

Acciones para Combatir el Acoso y la Violencia de Género dentro de la Rama Judicial

Ingrid Lizzet Echeverri Cabrera¹

Resumen

La Rama Judicial, como institución colombiana que se encarga de administrar justicia, de velar por el cumplimiento de la ley, de solucionar conflictos, tiene por supuesto un papel fundamental en la erradicación del acoso laboral y sexual contra la mujer, y en el fortalecimiento de diversas estrategias para promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso.

Resulta crucial establecer políticas claras y socializarlas, para que se conozcan las sanciones efectivas para quienes atenten contra la igualdad y no discriminación en la Rama con enfoque diferencial. Además, una estrategia efectiva es la capacitación continua a los servidores judiciales en temas de manejo de las rutas de atención y recepción de denuncias a mujeres víctimas, trato diferencial, valoración probatoria, estrategias de no revictimización en la investigación. La formación debe incluir campañas de sensibilización sobre la importancia de un ambiente laboral libre de violencia de género. Asimismo, el fortalecimiento de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial a través de sus Comités Seccionales en el país, que supervisen la aplicación de políticas de equidad de género establecidas en el Acuerdo No. PSAA12-9743, la realización de auditorías periódicas que permitan el Control interno y correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación.

Introducción

La violencia de género en la rama judicial, específicamente en la forma de acoso laboral y sexual, constituye un grave problema que afecta no solo a las víctimas directas, sino también a la integridad de las instituciones judiciales y al adecuado acceso a la justicia. Este

¹ Abogada, especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, y en Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo. Oficial Mayor o sustanciadora del Tribunal Administrativo del Huila. Correo: ingridecheverricabrera31@gmail.com; Cel 3176582149

tipo de violencia, enraizada en desigualdades estructurales, perpetúa relaciones de poder que desincentivan la denuncia y contribuyen a la normalización de conductas abusivas dentro del ámbito laboral judicial. A pesar de los avances normativos y políticas implementadas para abordar este fenómeno, las denuncias siguen siendo escasas y las sanciones, insuficientes.

Como pregunta de investigación se plantea la siguiente ¿Qué estrategias pueden ser adoptadas por la rama judicial para combatir el acoso laboral y sexual contra la mujer, con el fin de promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso?

Este trabajo se estructura en tres capítulos principales. El primero abordará el marco conceptual y normativo sobre la violencia de género en el entorno laboral, con énfasis en el acoso sexual y laboral. El segundo analizará la situación específica en la rama judicial, utilizando casos representativos y datos empíricos. El tercer capítulo propondrá una serie de recomendaciones y estrategias basadas en las mejores prácticas observadas, adaptadas al contexto de la justicia en Colombia.

Se formula como hipótesis que, si la rama judicial implementa estrategias claras y efectivas para combatir el acoso laboral y sexual, como la capacitación obligatoria en género, mecanismos de denuncia confidenciales y sanciones efectivas, es posible reducir significativamente la prevalencia de estas conductas y mejorar el ambiente laboral, fortaleciendo la confianza en el sistema judicial.

Para responder a la pregunta de investigación, se empleará una metodología mixta. Se realizará una revisión bibliográfica y normativa sobre el marco legal internacional y nacional que regula la violencia de género en el entorno laboral. Asimismo, se llevará a cabo un análisis cualitativo de casos judiciales y administrativos relevantes sobre acoso en la rama judicial en Colombia.

Esta estructura permitirá una comprensión profunda del problema, a la vez que se propone un enfoque pragmático para abordar de manera efectiva la violencia de género en la rama judicial.

1. Marco conceptual y normativo sobre la violencia de género en el entorno laboral.

En aras de abordar la problemática planteada y responder a la pregunta de investigación formulada, se hace necesario comenzar a realizar una revisión bibliográfica y normativa sobre el marco legal internacional y nacional que regula la violencia de género en el entorno laboral, teniendo en cuenta que es una problemática global que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, manifestándose a través de diferentes formas de violencia, incluyendo el acoso sexual y laboral. Esta situación no solo atenta contra los derechos fundamentales de las víctimas, sino que también socava el entorno laboral, generando un clima de inseguridad y vulnerabilidad que afecta el bienestar, la productividad y la equidad dentro de las organizaciones.

1.1. Violencia de género en el ámbito laboral.

Para un mejor contexto, se pasa a revisar en primer lugar el estado del arte en aras de conocer lo que han escrito destacados autores académicos sobre violencia de género desde una perspectiva psicológica, como Larrosa (2010), Expósito (2011), García (2011), Fariña (2013), Bodelón (2014), y específicamente con el enfoque sobre el ámbito laboral, se encuentran a Del Rio (2007), Acevedo & Borges (2009), Pérez & Martínez (2012), Trigueros (2014), Lloret (2014), Santamaria (2020), García & García (2023). No obstante, como ha sido un tema tan bien documentado, solo se mencionan a continuación los que mas resaltan en sus apreciaciones teóricas y que fundamentan la investigación.

Por un lado, llama la atención, el texto de Expósito (2011), que aborda la violencia de género como un fenómeno profundamente enraizado en las estructuras sociales y culturales. Según la definición de la ONU de 1995, se describe como cualquier acto de violencia sexista que cause daño físico, sexual o psíquico. La autora, Francisca Expósito, destaca que esta violencia no es un comportamiento que provenga de psicopatologías individuales, sino que es un mecanismo socialmente legitimado para mantener la supremacía masculina y perpetuar el control sobre las mujeres.

El artículo examina los diferentes enfoques teóricos, que van desde explicaciones individuales y biológicas hasta modelos familiares y socioculturales. Sin embargo, recalca que la violencia de género está respaldada por la ideología patriarcal y por los estereotipos de género que alimentan la desigualdad.

Expósito señala que la violencia de género no solo incluye actos físicos, sino también formas encubiertas de manipulación y abuso psicológico, como los "micromachismos". Estos comportamientos normalizados refuerzan el dominio masculino y complican el reconocimiento y la denuncia del maltrato.

