

**Violencia de género en la Administración de Justicia en Colombia: reflexión sobre
algunos escenarios internos**

Angely Andrea Guerrero Lizcano

Tribunal Administrativo de Bolívar

IV Concurso Nacional de Ensayos <Aydée Anzola Linares> Género y Derecho

Para servidores de la jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo

Cartagena, D.T y C. octubre de 2024

Resumen

El presente ensayo plantea los fines del Estado, en materia de género y erradicación de toda forma de violencia contra la mujer, de acuerdo con los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, con miras a una sociedad más equitativa e inclusiva para la mujer, y en los tantos escenarios en los que puede desprenderse este propósito, se busca reflexionar si en el ambiente laboral de la Administración de Justicia se presentan situaciones que constituyan violencia de género.

Los objetivos pretenden analizar la experiencia práctica a partir de tres casos en los que se identifica el actuar de funcionarios y funcionarias judiciales, inmersos en conductas constitutivas de violencia de género, reflexionar sobre los componentes que se identifican en estas situaciones, cómo han sido abordadas estas problemáticas en torno a la protección de género, y si la política de prevención y de acción a nivel institucional ha sido efectiva.

Los resultados muestran que en la actualidad persiste la cultura machista, y falta conciencia de género en los entornos laborales del órgano judicial, por lo que se concluye que surge la necesidad de optimizar los procesos de sensibilización en materia, y generar nuevas estrategias pensadas en garantizar espacios libres de violencia contra la mujer.

Introducción

El sistema jurídico colombiano en las últimas décadas ha promovido el enfoque diferencial de género como un mecanismo hermenéutico para combatir el trato discriminatorio contra la mujer y lograr su inclusión en la sociedad y en todos sus ámbitos de modo igualitario, objetivo que también ha sido abordado por la Administración de Justicia, en donde los operadores judiciales en ejercicio de su rol imparcial han afianzado razonamientos de tal índole en sus providencias, sin embargo, otra puede ser la perspectiva cuando lo que se analiza es su entorno laboral interno.

De tal modo, se orienta como hipótesis para el presente ensayo, que actualmente en el día a día de la labor judicial pueden presentarse situaciones variables en los tantos contextos del ambiente laboral de la Administración de Justicia, de los cuales surge importante saber

identificar cuando se trata de actos de discriminación contra la mujer y abordarlos de manera idónea cuando se presentan o se conoce de su ocurrencia eventualmente, por lo que se busca observar las conductas que dentro del ejercicio de la labor judicial de los funcionarios y funcionarias del órgano Judicial son cotidianas, pero pueden resultar en episodios de violencia de género.

Para lo anterior, mediante una metodología de investigación descriptiva y calificativa, se seleccionan tres casos distintos en los que se identifican diversos componentes de violencia de género impartida a través de actos que devienen del ambiente laboral, en aras de avizorar sobre cada uno de estos escenarios y llevar un análisis concreto de cada uno que permita reflexionar sobre la problemática. Finalmente se pretende arribar a la realidad actual e identificar los retos que en materia se afrontan para combatir toda forma de violencia contra la mujer.

Análisis de resultados

1. Antecedentes sobre el concepto de género

El concepto de género alude a la diferencia sexual que condujo a lo largo de la historia a una predeterminación de roles, funciones e inclusive derechos en la sociedad y la cultura, no simplemente en razón a los genitales sino en lo que se idealizó para cada uno.

Para distinguir a la mujer, según la teoría feminista de Beauvoir (1989) se sublimó la feminidad en función de la procreación, con el argumento que así fue dispuesto por la naturaleza y la divinidad, cuya misión se cumple con atender al llamado a formar un hogar y cuidar la familia encabezada por el hombre proveedor y protector, de cara con los límites propios de la sumisión y la dependencia, aspectos que no tienen ninguna justificación biológica sino a la errada construcción cultural.

