de genero donde se determina el tipo penal de acoso sexual. Tal como lo consideró el ad quem, el artículo 210 A de la Ley 599 de 2000, respecto del delito de acoso sexual, dispone que incurre en esta conducta punible 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. Al respecto, la Corte ha

considerado que el tipo penal de acoso sexual supera el ámbito de dependencia y subordinación meramente laboral, educativo o de salud, ya que alude no solo a la superioridad manifiesta que pueda existir de parte del perpetrador hacia la víctima, sino también a las relaciones de “autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica”. La Corte ha señalado que la situación de acoso sexual tiene como característica la habitualidad o permanencia, no resulta desacertado que por circunstancias propias en que se desenvuelven los hechos, no solo sea el resultado de una conducta reiterada, sino también derivada de un único comportamiento que permita la estructuración de uno de los verbos rectores que integran el tipo penal; son las circunstancias en las que se comete el delito las que lo determinarán, como la intensidad y efectos que el acosador logra con la conducta, donde el acto o sucesión de actos graves en un mismo hecho constituyen un factor de suficiencia para la configuración del delito. Una única conducta consolida el delito de acoso sexual cuando su intensidad es de tal gravedad que afecta principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y derechos y libertades sexuales y económicas; esto es, cuando la víctima sufre un daño cierto por la humillación o degradación personal, resultado de la zozobra, intimidación, afectación psicológica, mortificación o un clima hostil o discriminatorio. En esta misma línea, la finalidad de la conducta punible de acoso sexual es de índole libidinoso, motivo por el que el tipo penal protege como bien jurídico la libertad, integridad y formación sexuales. Además, se trata de un delito de mera conducta, pues su ejecución no implica la realización de algún acto sexual o acceso carnal con ocasión del

comportamiento del acosador; el tipo penal sanciona las conductas humillantes que afecten directamente a la persona.

La sentencia C-393 de 2007 Reafirma la legitimidad de la intervención estatal en el acoso laboral y sexual, esta avala la ley 1010 2006 que establece mecanismos para prevenir y sancionar el acoso en el entorno laboral. Habla del impacto en la salud física y mental del trabajador. Avala medidas disciplinarias y administrativas dentro del debido proceso.

Metodología

Para el desarrollo del proyecto usaremos como línea de investigación la prevención del acoso sexual como factor de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo, diacrónica, longitudinal, no experimental, además de realizar una investigación netamente cualitativa por su enfoque jurisprudencial; se usará un método inductivo ya que buscamos propuestas para nuestro manual de aplicación por lo que es necesario trabajar bajo una base pura o teórica, explicativa y documental. Nuestra población objeto de estudio son los trabajadores de nuestro país, se trabajará un muestreo documental a conveniencia legal y jurisprudencial y nuestra muestra será netamente documental.

Siguiendo esta línea, debido al enfoque de la investigación y el resultado que se espera obtener se manejara un enfoque cualitativo documental ya que nos centraremos en comprender, interpretar y analizar Jurisprudencia, Teoría y Normativa Jurídica, permitiéndonos llegar así a un enfoque hermeneúutico para poder profundizar en el alcance de la ley y su correcta aplicación; lo que nos permitiría a su vez identificar cuales son esas contradicciones que se encuentran presentes en la ley que generan vacíos normativos y poco alcance de la ley adoptándose a la vez aun diseño metodológico documental, de tipo

Juridico- Dogmatico debido al gran análisis e interpretación de normativa y jurisprudencia vigente que deberá realizarse para obtener los resultados propuestos.

Ahora, en una investigación con estas características la población se definiría con la totalidad de los documentos jurídicos oficiales que se presentan en la rama Ejecutiva y Legislativa del país pero de la misma forma, se filtraran estos documentos destacando aquellos que sean de mayor relevancia para el alcance del objetivo de la investigación, tomando así, normativa y Jurisprudencia emitida por la alta corte laboral respecto al acoso sexual laboral y su amenaza al SG SST; y se tomara en cuenta también de manera teórica los conceptos emitidos por el ministerio de trabajo y la Corte Constitucional. Esto nos llevaría a un muestreo por conveniencia que contenga nuestro tema de estudio y cumpla los filtros de contenido y vigencia ya que esto nos garantizaría el análisis el correcto análisis y aplicación normativa.