El texto también explora el ciclo de la violencia y el síndrome de la mujer maltratada, explicando cómo factores psicológicos y sociológicos contribuyen a que las mujeres permanezcan en relaciones abusivas. Se aborda el "error de inversionista", en el cual las mujeres mantienen la relación por la inversión emocional y de tiempo, lo que, junto con la dependencia económica y el temor al estigma social, perpetúa la situación.

Finalmente, se enfatiza la necesidad de una respuesta social que aborde la raíz ideológica del problema y la importancia de herramientas legales, aunque se reconoce que esta no es suficiente por sí sola para erradicar la violencia. (Expósito, 2011)

Otro importante aporte académico a nivel internacional lo realiza el artículo, escrito por María A. Banchs (1996), que examina la violencia de género desde una perspectiva crítica y exhaustiva, destacando la necesidad de cumplir con sus compromisos internacionales para combatir este problema. Banchs describe cómo la violencia de género es un fenómeno multifacético que se divide en dos formas principales: la "violencia subterránea" y la "violencia silenciada".

La violencia subterránea se manifiesta a través de discriminaciones y normas sociales que perpetúan desigualdades de poder y control de recursos entre géneros. Este tipo de violencia es menos visible porque se normaliza a través de la socialización y se interioriza como parte de la cultura. Un ejemplo de ello es la discriminación laboral y la desigualdad en el acceso a posiciones de poder.

Por otro lado, la violencia silenciada comprende actos reconocidos como violentos, tales como la violación, el acoso sexual y el maltrato doméstico, pero que, sin embargo, se

encubren y justifican en la sociedad. Banchs destaca que estos actos suelen ser vistos como situaciones donde las víctimas, generalmente mujeres, son responsabilizadas por provocar la agresión, perpetuando el silencio y la impunidad.

El documento también aborda la importancia de la Convención de Belém do Pará y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer como herramientas legales que Venezuela ha adoptado para prevenir y sancionar la violencia de género. Banchs enfatiza la relevancia de estas normativas para visibilizar el problema y promover acciones concretas que lo enfrenten.

La autora concluye subrayando la necesidad de resignificar y politizar la violencia de género, es decir, hacer visible lo que históricamente se ha ocultado, y fomentar un compromiso social y político para que las leyes y acuerdos existentes se materialicen en políticas y acciones efectivas. (Banchs, 1996)

Ahora bien, adentrándose al marco conceptual internacional revelado en Convenciones y por Organismos Internacionales sobre violencia de género, se encuentra en primer lugar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), que la explica como cualquier acto basado en el género que cause daño físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado. En el entorno laboral, esta violencia adopta formas específicas como el acoso sexual, el acoso laboral (mobbing) y otras formas de discriminación y abuso de poder que afectan principalmente a las mujeres debido a las estructuras patriarcales que predominan en las sociedades.

Según la ONU, la violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo y se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género. La violencia de género puede tomar muchas formas: violencia de pareja, violencia sexual, matrimonio infantil, mutilación genital femenina y los supuestos «crímenes de honor».

Las consecuencias de la violencia de género son devastadoras y las repercusiones para quienes logran sobrevivir pueden ser permanentes. De hecho, la violencia de género puede provocar la muerte de una persona. (ONU, 2023)

Por su parte, el acoso sexual en el trabajo, definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluye conductas de naturaleza sexual no deseada que afectan la dignidad de las personas en el trabajo. Estas pueden ser verbales, físicas o no verbales, y generan un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante. El acoso sexual está vinculado a las dinámicas de poder y género, donde las víctimas, mayoritariamente mujeres, se ven sometidas a situaciones en las que su integridad y bienestar son vulnerados (OIT, 2018)

A continuación, unas importantes definiciones de al OIT y CEDAW sobre el concepto de acoso sexual:

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de 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”. Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

Por otro lado, el acoso laboral o mobbing se refiere a la persecución y hostigamiento continuo hacia una persona por parte de uno o varios individuos dentro del entorno laboral. Aunque no siempre está motivado por cuestiones de género, el mobbing dirigido contra mujeres suele tener connotaciones sexistas, lo que refuerza las desigualdades de género y dificulta su desarrollo profesional en condiciones de igualdad (Leymann, 1996).

1.2. Normativa internacional sobre violencia de género en el trabajo

La comunidad internacional ha reconocido la gravedad de la violencia de género en el ámbito laboral, promulgando instrumentos que buscan proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y establecer mecanismos de prevención y sanción. Estos tratados y convenios internacionales sirven como base para que los Estados adopten medidas eficaces contra la discriminación y la violencia en los entornos laborales.

Uno de los primeros y más importantes instrumentos en este ámbito es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Este tratado internacional exige a los Estados que adopten medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, incluyendo el entorno laboral. La CEDAW subraya el derecho de las mujeres a condiciones de trabajo seguras, igualitarias y libres de cualquier forma de violencia y acoso, promoviendo un marco de igualdad sustantiva en el ámbito laboral (Naciones Unidas, 1979).

Otro avance significativo en la protección de los derechos laborales fue el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019). Este es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso. El convenio establece que los Estados deben implementar medidas integrales que incluyan la prevención, protección, reparación y sanciones efectivas para erradicar la violencia de género en el lugar de trabajo. La OIT subraya que este convenio es un paso esencial hacia un entorno laboral más seguro y respetuoso para todas las trabajadoras y trabajadores (OIT, 2019).

En el ámbito interamericano, la Convención de Belém do Pará (1994) es un tratado fundamental que aborda la violencia contra la mujer de manera integral. Este acuerdo obliga a los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) a adoptar

políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, abarcando tanto el ámbito público como el privado, e incluyendo explícitamente los espacios laborales. La convención destaca que la violencia de género no solo es un problema de derechos humanos sino también un obstáculo para la equidad y el desarrollo social (OEA, 1994).