Esta posición que a lo largo del tiempo ha ubicado a la mujer en múltiples desventajas, origina las temáticas de género, de acuerdo con Giraldo (2011), tiene su génesis en las luchas históricas por el reconocimiento de la dignidad humana y de los Derechos Humanos de las mujeres para combatir las múltiples formas de discriminación de las que han sufrido. Según el autor, este esquema de vida ha sido promovido por los sistemas jurídicos, lo que ha permitido, no solo imponer sino legalizar y legitimar el sometimiento y control de las mujeres sobre su vida y desarrollo, donde ha quedado claro que el poder es exclusivo de los hombres, puesto que las

leyes son sexistas y discriminatorias, ergo, existe conciencia en el deber que le corresponde a la Administración de Justicia actual, impulsar políticas que se encaminen a impartir una cultura de género, la cual debe ser también aplicable a nivel interno.

2. Marco jurídico de protección de género

En Colombia, la Constitución Política de 1991 consagra la igualdad ante la ley, (art. 13) y de forma expresa que la mujer y el hombre tienen igualdad de derechos y oportunidades, aunado a que la primera, no podrá ser sometida a discriminación alguna, y promueve la asistencia especial del Estado en circunstancias específicas en que requiere apoyo (art. 43), por otra parte, sanciona la violencia intrafamiliar (art. 42). garantiza la adecuada y efectiva participación en los niveles decisorios de la administración pública (art. 40), y en el Estatuto del Trabajo promueve la protección especial en la maternidad (art. 53).

Como puede extraerse, el constituyente tuvo reflexiones que lo condujeron a contemplar parámetros especiales de protección para la mujer, que le garantizaran el goce pleno de sus derechos fundamentales, a través del refuerzo de sus bienes jurídicos.

Además, por bloque de constitucionalidad hacen parte del ordenamiento jurídico, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), cuyos marcos teleológicos se destacan por el catálogo de principios sobre la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación.

En específico, sobre la protección internacional a la mujer, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994), son piezas convencionales que reconocen la violencia de género y consideran los múltiples ámbitos en los que puede presentarse discriminación contra la mujer, basada en el sexo, y reivindican su alcance a categoría de Derechos Humanos.

A través de la legislación, también se han expedido en Colombia múltiples piezas proteccionistas en ámbitos concretos, por ejemplo, la Ley 581 de 2000, implanta medidas para garantizar la participación de las mujeres en las ramas y órganos del poder público; y la Ley

1009 de 2006, creó con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, el cual tiene por objeto identificar y seleccionar indicadores de género y realizar seguimiento con miras a reflexionar sobre el tema en la política, los programas gubernamentales, las normas y la jurisprudencia, para contribuir con la equidad de género en Colombia (artículo 1° inc.2)

En la misma línea, el Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres (2003), del que hicieron parte los tres poderes del Estado, fija como política pública la participación de la mujer en un marco de equidad y su total inclusión. Sus objetivos son promover la igualdad de género, y estimular la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de las decisiones judiciales y en el servicio público de la administración de justicia, así como en el funcionamiento interno de la Rama Judicial, a través de procesos de planificación estratégica en perspectiva de género y de no discriminación (artículo 1°), asimismo, creó la Comisión Nacional de Género encargada de la orientación y el cumplimiento de sus objetivos (artículo 3), y un comité por cada seccional (artículo 10).

Por su parte, la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, a través del Centro de Documentación Socio Jurídica, se encarga de compilar la relatoría relacionada con normas y jurisprudencia de género; por otro lado, el Consejo Superior de la Judicatura dictó el reglamento para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial (2008).

Para avanzar en el tema y en los análisis que le derivan en materia jurisprudencial, la Corte Constitucional (2000) se pronunció en revisión de constitucionalidad, sobre la diferenciación de género a partir de acciones afirmativas, también denominadas de *discriminación inversa o positiva*, las cuales, explica que, son tomadas en consideración a aspectos de sexo, (entre otros), pensados como criterios sospechosos o prohibidos, que frente a situaciones especiales de falta de bienes deseados, se otorga en beneficio de unos, con perjuicio para otros. En otras palabras, son soluciones desigualitarias, que sirven como medio para conseguir el fin de una sociedad menos inequitativa.