CAPÍTULO II

2 Resultados

2.1 Estudiar la evolución jurisprudencial Colombiana en materia de acoso laboral, identificando los principales criterios legales que han definido su relación con la seguridad y salud en el trabajo

Para dar respuesta al primer objetivo se utilizó la línea de tiempo como herramienta teórica visual, con la finalidad de poder plasmar gráficamente Estudiar la evolución jurisprudencial colombiana en materia de acoso laboral:

Línea de tiempo jurisprudencial



2.2 Evaluar la eficacia de los mecanismos existentes en la aplicabilidad de la normativa en el entorno laboral, identificados en la revisión jurisprudencial Colombiana

Así entonces, identificando la línea jurisprudencial con su avance en el tema del abordaje del acoso sexual laboral y el papel de los empleadores en el abordaje de esta, se llega a evaluar la eficacia de los mecanismos existentes en la aplicabilidad de la normativa en el entorno laboral, teniendo en cuenta cada uno de los conceptos emitidos por magistrados de las cortes constitucionales y laborales, se tiene:

Tabla 1

Tabla para evaluar la eficacia de la corte en la aplicabilidad de la normativa

FALLO JURISPRUDENCIAL	PROCEDER DE LA CORTE	EVALUACIÓN
--------------------------	-------------------------	------------

<p>SP 107-7 02 2018</p>	<p>La corte reconoce que el acoso sexual laboral es una conducta delictiva cuando se vale de superioridad, poder, autoridad, y persigue fines sexuales no consentidos.</p>	<p>Con este aporte de la corte al establecer que el acoso sexual vinculado al trabajo no puede verse como mera “galantería” o insinuación inocente y debe acusarse o sancionarse conforme al delito, demuestra un gran avance en el tema de la no revictimización, pues se busca no minimizar situaciones que la víctima puede ver como acoso bajo supuestos halagos, teniendo verdaderamente en cuenta el sentir de la víctima.</p>
<p>SL 648-2018</p>	<p>Se determinó que el acoso sexual en el trabajo sí puede constituir justa causa para la terminación del contrato laboral. Se analizó que las conductas pueden ser</p>	<p>La sala de casación laboral por medio de esta jurisprudencia reforzó su postura de que el acoso sexual laboral es una falta grave que afecta la</p>

	<p>verbales, físicas o no-verbales; crean ambiente hostil; afectan la moral y condiciones de trabajo; y que el empleador puede terminar el contrato si el trabajador incurre en ellas como justa causa.</p>	<p>estabilidad del vínculo laboral, por lo tanto, nace el deber del empleador de garantizar un entorno digno, resultando la corte nuevamente garante de derechos fundamentales tales como dignidad humana que resultan afectados en entornos de acoso y victimización.</p>
T140-2021	<p>La Corte “afirmó la expresa responsabilidad que los empleadores tienen respecto a la protección de los derechos fundamentales de las mujeres y las obligaciones de debida diligencia frente a los casos de discriminación o violencia contra ellas, además de no tolerarlos y adoptar disposiciones para la no repetición.”</p>	<p>Es importante que por medio de sentencias de tutela se reconozca que los entornos laborales deben ser libres de violencia basada en género además de que se refuerce el deber de los empleadores de prevenir, investigar y sancionar situaciones de acoso sexual labora que se enmarcan como riesgo dentro de un sistema de gestión de riesgo.</p>

T 400-2022	<p>El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer, con conductas verbales, no verbales o físicas y que existen al menos dos modalidades comunes: (i) el chantaje o “quid pro quo” y (ii) el acoso que genera un ambiente laboral hostil u ofensivo. Además, se exige que los empleadores cuenten con protocolos internos efectivos.</p>	<p>La sentencia de tutela profundiza el reconocimiento del acoso sexual como violencia de género en el ámbito laboral, y exige estándares de protocolo institucional, buscando fortalecer los mecanismos de acceso a la justicia por parte de las posibles víctimas.</p>
SP 459-2023	<p>El sujeto activo de la conducta es cualificado (Acosador). Adecua su comportamiento al tipo penal, la persona que se vale de su superioridad manifiesta sobre la víctima o de las relaciones de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o</p>	<p>La corte también por medio de estas jurisprudencias busca reconocer que el acoso sexual laboral implica vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, lo cual amplía el alcance de protección, no solo en</p>