Estos instrumentos internacionales reflejan un compromiso global para enfrentar la violencia de género en el trabajo y proporcionan un marco de acción para que los Estados aseguren condiciones laborales justas y seguras, promoviendo la dignidad y los derechos de todas las mujeres.

1.3. Normativa nacional sobre violencia de género en el trabajo

En Colombia, se han adoptado diversas normas con el fin de garantizar la igualdad de género y prevenir la violencia en el entorno laboral. Estas regulaciones reflejan el compromiso del país para proteger a las trabajadoras de conductas abusivas y discriminatorias en sus lugares de trabajo.

Una de las principales normas es la Ley 1010 de 2006, la cual establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el país. Aunque esta ley no se centra exclusivamente en la violencia de género, su aplicación permite abordar situaciones en las que el acoso laboral se motiva por razones de género o donde las mujeres son las principales víctimas de comportamientos abusivos. De esta forma, la Ley 1010 proporciona una base legal para actuar contra el acoso en contextos laborales que afectan desproporcionadamente a las mujeres (Congreso de Colombia, 2006)

Complementando esta normativa, la Ley 1257 de 2008 se dedica específicamente a la protección de las mujeres frente a la violencia. Esta ley establece medidas integrales para prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. Reconoce explícitamente el derecho de las mujeres a un entorno laboral libre de violencia y discriminación, promoviendo condiciones de trabajo justas y seguras para todas las trabajadoras (Congreso de Colombia, 2008)

Además, la Resolución 652 de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo, ofrece directrices específicas para promover un ambiente laboral libre de acoso sexual y laboral. Esta resolución enfatiza la importancia de implementar medidas preventivas, como la

capacitación y sensibilización de los empleados, y establece mecanismos claros para la recepción y gestión de denuncias. El enfoque integral de la Resolución 652 busca garantizar que las organizaciones desarrollen políticas efectivas para proteger a sus trabajadoras de situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2012)

Estas normas nacionales reflejan un esfuerzo coordinado para erradicar la violencia de género en el trabajo, promover la igualdad de condiciones y proteger los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

1.4. Marco jurisprudencial Acoso laboral

El acoso laboral ha sido objeto de análisis y desarrollo en la jurisprudencia colombiana, estableciendo parámetros sobre cómo se define y aborda este fenómeno en el ámbito laboral. La Corte Constitucional, en su sentencia T-293 de 2017, ha señalado que las conductas constitutivas de acoso laboral deben ser debidamente acreditadas y se caracterizan por una “violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado [...] sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo”. Este tipo de violencia tiene como fin destruir las redes de comunicación de la víctima, afectar su reputación, interrumpir el normal desarrollo de sus labores y, en última instancia, forzar su salida del empleo. Entre los comportamientos que pueden constituir acoso laboral se incluyen: ataques verbales, insultos, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, propagación de rumores falsos, acoso sexual, desconsideración de problemas de salud y, en algunos casos, agresiones físicas (Corte Constitucional, 2017).

Por su parte, el Consejo de Estado ha abordado el acoso laboral desde una perspectiva que enfatiza su carácter sistemático y continuo. Señala que este proceso se puede identificar mediante una serie de fases, que incluyen: (i) un conflicto inicial, (ii) una etapa de estigmatización, (iii) la posible intervención del empleador o del jefe inmediato, (iv) la marginación de la víctima y, finalmente, (v) la exclusión de la vida laboral o la terminación del vínculo contractual. Este enfoque permite comprender el acoso laboral como un proceso progresivo que afecta de manera integral a las víctimas, subrayando la importancia de medidas preventivas y correctivas para proteger sus derechos. (Consejo de Estado, 2024)

El análisis de estos fallos evidencia un marco legal que busca definir con precisión las características del acoso laboral, facilitando la identificación y sanción de tales conductas para salvaguardar la integridad de los trabajadores y fomentar un entorno laboral respetuoso y seguro.

1.5. Perspectiva de género en la regulación laboral

Es fundamental que la normativa y las políticas laborales integren una perspectiva de género que permita identificar y abordar las desigualdades que las mujeres enfrentan en el entorno laboral. Esto implica no solo la adopción de leyes y tratados, sino también la implementación de mecanismos eficaces de denuncia, atención y reparación para las víctimas de acoso y violencia de género en el trabajo.

La interseccionalidad, propuesta por Kimberlé Crenshaw (1989), es un concepto crucial para comprender cómo la violencia de género en el ámbito laboral se entrelaza con otras formas de discriminación, como la racial, la socioeconómica o la relacionada con la orientación sexual. Las políticas deben reconocer estas múltiples formas de opresión para ser verdaderamente efectivas en la prevención y sanción de la violencia. (Crenshaw, 1989)

A pesar de la existencia de un sólido marco normativo a nivel internacional y nacional, la aplicación efectiva de las leyes contra la violencia de género en el trabajo enfrenta varios desafíos. Entre estos se encuentran la falta de sensibilización en las instituciones, la denuncia de los casos debido al temor a represalias, y la insuficiencia de los mecanismos de sanción y reparación. Además, las desigualdades estructurales que perpetúan la discriminación y el abuso de poder en el trabajo dificultan la creación de entornos verdaderamente igualitarios y seguros.

En conclusión, el marco normativo sobre la violencia de género en el entorno laboral, aunque avanzado, requiere de una implementación más efectiva y una mayor integración de la perspectiva de género. Las leyes deben ir acompañadas de acciones concretas que garanticen su cumplimiento y promuevan un entorno laboral libre de violencia y acoso, en el que las mujeres puedan desarrollarse en condiciones de igualdad.