En efecto, concluye la guardiana de la Constitución que, se pretende aminorar el efecto dañoso de las prácticas sociales que han hecho permanecer en posiciones desfavorables, y por supuesto, en cada caso debe analizarse la diferencia y la necesidad de hacer uso de las acciones afirmativas para un mejor beneficio, a través de un juicio de proporcionalidad, como puede ser, la cuota para la participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios del Estado.

En la perspectiva de género, la Corte Constitucional (2020), identificó sobre la violencia de género tres características principales, la primera, el sexo de quien la sufre y de quien la ejerce, denotando que comporta de hombres sobre mujeres, la segunda, que la violencia de género trasciende desde la desigualdad histórica y universal de subordinación femenina, y como tercera; que en la práctica se ve reflejada en múltiples escenarios de la vida en pareja, de familia, en el trabajo, en la economía, la religión, etcétera.

Finalmente en la providencia judicial, la Corte aprovecha para enfatizar sobre las obligaciones del Estado social de derecho y destaca la necesidad de promover ambientes propicios para que la mujer encuentre en la sociedad y en sus pares, es decir, hombres y otras mujeres, la protección adecuada para vivir libre de violencia y en general a no ser sujeto de discriminación, cuyos avances son visibles a partir de la posibilidad de divorciarse, la independencia económica, el acceso a mayor formación académica o el uso libre de anticonceptivos, entre otros, habida cuenta que sus derechos en perspectiva de género, gozan de categoría de Derechos Humanos a la luz de la Convención de Belem Do Pará.

3. Actividad jurisdiccional con perspectiva de género

En principio, el Estado tiene el compromiso de prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, por lo que a través de las ramas del poder público y en concreto del órgano Judicial por su rol de administrador de justicia, corresponde garantizar que las actuaciones y decisiones sean impartidas con perspectiva de género, cuyo concepto relacional fue introducido en Beijing, en la Cuarta Conferencia sobre la Mujer (1995) para fomentar el deber de analizar los contextos sociales que se construyen a partir de la diferencia sexual.

De acuerdo con la Corte Constitucional (2020), la perspectiva de género emerge como una herramienta de hermenéutica judicial que los operadores judiciales de todas las especialidades y niveles, deben utilizarla para la resolución de sus litigios, en los que se observe sospecha de estereotipos de género que resulten discriminatorios para la mujer, y sin que se requiera que haga parte de una solicitud expresa de parte, especialmente, cuando del estudio del caso concreto se extraiga que se trata de una víctima.

Para ello, la Comisión Nacional de Género (2016) promueve una metodología para identificar cuando se está ante un asunto que amerita aplicar la perspectiva de género, inclusive,

pedagógicamente otorga un cuestionario de 10 preguntas para establecerlo, cuáles serían los criterios orientadores en el marco del procedimiento judicial, y cuáles serían los criterios sustantivos de dicha decisión.

A su vez, la jurisdicción Disciplinaria no queda de lado, y de frente con el procedimiento del Código General Disciplinario (2019), modificado y adicionado por la Ley 2094 de 2021, imparte que se reconozca el enfoque de género a las víctimas de la falta disciplinaria, sin desatender los principios rectores que cobijan la actuación para el sujeto disciplinable.

En síntesis, se aspira que en el quehacer jurisdiccional se procure remediar las situaciones asimétricas de poder, a través de un ejercicio en el caso concreto de deconstrucción de la forma de interpretar y dar aplicación al derecho que se torna perjudicial para la mujer en el contexto visto, en caso de serlo, para que cada conducta dañosa para la mujer vaya siendo menguada al punto que socialmente pueda ser erradicada.

4. Violencia de género al interior de la administración de justicia

Cabe destacar que múltiples son las decisiones que a través de la recta administración de justicia han podido menguar la brecha desigualitaria de género en la sociedad colombiana, pero para el escenario de quienes la imparten, vale la pena analizar si en su interior y como organización, existe la armonía que se predica.

Con tal propósito, a continuación, se analizarán tres casos en contextos y escenarios distintos, en los que se identifican actos de violencia de género en forma psicológica, física y sistemática, respectivamente, por parte de funcionarios y funcionarias judiciales en su espacio laboral, con el fin de reflexionar y plantear cuestionamientos críticos a partir de las experiencias que allí se relatan y avizorar con mayor claridad los retos que se afrontan en la materia.