	<p>económica, que se tiene en ella.</p>	<p>ámbitos laborales, sino en ámbitos civiles e incluso penales facilitando aun mas el acceso a la justicia.</p>
<p>T 415-2023</p>	<p>Reafirma que la omisión del empleador de investigar, sancionar o proteger frente al acoso sexual/laboral vulnera derechos constitucionales. Obliga a adoptar protocolos</p>	<p>La Corte amparó derechos fundamentales de los trabajadores tales como la igualdad, no discriminación, trabajo digno y vida libre de violencias; convirtiéndose en un garante en la protección de las víctimas.</p>
<p>T 266-2024</p>	<p>La Corte ordenó el reconocimiento de la relación laboral, reintegro, pago de salarios dejados de percibir y protocolo aplicando perspectiva de género. También señaló que el empleador debe expedir protocolo, investigar,</p>	<p>Es importante que la corte refuerce que denunciar acoso sexual laboral no puede determinar represalia, que se debe tratar como vulneración de derechos del trabajador y que la relación real de trabajo debe reconocerse. Siendo esta ponencia un avance y</p>

	sancionar con enfoque de género.	potencia la protección de las víctimas.
T 104-2025	La Sala exigió al Gobierno Nacional y a los empleadores reforzar mecanismos de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (en aplicación de la Ley 2365 de 2024) y declaró la responsabilidad del empleador que no realizó investigación ni activó rutas para la víctima. También reconoció el acoso sexual como vulneración de derechos sexuales y reproductivos.	Esta sentencia de tutela marca un estándar integrador: no solo sanción sino la obligación estatal y empresarial de crear rutas, protocolos, enfoques de género y protección específica de derechos sexuales y reproductivos de las víctimas.
T 262-2025	La Corte recordó que el procedimiento interno debe garantizar el debido proceso, analizar pruebas (incluyendo mensajes), aplicar perspectiva	La corte como mecanismo de protección sostiene que el trámite interno de denuncias de acoso sexual/laboral debe cumplir

	de género, y no puede simplemente archivar sin investigación.	estándares de diligencia, imparcialidad, enfoque de género, y que la empresa no puede evadir su deber investigativo por ningún tipo de situación interna administrativa pues por medio de esta situación podría presentarse un tema de re victimización.
--	---	--

Tabla 1. Esta es una tabla que evaluo las principales jurisprudencias de la corte en materia de acoso sexual laboral y la aplicabilidad de la norma en estos casos.

2.3 Proponer estrategias jurídicas y organizacionales por medio de un manual de gestión de casos de acoso sexual en entornos laborales analizando su impacto en la seguridad y salud en el trabajo

Para el desarrollo de este objetivo, se utilizó dos infografías que dictaminan mecanismos de prevención, denuncia, investigación y sanción tanto como para empleados como para empleadores, teniendo así:

MANUAL DE GESTION DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL - EMPLEADOS



1 |

PREVENCIÓN

- CONOCER NORMATIVA INTERNA SOBRE A.S.L
- PARTICIPACION EN CPACITACIONES DE PREVENCIÓN Y PROMOCION
- MANTENER RELACIONES LABORALES BASADAS EN DIGNIDAD, EQUIDAD Y EMPATIA.
- EVITAR CONDUCTAS CON CONNOTACION SEXUAL
- CULTURA DE RESPETO E IGUALDAD ENTRE IGUALES, SUPERIORES Y SUBORDINADOS

3 |

INVESTIGACIÓN

- Proporcionar informacion y pruebas que esclarezcan los hechos.
- derecho a un trato digno, confidencial y libre de represalias.
- solicitar acompañamiento psicologico o juridico
- informado del estado del proceso y resultados
- exigir que el procedimiento se realice con enfoque de genero

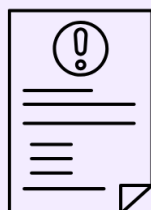
2 | DENUNCIA

- COMUNICARLO DE INMEDIATO: comite de convicencia laboral jefe inmediato Linea etica o buzón de quejas.
- la denuncia puede ser anonima
- describir los hechos con fechas, lugares y posibles testigos.
- solicitar medidas de proteccion
- Acudir a la Fiscalia G



4 | SANCIÓN

- La empresa debe aplicar las sanciones internas y denunciar penalmente al agresor.
- si no se adoptan medidas, el trabajador puede acudir al ministerio de Trabajo o interponer Tutela por vulneración de sus derechos fundamentales.



DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS:



- PROTECCION DE SU EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL
- ATENCION MEDICA, PSICOLOGICA Y LEGAL GRATUITA.
- NO SER TRASLADADOS O SANCIONADOS INJUSTAMENTE POR HABER DENUNCIADO.

Si lo anterior sucede, el trabajador tiene derecho a interponer acciones legales a la empresa).

IMPORTANTE:



ES IMPORTANTE REPORTAR CUALQUIER CONDUCTA SOSPECHOSA O INADECUADA OBSERVADA EN EL ENTORNO LABORAL.

MANUAL DE GESTION DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL- EMPLEADORES

Ley 1010 2006, Ley 2365 de 2024, Decreto 1072 de 2015, codigo penal,
convenio 190 OIT

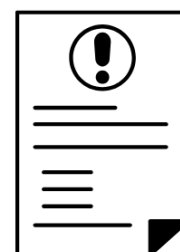
PREVENCIÓN

- Politicas institucionales de cero tolerancia
- capacitacion anual en temas de acoso sexual, genero, respeto y convivencia laboral.
- fortalecer el Comite de convivencia laboral
- protocolos internos claros para acompañamiento a victimas.



DENUNCIA

- Canales accesibles, confidenciales y seguros de denuncia.
- designar un responsable institucional que reciba las denuncias.
- Toda denuncia sea registrada y tramitada con confidencialidad.
- reportar ante la fiscalia si los hechos constituyen delito



INVESTIGACIÓN

- Protocolo interno de investigacion dentro de un plazo de 3 dias.
- Conformar un equipo investigador imparcial y con enfoque de genero.
- recopilar y analizar pruebas respetando confidencialidad.
- Principios de debida diligencia y no revictimizacion (Ley 2365/2024)



SANCIÓN

- Garantizar acompañamiento psicologico y laboral
- Seguimiento y evaluacion del ambiente laboral
- Medidas disciplinarias segun el Reglamento Interno de Trabajo. (Amonestacion, susension, terminacion, denuncia penal)



2.4 Discusión

El acoso sexual en los entornos laborales constituye no solo una violación a derechos humanos, es una situación que deja huellas emocionales, psicológicas y sociales en las víctimas, ejemplo claro son los análisis jurisprudenciales donde se pudo comprender que detrás de cada caso hay una historia de vulneración, miedo y silencio que afecta la salud mental y emocional de los trabajadores convirtiéndose así en un riesgo psicosocial grave que debe ser gestionado dentro del SG-SST.

En el entorno laboral, esta forma de violencia genera estrés, ansiedad, depresión, pérdida de confianza y desmotivación, afectando no solo a las víctimas, sino al clima organizacional en general. Un ambiente donde se normalizan las insinuaciones, los gestos o las conductas de acoso es, en realidad, un entorno inseguro que atenta contra los principios del trabajo digno y la salud ocupacional. Desde la perspectiva del SG-SST, esto exige que las empresas reconozcan el acoso sexual como un peligro psicosocial, lo incluyan en su matriz de riesgos y desarrollen acciones preventivas y correctivas que vayan más allá del cumplimiento formal de la ley.

El manual propuesto en este trabajo se plantea como una herramienta que traduce la norma en acciones concretas, orientando tanto a empleadores como a empleados sobre cómo actuar ante una situación de acoso. Su aporte más significativo radica en ofrecer un camino claro y humano para prevenir y atender estos casos, fomentando una cultura de cuidado mutuo, respeto y responsabilidad compartida. En este sentido, la investigación demuestra que la seguridad y salud en el trabajo no solo dependen de normas o protocolos, sino de la capacidad de las organizaciones para reconocer el valor de cada persona y garantizar su bienestar integral.