2. Violencia de género en la rama judicial

La rama judicial, como cualquier otro ámbito laboral, no está exenta de la violencia de género. El acoso sexual y laboral en este sector constituye un grave problema que afecta a jueces, magistrados, funcionarios y empleados, particularmente a las mujeres, debido a las estructuras jerárquicas y las relaciones de poder que caracterizan este entorno. En este capítulo, se analizará la situación de la violencia de género en la rama judicial en Colombia, utilizando casos representativos y datos empíricos que evidencien la persistencia del acoso sexual y laboral en este ámbito. Se identificarán las barreras estructurales que dificultan la denuncia, así como las falencias en los mecanismos de sanción.

2.1. Contexto de la violencia de género en la rama judicial

En Colombia, la rama judicial es un espacio laboral altamente jerárquico, lo que favorece relaciones de poder que pueden facilitar la aparición de acoso sexual y laboral. A pesar de los esfuerzos normativos, las mujeres en el sistema judicial siguen enfrentando obstáculos relacionados con su género, tanto a nivel profesional como personal. Según la iniciativa “Únete a Judiciales Unidos para atacar de raíz el acoso laboral en la rama judicial”, desde noviembre de 2023, se inscribieron de toda Colombia, 1.041 servidores judiciales de los diferentes cargos adscritos a los juzgados, Tribunales, Unidades de Servicios, Oficinas de Apoyo, Direcciones Ejecutivas Seccionales, Tribunales, etc. y durante todo el período noviembre 2023-Septiembre 2024, se reportaron 125 casos de acoso laboral, de los cuales 22 son de Acoso Horizontal, 93 de Acoso Descendente y 8 de Acoso Ascendente.

2.2. Casos representativos de acoso sexual y laboral en la rama judicial

En Colombia, se han presentado casos de acoso sexual y laboral en el ámbito judicial que han tenido repercusión mediática y han puesto en evidencia las debilidades del sistema judicial para enfrentar la violencia de género dentro de la propia institución.

Caso 1: El escándalo del Consejo Superior de la Judicatura (2020)

Uno de los casos más representativos de violencia de género en la rama judicial colombiana fue el escándalo en el Consejo Superior de la Judicatura en 2020, cuando unas funcionarias denunciaron a tres magistrados de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura por conductas de acoso sexual y laboral hacia sus subalternas. Las denuncias

describen hechos que incluyen comentarios de connotación sexual, tocamientos inapropiados y coerción para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales. Según las víctimas, estos comportamientos han sido de conocimiento público durante años, pero no se han tomado medidas disciplinarias ni sanciones contra los implicados.

Las denuncias también revelaron que algunas víctimas fueron silenciadas mediante ascensos o beneficios laborales, mientras que otras, al negarse a las insinuaciones, sufrieron acoso laboral, despidos o presiones para renunciar. Las víctimas mencionaron un ambiente laboral tóxico y opresivo, donde las trabajadoras, para evitar ser acosadas, modificaban su forma de vestir y trataban de evitar los despachos de los magistrados.

El informe de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) ha sacado a la luz estos casos, motivando a tres de las víctimas a romper el silencio. Las denuncias resaltan el encubrimiento sistemático por parte de los magistrados y el ambiente de impunidad que ha reinado en la Sala Disciplinaria, afectando tanto a mujeres como a algunos hombres que también han sido víctimas de acoso laboral (Noticias RCN, 2020).

Caso 2: Magistrados de la Corte Constitucional denunciados por acoso sexual y laboral (2020)

Un estudio realizado por USAID sobre inclusión laboral y rechazo a la violencia de género en la Corte Constitucional reveló acusaciones de acoso laboral y sexual contra nueve magistrados, tanto hombres como mujeres. A raíz de estos resultados, la Corte decidió activar un Comité de Convivencia Laboral para investigar las denuncias. Sin embargo, la red de veedurías ciudadanas, liderada por Pablo Bustos, cuestionó la participación en el comité de las magistradas Diana Fajardo, Cristina Pardo y Gloria Ortiz, quienes también han sido señaladas de acoso, lo que consideran incoherente.

Bustos afirmó que, según testimonios, algunas magistradas habrían discriminado a otras mujeres, especialmente a aquellas que destacaban en su trabajo. Además, denunció que tres magistrados de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura también han sido acusados de acoso laboral y sexual, aprovechando su cargo para solicitar favores sexuales a cambio de beneficios laborales.

Ante estos hechos, Bustos pidió que las instituciones como la Procuraduría, la Fiscalía y organismos internacionales, como la CIDH, intervengan para poner fin a estas prácticas dentro del poder judicial. Destacó que este es un momento crucial para depurar las cortes de tales irregularidades y proteger a las víctimas de acoso laboral y sexual (Semana, 2020).

Caso 3: Denuncia a fiscal delegado ante el Tribunal de Bogotá (2024)

Yeraldín Acuña, una joven abogada que trabaja como asistente de fiscal en la Fiscalía General de la Nación, interpuso una denuncia penal por acoso sexual contra Germán Arias Cortés, fiscal delegado ante el Tribunal Superior de Bogotá y su superior jerárquico. Según Acuña, el fiscal Arias comenzó con comentarios aparentemente inofensivos que fueron escalando hasta convertirse en insinuaciones sexuales explícitas. Cuando ella no accedió, comenzó a sufrir acoso laboral, especialmente durante su embarazo, lo que llevó a que fuera trasladada a otro despacho sin recibir apoyo de sus superiores.

Acuña presentó su denuncia ante la Fiscalía General, que asignó el caso a una fiscal delegada ante la Corte Suprema de Justicia. A pesar de los intentos de la abogada por buscar justicia, el presunto acosador, Germán Arias, también dio su versión de los hechos en el programa El Reporte Coronell. El caso de Acuña refleja una problemática generalizada dentro de las instituciones judiciales de Colombia, donde los casos de acoso sexual rara vez llegan a judicializarse y las víctimas suelen enfrentar obstáculos para obtener justicia.