4.1. Caso 1. Juez en rol de hombre dominante: violencia psicológica de género

El primer evento que se trae al análisis, versa sobre un hecho disciplinario, conocido en segunda instancia por la Comisión Nacional de Disciplina Judicial en contra de funcionario judicial (2023) cuya decisión se destaca por sus consideraciones en perspectiva de género. En la sentencia dictada dentro del radicado 66001-11-02-000-2018-00033-01, se relata que el 23 de enero de 2018, el Juez Quinto Penal Municipal de Control de Garantías de Pereira, increpó a las

empleadas del Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Pereira, en términos groseros, con gritos y señalamientos con sus manos, reclamando que debían estudiar más, según él, para no alterar la verdad, lo anterior mostrándose ante ellas, indebidamente descontento por una decisión que dicho despacho judicial le revocó al suyo.

La conducta que fue tenida como gravemente dolosa y disciplinable por infracción al deber funcional que impone la Ley 270 de 1996 (art. 153#3), en concordancia con el Estatuto Disciplinario (art. 196) fue observada dentro de los parámetros de un acto de violencia psicológica, pues pudo establecerse que cuando el juez municipal, se desplazó hasta la Oficina del Juzgado del Circuito, intimidó a las mujeres que allí se encontraban, mediante el tono de voz utilizado, la altanería de sus expresiones y apuntamientos con el dedo índice y las señas, desde su posición de hombre y de juez de la República, que lo posicionaba en un orden jerárquico superior al de las empleadas del juzgado del circuito a las que vociferaba.

Se desglosa que el despacho increpado estaba integrado solo por mujeres y presidido por una jueza, aspectos que, en suma, a la luz de la perspectiva de género, ocasionaron un sentimiento de disminución y temor apreciado en el silencio que guardaron durante la escena y en su propia oficina hasta que el hombre optara por marcharse.

Esta sentencia, con ponencia de magistrada, se resalta por desmigajar el estereotipo dañoso en sociedad de hombre fuerte y superior que puede amedrentar mujeres, y se torna valiosa y destacable, al advertirse de su parte motiva, el propósito de enviar un contundente mensaje a las autoridades judiciales y administrativas, en especial, las que se presiden por una mujer, para que restrinjan los patrones históricos y culturales que promueven la idea de superioridad del hombre, contada en otros términos, como la *cultura machista*. El juez fue sancionado con suspensión del cargo por un mes e inhabilidad especial.

Cabe analizar que este episodio no sucedió al interior de un equipo de despacho sino entre el titular de un despacho y las empleadas de otro, originada por una situación común en la actividad judicial como lo es, el conocimiento en sede de Impugnación de Decisiones Judiciales, en donde es dable que se confirmen y se revoquen providencias a diario, así que, muestra que el comportamiento discriminatorio y violento puede emerger de un momento a otro, del ejercicio del día a día, y no necesariamente sea una conducta recurrente o generalizada, por lo que el fallo

resulta ejemplarizante y contundente sobre tolerancia en grado cero, para actos que constituyen maltrato de género.

Aunado, se destaca que las empleadas y la jueza del circuito, denunciaron al día siguiente, el acto como irrespetuoso y constitutivo de violencia de género, razón por la que acompañaron la queja con copia al Comité de Género de Risaralda, el cual, con prontitud, a través de la magistrada presidente, ofició al ente disciplinador, con solicitud de que el caso fuera abordado con perspectiva de género, y como puede observarse, con tal enfoque fue fallado.

A manera de colofón sobre este episodio, queda notorio para concluir que tal y como lo afirman Encabo y López (2004), la tradición ha establecido que los sexos actúan diferentes; y por lo tanto las personas responden de acuerdo a su género de referencia, como en el caso mencionado, el hombre reclamó exaltado, y las mujeres guardaron silencio, aunque tenían claros los reparos. De modo que es dable advertir sobre la importancia de replantear y superar las barreras del lenguaje y la comunicación impuesta por los estereotipos de género, incluido en lo paralingüístico y en lo kinésico.

