

# ACOSO LABORAL Y SEXUAL CONTRA LAS MUJERES Y LGTBIQ+ EN EL TRABAJO. (PARTE 3)



En continuación con el análisis de la circular 00026 de 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia el día 08 de marzo de 2023, revisaremos el numeral segundo titulado específicamente “Violencia contra mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley”.

Este inicia con la cita del convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-DEDAW, teniendo como fundamento normativo la Ley 51 de 1981 cuando en el artículo 1 señala: "la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.". ; esta norma contiene una definición valiosa para materializar el derecho a la igualdad y la protección al bien jurídico tutelado por la

constitución política hacía las mujeres, por ende, la Constitución de 1991 se armoniza con este convenio y las nuevas formas de estructuras sociales donde la mujer esta teniendo una protección especial por su “debilidad histórica”, pero teniendo presente que en la actualidad se pueden generar múltiples pruebas de para proteger sus derechos.

En el estudio sistemático que realiza la circular trae a colación la Ley 1257 de 2008 citando el objeto "Artículo 1. (...) la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización"; es así como acudiendo a la interpretación adecuada se evidencia que estamos ante conductas positivas o negativas, es decir, acciones u omisiones encaminadas a



causar la muerte a través del daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial se aclara que las mismas se presentan en el ámbito público o privado, basta con negar derechos propios reconocidos en derechos económicos tales como incapacidades, licencias de maternidad, licencias de luto y/o cualquier otro injustificado para estar dentro de una violencia contra la mujer.

De igual manera, se presenta un debido proceso en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, donde se generan deberes a los empleadores al establecer procedimientos adecuados y específicos a los empleadores y/o contratantes:

"Artículo 12 Medidas en el ámbito Laboral (...) Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán 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 trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo. (...)"

En conclusión, tenemos que hoy existen múltiples actores para proteger a las mujeres de la violencia y a la comunidad LGTBIQ+, sin embargo, la circular no genero una explicación detallada de las conductas tipificadas en el código penal para proteger el bien jurídico de la libertad sobre estas poblaciones ante las acciones u omisiones.

**Dr. Andrés H. Torres**  
*Director Investigaciones Jurídicas*  
**Vinnurétti Torres & Aragón**