El acoso sexual en instituciones como la Fiscalía y los despachos judiciales es una problemática recurrente. A pesar de múltiples denuncias, muchos casos no han prosperado, y los presuntos victimarios continúan impunes. Esta situación se agrava por una cultura machista dentro del sistema judicial, que tiende a proteger a los hombres acusados en lugar de garantizar la justicia para las víctimas. (W Radio, 2024)

2.3. Datos estadísticos sobre la violencia de género en la rama judicial

Los únicos datos estadísticos de conocimiento público sobre violencia de género en la rama judicial son a través de la página Rama Judicial- Comisión Nacional de Género Rama Judicial. No obstante, lo que se encuentra actualizado allí, son las estadísticas de participación de la mujer en la Rama Judicial, a partir de la información suministrada por los Consejos Seccionales y las Unidades de Recursos Humanos, Carrera Judicial y Análisis y

Desarrollo Estadístico, con fecha de corte a 30 de abril de 2024 (Comisión Nacional de Género Rama Judicial, 2023).

De allí se observa que:

- De 37.257 servidores judiciales, 20.396 son mujeres.
- Por naturaleza de la función: de los 6.137 funcionarios, 2.870 son mujeres y de los 31.120 empleados, 17.526 son mujeres.
- Funcionarias judiciales por tipo de cargo: De 91 Magistrados Alta Corporación, 27 son mujeres; De 830 Magistrados Tribunal o Consejo Seccional, 308 son mujeres; De 2.423 Juez Circuito, 1149 son mujeres; De 2.793 Juez Municipal, 1.386 son mujeres; De 31.120 empleados, 17.526 son mujeres.
- Empleadas judiciales por tipo de cargo: Un 56.32% son mujeres
- Numero de empleados y servidores judiciales por clase de empleo: De los 33.242 en carrera, 18.007 son mujeres; De los 261 en Descongestión, 149 son mujeres; de los 3.661 de libre nombramiento y remoción, 2.211 son mujeres; De los 93 en periodo individual, 29 son mujeres.
- Servidores judiciales por forma de provisión, clase de empleo: De 4 en encargo, 3 son mujeres; De los 18.043 en propiedad, 9.095 son mujeres; De los 19.210 en provisionalidad, 11.298 son mujeres.
- De servidores judiciales por rango etario: De 20-24 años, hay 609 mujeres; De 25-29 años, hay 2.289 mujeres; De 30- 34 años, hay 3.612 mujeres; De 35-39 años, hay 3.695 mujeres; De 40-44 años, hay 3.122 mujeres; De 45 – 49 años, hay 2.058 mujeres; De 50-54 años, hay 1.671 mujeres; De 55- 59 años, hay 1.766 mujeres; De 60-64 años, hay 1.183 mujeres; De 65-69 años, hay 388 mujeres.
- Por periodo de antigüedad: De menos de 1 año, hay 3.316 mujeres; entre 1 y 3 años, hay 4.453 mujeres; entre 3 y 5 años, hay 1.553 mujeres; entre 5 y 10 años, hay 4.296 mujeres; De mas de 10 años hay 6.778 mujeres.

De lo anterior se puede concluir que:

- En la rama judicial, las mujeres constituyen una parte importante de la fuerza laboral. De los 37.257 servidores judiciales, un 54.7% (20.396) son mujeres. Este dato refleja un significativo grado de participación femenina en el sistema judicial.
- Aunque la representación de mujeres es notable en términos generales, la proporción varía según el tipo de cargo. Por ejemplo, en cargos de alta relevancia como los magistrados de alta corporación, solo el 29.67% (27 de 91) son mujeres. Esta cifra sugiere una brecha de género en los puestos de mayor jerarquía.
- En los tribunales o consejos seccionales, las mujeres representan el 37.1% (308 de 830). Esto muestra que, aunque hay una mayor inclusión femenina, aún no se alcanza una paridad total.
- En los cargos de jueces de circuito y municipales, las mujeres tienen una representación de aproximadamente el 47.44% (1.149 de 2.423) y el 49.65% (1.386 de 2.793), respectivamente. Estos porcentajes reflejan una mejor presencia de mujeres en estos niveles.
- En los empleos de libre nombramiento y remoción, las mujeres ocupan el 60.39% de los puestos (2.211 de 3.661), lo cual evidencia una proporción significativa en estos roles.
- En los cargos de carrera, las mujeres representan el 54.16% (18.007 de 33.242), lo que sugiere que la inclusión femenina en posiciones estables y formales es importante, pero podría mejorarse.
- La mayoría de las mujeres en la rama judicial tienen entre 30 y 44 años, destacando la franja de 35-39 años con 3.695 mujeres y de 30-34 años con 3.612 mujeres. Esto sugiere una participación activa y creciente de mujeres en edades intermedias de su carrera profesional.
- En términos de antigüedad, hay una representación femenina relevante en los tramos de más de 10 años (6.778 mujeres) y de 1 a 3 años (4.453 mujeres). Esto indica tanto experiencia consolidada como un flujo constante de nuevas trabajadoras en la rama judicial.
- Las mujeres representan la mayoría en algunos tipos de provisión de empleo. Por ejemplo, de los cargos en encargo, un 75% (3 de 4) son ocupados por mujeres, mientras que en cargos en propiedad la proporción femenina es del 50.42% (9.095 de 18.043).

- En la provisión de puestos provisionales, la participación femenina es del 58.8% (11.298 de 19.210), mostrando un alto grado de flexibilidad y presencia en roles temporales.
- La participación femenina en la rama judicial disminuye con la edad. Las cifras descienden notablemente después de los 50 años, lo cual podría sugerir un retiro temprano o la menor promoción a cargos superiores a medida que las mujeres envejecen.

Estos datos revelan una presencia significativa de mujeres en la rama judicial, especialmente en niveles medios y roles de empleado. Sin embargo, la participación femenina se reduce en posiciones de mayor jerarquía, como los magistrados de alta corporación. La representación varía notablemente según el tipo de cargo, antigüedad y edad, destacando la necesidad de implementar políticas que promuevan la igualdad de género, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad.