4.2. Caso 2. Magistrado golpeador: violencia física de género

Este caso surge de una decisión de compulsión de copias efectuada por la Comisión Nacional de Disciplina Judicial (2022), en contra de un magistrado de la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial del Magdalena, por haber incurrido en violencia física contra la Jueza Segunda Promiscua Municipal de Pivijay- Magdalena.

La sentencia dictada en el radicado 47-001-1102-000-2019-00023-01 que conoció en segunda instancia la sanción disciplinaria impuesta a la mencionada jueza por ausentarse sin permiso del lugar de trabajo, resolvió no sólo que dichas ausencias sí tenían justificación por padecimientos de salud, lo cual la situaba en una causal de exclusión de responsabilidad, sino que, en el marco fáctico de la conducta investigada, ella fue víctima de un acto de violencia física por parte del magistrado, quien era su superior jerárquico y funcional.

Aunque el texto de la providencia no relata el hecho violento del que fue víctima la entonces sujeto disciplinable, enuncia que ocurrió el 29 de enero de 2019, y sí enfatiza que el acto menoscabó los derechos fundamentales de la jueza y desconoció los instrumentos internacionales que combaten la violencia contra la mujer, ratificados por Colombia, por lo que,

calificó la conducta del magistrado de vergonzosa e inaceptable. Ello no es para menos, pues al exponerse que se trata de violencia física, cuesta imaginar cómo en la actualidad un hombre en su entorno laboral y de la calificación académica, jurídica y dignataria que reviste la magistratura, se atrevió a reducir y menospreciar a una mujer con el uso de la fuerza bruta.

Se aprecia que la Comisión razona con contundencia la necesidad de compulsar copias a su mismo organismo y a la Fiscalía General de la Nación, con el propósito de unir esfuerzos para eliminar las prácticas que resultan violentas contra la mujer, y en aras de fomentar la participación en igualdad de condiciones, en todos los campos de la vida.

De la compulsa de copias oficiosa que se efectúa en la sentencia, puede pensarse que la jueza había ignorado su situación de víctima de violencia física y de género, especialmente cuando en su contra se había iniciado un proceso disciplinario por presunto abandono de cargo por dos días, y esto fue lo que concentró la atención, así que sería dable analizar si en el marco de un trámite común en el entorno laboral como lo serían los permisos remunerados y las licencias por enfermedad, o cualquier otra causa, puede desatarse un hostigamiento y persecución que acarree acoso laboral, pues es posible que antes del golpe físico, hayan existido otras conductas constitutivas de maltrato psicológico, de aquellas que inconscientemente la víctima normaliza o se adapta.

4.3. Caso 3. Magistrada contra mujeres: violencia sistemática de género

La última de las reflexiones surge a partir de nota periodística de fecha 16 de septiembre de 2024, por la cual Blu Radio (2024), en exclusiva dio a conocer a la opinión pública sobre tres denuncias por acoso y maltrato laboral que fueron instauradas ante la Comisión Nacional de Disciplina judicial, en contra de una magistrada de la Jurisdicción Especial para la Paz –JEP-.

Los hechos que fundamentan las denuncias describen el fenómeno del acoso laboral que lleva al punto de la ansiedad, la depresión y la idea del suicidio. Aunque la fuente periodística guarda reserva de la identidad de los quejosos, sí logra saberse que se trata de mujeres; especialmente de la primera denuncia se desprende que la magistrada estereotipó su género por contrastar el supuesto bajo rendimiento laboral, con la belleza que pudo impresionar al anterior magistrado con el que ella había trabajado.

Luego, se aprecia el estremecedor relato de la víctima, que, para contextualizar, explica el padecimiento de un desequilibrio hormonal, posiblemente agravado en perjuicio de su salud a causa del estrés laboral, y que en medio del ofensivo llamado de atención que estaba recibiendo por parte de la magistrada, tuvo una descarga menstrual para la que no estaba preparada, por lo que tuvo que pedir permiso para salir al baño, y esto le ocasionó otro fuerte regaño por mostrarse débil y con excusas; que al final, todos sus compañeros la vieron salir corriendo con lágrimas en los ojos.