2.6 Conclusiones

El acoso sexual laboral es considerado un riesgo psicosocial crítico dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, este tipo de violencia presente en los entornos laborales afecta no solo a las víctimas sino al clima organizacional, vulnerando el trabajo digno establecido constitucionalmente; la revisión normativa y jurisprudencial demuestra que aun cuando la ley ha tratado de ser garante, persiste una brecha entre la norma y su aplicación, especialmente en la incorporación del acoso sexual en la matriz de riesgos del SG- SST. Los empleadores tienen la obligación de identificar este riesgo, incluirlo en su diagnóstico de condiciones de trabajo y establecer protocolos preventivos, rutas de atención y mecanismos de acompañamiento que garanticen en estas situaciones respuestas efectivas por parte de las organizaciones que promuevan entornos de trabajo más seguros, respetuosos e inclusivos. Es fundamental que las empresas y organizaciones cuenten con protocolos claros y efectivos para la prevención, denuncia, investigación y sanción de los casos de acoso sexual. Estos protocolos deben ser accesibles y confidenciales, para que los empleados se sientan seguros al presentar sus quejas. La creación de un manual de gestión de casos de acosos sexual laboral se vuelve crucial en una empresa, ya que por medio de este se proporcionarían directrices detalladas tanto para los empleadores como para los empleados, asegurando que se sigan procedimientos coherentes con la legislación vigente y que se garantice una respuesta adecuada ante cualquier denuncia.

Se demuestra así entonces, por medio de esta investigación, que el tener un manual de gestión de casos se considera una herramienta técnica que articula dimensiones legales, organizacionales y psicosociales, con la premisa de no limitar el acoso sexual laboral a solamente una conducta punitiva, sino que requiere una gestión integral del riesgo, basada en la

sensibilización y la dignidad humana todo entorno a la perspectiva de género y de salud laboral garantizando el derecho al trabajo decente, seguro y libre de violencias en Colombia.

Referencias

- Ley 1010 del 2006. Modificada por Ley 2209 de 2022. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Enero 23 2006. D.O N°46.160
- Corte Constitucional. Sala de casación civil de la corte suprema de Justicia. T-666 2015.MP Gloria Stella Ortiz Delgado. 26 de octubre 2015.
- Russell, D. E. H. (1984). *Sexual Exploitation: Rape, Child Sexual Abuse, and Workplace Harassment*. Beverly Hills, CA: Sage Publications. ISBN: 9780803923553.
- Arango Gallego, M., Macana Gutiérrez, N., & Rodríguez Morales, A. (2024). El acoso sexual en el trabajo: un diálogo feminista entre derecho laboral y derecho penal en Colombia. *Revista Derecho del Estado*, (60), 421–453
- Vall i Duran, C. (2022). *Romper en caso de emergencia: Anatomía de la violencia machista*. Catedral Editorial.
- Rosenbaum Rímolo, J. (2024). Revisión de algunos aspectos relevantes para combatir el acoso moral y sexual a partir del Convenio 190 de la OIT. *Revista Jurídica del Trabajo*, 5(15).
- Fundación ChileMujeres & Organización Internacional del Trabajo. (2024). Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
- Delgado, K., & Espinoza, A. (2019). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en enfermeras. *Dialnet*.
- Ministerio de Igualdad. (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. *Gobierno de España*
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (7.^a ed.). McGraw-Hill.

- Corte Constitucional de Colombia. (2007). *Sentencia C-393 de 2007*. M.P. Jaime Córdoba Triviño.
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2024). *Sentencia SP2484-2024 (Radicado 59102)*. Magistrado ponente: Carlos Roberto Solórzano Garavito. Bogotá, D.C., 11 de septiembre de 2024.
- Corte Suprema de Justicia. (2018). *Sentencia SP107-7 de 2018*. Sala de Casación Penal. Magistrado ponente: Fernando Leon Bolaños Palacios. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Suprema de Justicia. (2008). *Sentencia SL648-208 de 2008*. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia T-140 de 2021*. Magistrado ponente: Cristina Pardo Schlesinger. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-400 de 2022*. Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Suprema de Justicia. (2023). *Sentencia SP-459 de 2023*. Sala de Casación Penal. Magistrado ponente: Gerson Chaverra Castro. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2023). *Sentencia T-415 de 2023*. Magistrado ponente: Cristina Pardo Schlesinger. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2024). *Sentencia T-266 de 2024*. Magistrado ponente: Cristina Pardo Schlesinger. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2025). *Sentencia T-104 de 2025*. Magistrado ponente: Diana Fajardo Rivera. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2025). *Sentencia T-262 de 2025*. Magistrado ponente: Jorge Enrique Ibañez Najar. Bogotá, D.C., Colombia.