2.4. Breve análisis de la situación de la mujer en la rama judicial

De los datos estadísticos anteriores, y de los casos representativos de acoso laboral y sexual con enfoque de género, se puede considerar que hay una Prevalencia de la violencia de género en la rama judicial. Los casos evidenciados en los últimos años confirman la existencia de un patrón de violencia de género dentro del sistema judicial de Colombia. Esta problemática abarca tanto el acoso sexual como el acoso laboral, afectando a trabajadoras y, en algunos casos, a trabajadores, lo cual resalta un entorno laboral hostil y poco seguro para los empleados judiciales.

Se reveló una falta de medidas efectivas para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral, pues a pesar de ser un secreto a voces durante años, las denuncias por ejemplo contra magistrados de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura por acoso sexual y coerción de favores sexuales destacan la permisividad y encubrimiento por parte de las autoridades judiciales. Las víctimas enfrentaron represalias que iban desde despidos hasta presiones para renunciar, lo que muestra un uso del poder jerárquico para silenciar denuncias y perpetuar un ambiente laboral tóxico.

Asimismo, se aprecia que las acusaciones contra magistrados y magistradas de la Corte Constitucional ponen en evidencia que el acoso no es exclusivo de un solo género. Este caso de 2020 de la Corte Constitucional subrayó la incoherencia en la gestión de las

investigaciones, al cuestionarse la participación de magistradas previamente señaladas en el comité de investigación. La intervención de veedurías y el llamado a organismos externos como la CIDH reflejan la falta de confianza en los mecanismos internos para gestionar estos casos, lo que evidencia una crisis de credibilidad en las instituciones judiciales para resolver conflictos de violencia de género de manera imparcial.

Llama la atención, el caso de Yeraldín Acuña, pues resalta cómo el acoso sexual en el ámbito judicial puede escalar hasta generar acoso laboral, especialmente cuando la víctima no accede a las insinuaciones. La falta de apoyo institucional y las represalias, como el traslado de la víctima durante su embarazo, enfatizan la falta de sensibilidad y protección a las víctimas. La respuesta pública del acusado en medios de comunicación y los intentos de Acuña por judicializar su caso muestran las dificultades que enfrentan las víctimas para acceder a la justicia y la resistencia del sistema judicial para actuar de manera efectiva contra los presuntos agresores.

Los casos vistos, reflejan una tendencia a la impunidad que favorece a los presuntos acosadores, quienes muchas veces siguen en sus cargos sin recibir sanciones. Esta situación se ve reforzada por una cultura institucional que tiende a proteger a los hombres acusados y desalienta la denuncia por parte de las víctimas. Las denuncias de acoso en instituciones como la Fiscalía General y otras instancias judiciales rara vez culminan en procesos judiciales concluyentes, lo cual fomenta la desconfianza en la capacidad del sistema para garantizar la justicia y el respeto de los derechos laborales.

En este orden, la recurrencia de estos casos de acoso sexual y laboral en la rama judicial colombiana y la falta de acciones contundentes para sancionar a los responsables reflejan una debilidad estructural en la protección de los derechos de las víctimas. Es urgente una reforma profunda en la gestión de las denuncias y la implementación de mecanismos eficaces para prevenir, investigar y sancionar el acoso en todas sus formas, fomentando un ambiente de trabajo más seguro e igualitario.

De este capítulo, se puede concluir que la situación de la violencia de género en la rama judicial de Colombia revela que, a pesar de los avances normativos, persisten importantes obstáculos para erradicar el acoso laboral y sexual dentro de las instituciones judiciales. Los casos representativos y los datos empíricos muestran que la denuncia y la

impunidad son dos de los mayores desafíos. Además, las barreras estructurales, como las relaciones de poder y los mecanismos de denuncia ineficaces, continúan perpetuando este tipo de violencia. Para enfrentar este problema, es necesario un compromiso institucional más fuerte que incluya la creación de mecanismos de denuncia más accesibles y eficaces, así como la capacitación en perspectiva de género para todos los empleados de la rama judicial.

Capítulo 3: Estrategias para enfrentar la violencia de género en la rama judicial

La violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo el acoso sexual y laboral, ha sido reconocida como una problemática significativa dentro de la rama judicial en Colombia. Ya que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo PCSJ23-12104 del 27 de octubre de 2023, ha dispuesto el Protocolo y su implementación como una forma de luchar decididamente contra la discriminación y violencia por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo en la Rama Judicial (Consejo Superior de la Judicatura, 2023), se hace necesario presentar unas estrategias que están alineadas al compromiso institucional por combatir este flagelo:

3.1. Fortalecimiento de Políticas Institucionales

Una primera estrategia que se considera importante es la creación y actualización de políticas claras de prevención y sanción de la violencia de género, que incluyan procedimientos detallados para la denuncia, protección y atención de las víctimas de acoso sexual y laboral.

La Rama Judicial ya que tiene un marco normativo que incluye un protocolo detallado de actuación ante casos de acoso sexual y por razones de género, donde se define claramente las conductas que constituyen acoso, los pasos que deben seguir las víctimas para denunciar, y las responsabilidades de los comités de convivencia laboral y otros actores institucionales, tal como aparece reflejado en el Acuerdo PCSJA23-12104 se debe buscar una socialización efectiva para todos los servidores judiciales que revelen sobre todo la forma en que las víctimas pueden presentar quejas y las medidas de protección que se deben tomar.

Es esencial revisar y actualizar estas políticas cada cierto período (por ejemplo, cada dos años), basándose en datos recopilados sobre casos y su gestión. Esto permite adaptar las

medidas a las nuevas realidades del entorno laboral y asegurar que las estrategias sigan siendo efectivas. Un ejemplo es la obligación de revisar el protocolo basado en la información recopilada por los comités de convivencia y el Observatorio de violencia de género de las Comisiones Seccionales de Violencia de Género de la Rama Judicial.