Lo anterior sorprende porque sucede al interior de un despacho judicial de la JEP, que según el Acuerdo Final para la Paz (2016) en su proceso de implementación, ordenó garantizar la adopción de medidas afirmativas teniendo en cuenta entre otros, *el enfoque diferencial y de género, mujer, familia y generación*, es decir que, la funcionaria a partir de la misionalidad a la que pertenece, conoce bien la temática, sino porque proviene de una mujer contra otra mujer, de la que se pensaría, debe tener empatía con este tipo de circunstancias únicas de las mujeres, como lo son desequilibrios hormonales y la menstruación.

La escena que se describe, sirve para mostrar que situaciones vinculadas a la función reproductiva y sexual de las mujeres, siguen siendo subestimadas e infravaloradas en los ámbitos laborales, si se compara con la Ley de Seguridad Social (2015) de España, donde se incluye en la legislación, el derecho a la incapacidad temporal por cuadros médicos que se deriven de menstruaciones dolorosas e incapacitantes para las mujeres (art. 169); en cambio, en Colombia falta aún el respaldo legislativo y de hecho, por cuanto el fenómeno menstrual y hormonal se asume como una razón no suficiente, de intimidación y vergüenza, como resultó en el suceso traído a colación.

Aunque los hechos en comento formalmente no han sido juzgados, es decir, asiste hasta ahora presunción de inocencia para la magistrada y en su defensa podrá contradecir sobre los señalamientos, de las denuncias se identifican varios elementos constitutivos de acoso laboral y de violencia de género que ameritan atención especial como problemática, en tanto que solo por anotar los principales, la funcionaria presuntamente en contra de su subalterna: i) cuestionó su capacidad laboral de cara a su apariencia física, ii) realizó críticas descalificativas sobre su cuerpo y su manera de afrontar el padecimiento de un desequilibrio hormonal, y iii) presentó

seguidos hostigamientos psicológicos que conllevan al estrés y la exclusión laboral, pues su situación acabó siendo expuesta ante todos.

Asimismo, la emisora *Blu Radio* (16 de octubre de 2024), amplió su exclusiva para reportar que ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, se solicitó acumular en la investigación disciplinaria, dos denuncias más contra la magistrada, para un total de cinco; en la nota de prensa se identifica que se trata de mujeres que trabajaban o tenían funciones con su despacho, y que el acoso laboral sufrido fue finiquitado con la declaración de insubsistencia del cargo, al compás de afectaciones psicológicas.

Según lo relatado, las empleadas eran constantemente acosadas para cumplir las metas de producción, por lo que eran requeridas en horas extras y nocturnas, de modo que una de ellas optó por tomar pastillas para no dormir, en aras de cumplir con lo que le solicitaba la magistrada. Cuenta también que cuando una de ellas en abril de 2021 enfermó gravemente por Covid-19, la magistrada descalificó la incapacidad médica de mentirosa y la instó a responder una acción de tutela, que luego de ello, surgieron episodios de exclusión laboral en que reunió al equipo de trabajo para solicitar que interpusieran quejas contra la compañera, con el fin de soportar una eventual declaración de insubsistencia ese mismo año 2021, y perjudicar su continuidad profesional. Llama la atención, que las denunciante cuentan que necesitaron terapia psicológica tras la salida.

El hostigamiento laboral ha sido estudiado en las últimas décadas por la ciencia psicosocial, según Peralta (2004) se denomina *mobbing* el acto de intimidar, obligar a otro, afectarlo, o atacar en grupo, y en el plano del entorno laboral, es entendida como la conducta abusiva de poder maliciosa, ofensiva, intimidatoria, y persistente, que causa en el trabajador humillado un sentimiento de vulnerabilidad que quebranta su autoestima y le causa ansiedad. La experta señala que, por lo general, cuando las personas acuden a consulta médica o psicológica resultan con diagnóstico de depresión, ansiedad y estrés postraumático.