También, es menester que los líderes de la Rama Judicial, como los presidentes de las Altas Cortes, deben firmar y publicar un acta de compromiso de “tolerancia cero” al acoso sexual y laboral. Esto debe incluir un acto simbólico, como la firma del compromiso en eventos destacados como el Conversatorio Nacional de Género de la Rama Judicial. Este acto refuerza la posición institucional y manda un mensaje claro de respaldo a las víctimas y de advertencia a los posibles infractores.

Además de la declaración de tolerancia cero, se debe garantizar que todos los empleados conozcan las sanciones que enfrentarán si participan en actos de acoso o violencia de género. Esto puede incluir sesiones de inducción obligatorias donde se expliquen las políticas, protocolos y el impacto de las sanciones. Por ejemplo, el protocolo debe señalar claramente que las conductas inapropiadas pueden resultar en suspensión, despido o procesos judiciales, dependiendo de la gravedad del caso.

La Rama Judicial podría llevar a cabo campañas anuales que presenten casos ilustrativos (manteniendo la confidencialidad) para educar al personal sobre cómo se han tratado situaciones de acoso y las consecuencias enfrentadas por los agresores. Estas campañas pueden incluir testimonios de víctimas (de forma anónima o con su consentimiento) y estadísticas que refuercen la importancia de mantener un entorno laboral libre de violencia.

Se puede implementar un sistema de auditorías internas periódicas para evaluar si las políticas de tolerancia cero y los protocolos de denuncia se están aplicando adecuadamente. Estas auditorías deben incluir entrevistas y encuestas anónimas a empleados para medir la percepción y efectividad de las medidas implementadas.

Supongamos que una funcionaria judicial presenta una queja por acoso sexual y laboral. El protocolo actualizado debería garantizar que se le informe inmediatamente sobre sus derechos y las medidas de protección disponibles, como el distanciamiento inmediato del agresor; que el caso se gestione de forma confidencial y rápida por el comité de convivencia

laboral; que el presunto agresor sea apartado de sus funciones mientras se lleva a cabo la investigación, protegiendo la integridad de la víctima y asegurando un proceso justo.

El fortalecimiento de estas políticas no solo protegerá a las víctimas, sino que también ayudará a construir un entorno de trabajo más seguro y de confianza, reforzando la credibilidad y eficiencia de la Rama Judicial.

3.2. Revisión y Reestructuración de Comités de Convivencia Laboral

Es fundamental que los comités de convivencia laboral estén integrados por miembros imparciales, con formación específica en temas de género y acoso laboral. Para garantizar la imparcialidad, es recomendable que los integrantes sean rotados periódicamente y que se excluya a quienes puedan tener un historial o denuncia previa relacionada con acoso o violencia de género. Por ejemplo, al implementar el Protocolo de la Rama Judicial, se podría establecer un requisito obligatorio de certificación en estudios de género para los miembros de estos comités, asegurando que estén preparados para manejar casos con la sensibilidad y profesionalismo adecuados.

También, es importante que los comités reciban capacitación periódica a través de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, enfocada en actualización de normativas y manejo de casos de violencia de género. Esta formación debe incluir simulaciones de casos para mejorar la capacidad de respuesta y empatía.

Se debe garantizar la Transparencia en el proceso de elección de miembros, involucrando a los empleados en la selección de representantes mediante votaciones internas que pueda fortalecer la percepción de imparcialidad y credibilidad de los comités. Esto también ayuda a evitar la percepción de favoritismo en la elección de los integrantes.

Para aumentar la credibilidad de los procesos internos, se debe permitir la participación de organismos externos especializadas en derechos humanos para realizar auditorías anuales o bianuales. Estas auditorías deben enfocarse en evaluar la gestión de las denuncias, la aplicación de sanciones y la eficacia de las medidas de protección. Las entidades externas deben presentar informes detallados sobre sus hallazgos y ofrecer recomendaciones de mejora que la Rama Judicial deberá considerar e implementar. Por ejemplo, un informe anual podría resaltar áreas de mejora como la falta de celeridad en el

manejo de casos o la necesidad de mejores medidas de protección para las víctimas. No se debe olvidar que las recomendaciones de las auditorías deben ser seguidas por un plan de acción monitoreado tanto por la Rama Judicial como por los auditores externos para asegurar que las mejoras se implementen correctamente.

3.3 Creación de un Sistema de Protección Integral

Ya que la Rama Judicial cuenta con un programa a través de Positiva denominado “POSITIVAMENTE A TU LADO: LÍNEA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA 24/7”, que garantiza el acceso inmediato a servicios de apoyo psicológico a través de un equipo especializado en violencia de género, en donde se ofrece apoyo y asesoramiento para superar situaciones de crisis y con profesionales capacitados para brindar un espacio de escucha, de atención emocional y de información acerca de sus recursos de apoyo; sería ideal que las víctimas también cuenten con asesoría legal gratuita y experta que las oriente durante todo el proceso, desde la presentación de la denuncia hasta la resolución del caso.

También sería bueno que las víctimas y los testigos puedan reportar los incidentes de acoso de forma segura y anónima, tanto en formato telefónico como digital. Para proteger la identidad de los denunciantes, estas plataformas deben tener sistemas de encriptación y medidas de ciberseguridad que aseguren la confidencialidad. Un ejemplo de esto es la creación de un portal en línea seguro, en el sitio web de la Rama Judicial, donde los empleados puedan presentar denuncias sin dejar registros que puedan rastrearse fácilmente. Cada denuncia debe generar un número de caso que permita a la víctima o al denunciante anónimo hacer seguimiento al proceso de forma segura y sin exponer su identidad.

El protocolo debe incluir cada vez más, medidas específicas para evitar represalias, como el traslado voluntario de las víctimas a otros departamentos o la implementación de horarios flexibles para garantizar su seguridad y bienestar. Por ejemplo, la aplicación de medidas de distanciamiento inmediato, como se detalla en el Acuerdo PCSJA23-12104, para mantener a las víctimas separadas de sus presuntos agresores durante la investigación.

Conclusiones

El análisis de la violencia de género en la rama judicial en Colombia, respaldado por casos representativos y estadísticas de participación femenina, pone de manifiesto varias

conclusiones esenciales que ayudan a fundamentar estrategias efectivas para combatir el acoso laboral y sexual.

Los casos de acoso laboral y sexual, como los denunciados en el Consejo Superior de la Judicatura y la Corte Constitucional, muestran un problema sistémico en la gestión y sanción de la violencia de género. Estos casos evidencian cómo la cultura de impunidad y la falta de medidas disciplinarias efectivas perpetúan un entorno laboral hostil y opresivo para muchas trabajadoras.

Las estadísticas mostradas en el capítulo segundo reflejan una alta participación femenina en la rama judicial (más del 50% de servidores son mujeres) resaltan la importancia de garantizar un entorno de trabajo seguro y equitativo. Sin embargo, la prevalencia de incidentes de acoso subraya que la mera presencia femenina no garantiza la erradicación del acoso ni la igualdad de condiciones.

La creación y actualización de políticas claras es un paso esencial. Documentos como el Acuerdo PCSJA23-12104 introducen un marco de actuación con protocolos específicos, lo que demuestra que la Rama Judicial está dando pasos importantes hacia la formalización de su compromiso contra el acoso. Sin embargo, para que estas políticas sean eficaces, deben acompañarse de revisiones periódicas y una difusión constante entre todos los empleados.

La implementación de una declaración de tolerancia cero, respaldada por los líderes de la Rama Judicial, fortalece la credibilidad de estas políticas y envía un mensaje contundente de rechazo a las conductas de acoso y violencia.

La revisión y reestructuración de los comités de convivencia laboral, con miembros capacitados y libres de conflictos de interés, es crucial para asegurar un manejo imparcial de las denuncias. Los comités deben operar con rapidez, discreción y respeto, como se estipula en los protocolos recientes.

La creación de un sistema de protección integral, que incluya medidas como atención psicológica, asesoría legal gratuita y mecanismos de distanciamiento inmediato, protege a las víctimas de represalias y contribuye a un entorno de trabajo más seguro. La implementación de líneas de denuncia anónimas también facilita que las víctimas y testigos puedan reportar sin temor, fomentando una cultura de denuncia más abierta y segura.

Las estadísticas que muestran la distribución por antigüedad y edad de las trabajadoras subrayan la necesidad de apoyo continuado y mecanismos que respalden a las mujeres a lo largo de sus carreras, especialmente en momentos de vulnerabilidad como la maternidad o tras largos periodos de servicio.

Las estrategias de fortalecimiento de políticas, protección a las víctimas y auditoría externa, unidas a un compromiso institucional de cero tolerancia, son elementos clave para enfrentar la violencia de género en la Rama Judicial. El desarrollo de un entorno laboral seguro y equitativo requiere de un esfuerzo continuo, donde las políticas no solo existan en el papel, sino que se implementen y se adapten con el tiempo para proteger y empoderar a todas las personas dentro del sistema judicial.

Referencias bibliográficas

- Banchs, M. (1996). *Violencia de género*. Obtenido de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ac/article/view/11489/11188
- Bourdieu , P. (2000). *La dominación masculina*. Obtenido de <https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondui-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- Comisión Nacional de Género Rama Judicial. (2023). *Estadísticas Comisión Nacional de Género Rama Judicial*. Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/estadisticas>
- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de Colombia. (4 de Diciembre de 2008). *Ley 1257*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Consejo de Estado. (15 de Febrero de 2024). *Rad 52001-23-33-000-2016-00274-01(4697-2022)*. Obtenido de https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/277/11_SENTENCIA_150246972022NYRRENUN_20240220095657.pdf
- Consejo Superior de la Judicatura. (27 de Octubre de 2023). *Acuerdo PCSJ23-12104*. Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/157404071/157479870/Acuerdo+PCSJ+A23-12104.pdf/65628769-ba83-c3aa-7e50-0aafa60d3eaf?t=1720503348200>
- Corte Constitucional. (8 de Mayo de 2017). *T-293*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-293-17.htm>

- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Obtenido de <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uc>
- lf
- Expósito, F. (2011). *Violencia de género*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32507942/Articulo-Violencia-de-genero-libre.pdf?1391608239=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUn_binomio_inseparable.pdf&Expires=1730828351&Signature=TNTsW1ik9IPfxIdMQdEEeBy-I0cjsMbv7cSfLSMBS3zaBxTxZ~Y
- Ministerio del Trabajo. (30 de Abril de 2012). *Resolucion 652*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Naciones Unidas. (18 de Diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Noticias RCN. (16 de Agosto de 2020). *Denuncias de acoso laboral y sexual salpican al Consejo Superior de la Judicatura*. Obtenido de <https://www.noticiasrcn.com/colombia/denuncian-a-tres-magistrados-por-acoso-sexual-en-consejo-de-la-judicatura-361557>
- OEA. (9 de Junio de 1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- (Convención de Belém do Pará)*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- OIT. (2018). *El hostigamiento o acoso sexual*. Obtenido de file:///C:/Users/rober/Downloads/wcms_227404.pdf
- OIT. (21 de Junio de 2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ONU. (17 de Junio de 2023). *La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo*. Obtenido de <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>
- Semana. (18 de Agosto de 2020). *Nueve magistrados fueron denunciados por acoso sexual y laboral: ¿quiénes son?* Obtenido de <https://www.semana.com/semana-tv/semana-noticias/articulo/nueve-magistrados-fueron-denunciados-por-acoso-sexual-y-laboral-quienes-son/695101/>

W Radio. (9 de Septiembre de 2024). *Por acoso sexual, asistente denuncia a fiscal delegado ante el Tribunal de Bogotá*. Obtenido de <https://www.wradio.com.co/2024/09/09/por-acoso-sexual-asistente-denuncia-a-fiscal-delegado-ante-el-tribunal-de-bogota/>