Así las cosas, este fenómeno que deviene de patrones de sociedad dominada por la competencia y el individualismo, resultan ser una combinación nefasta con la violencia de género, razón por la cual merece un contundente llamado de alerta al extraerse la gravedad de estos acontecimientos y los daños generados, por lo que también se observa como grave que los hechos datan de años atrás, que apenas ahora han sido divulgados y aún no han sido juzgados ni

tomadas acciones efectivas que prevengan su continuidad, pues la magistrada aún permanece en el cargo y posiblemente con la misma dinámica y metodología de exigencia.

Al mismo tiempo, surgen dudas sobre la capacidad del mismo sistema para operar con eficiencia y prontitud frente a posibles situaciones de acoso laboral y violencia de género que se presentan en el día a día del entorno laboral, siendo que la JEP, si se sigue analizando, cuenta con un Comité de Género que no solo debe responder al caso en forma selectiva, sino examinar si el comportamiento de la funcionaria o de cualquier otro que se le repunte acosar laboralmente a sus trabajadoras, puede ser generalizado y recurrente en el grupo de trabajo y se encuentra incorrectamente confundido con el propósito de exigir calidad y productividad a las empleadas.

Este último caso, abre el panorama para reflexionar que los actos de discriminación contra la mujer pocas veces son concretos, sino que pueden ser constantes y estar encubiertos de exigencias y discursos del entorno laboral que confunden a las víctimas, al punto de hacerles creer que son ellas la causa del problema, y la solución debe ser su desvinculación.

5. Conclusiones

De cara con el marco conceptual traído a colación y el análisis fáctico de los tres casos expuestos, que sucedieron hace no más de cinco años en tres latitudes diferentes del territorio nacional, procede reflexionar cómo en la actualidad al interior de la administración de justicia emergen escenarios de violencia de género con componentes psicológicos, físicos y sistemáticos, por lo que debe cuestionarse si la política de prevención y de acción a nivel institucional es aplicable y efectiva, en tanto que logra o no responder a tiempo ante la sospecha o la configuración de un acto o de varios actos de discriminación y de violencia de género.

Con el caso 1, según lo extraído de los antecedentes del fallo, se observa que la jueza y las empleadas se identificaron prontamente como víctimas de maltrato psicológico, y que estaban sensibilizadas en los mecanismos de protección, por lo que al día siguiente los accionaron de forma unida a través del Comité de Género de su Seccional, y la Queja Disciplinaria. Se vislumbra que el sistema no se quedó atrás y actuó con enfoque de género, por lo que es dable concluir que la lección fue correctamente impartida con un fallo ejemplar y se aprecia un avance en la política de eliminación de cualquier muestra de violencia contra la mujer en el entorno judicial.

Con el caso 2, que se enmarca en violencia física, sin duda queda en evidencia que persiste una cultura machista, dominante y desproporcionada en la sociedad colombiana que no distingue posiciones jerárquicas y funcionales en los entornos laborales, ni siquiera en la administración de justicia, y que, de plano en funcionarios como éste, falta conciencia de género, lo que pondría en tela de juicio su idoneidad moral para ostentar el cargo de magistrado de la República.

Sobre la decisión de la Comisión de Disciplina Judicial de compulsar copias al magistrado agresor, se denota el contundente rechazo de plano al comportamiento observado, inclusive cuando no era el hecho objeto de la decisión, lo que permite concluir que sí existen avances sobre el ánimo de identificar, situaciones conexas al objeto de marras, cuando se presenta el fenómeno de acoso o maltrato de género que amerite una decisión con enfoque.

Por último, con el caso 3, logra presuntamente exponer el fenómeno del acoso laboral repetitivo y continuado, recurrente y persistente, al verse que concurren varios señalamientos con patrones comunes de varias mujeres sobre la conducta acostumbrada de la funcionaria, quien también es mujer, de modo que otro reto a afrontar es la sensibilización de la unidad de género, como quiera que emerge la cuestión para un posterior estudio, si las mujeres imponen barreras a otras mujeres y por qué lo hacen, o cómo puede una mujer adquirir prestigio y reputación profesional desmejorando a otras, inclusive las de su propio círculo laboral.

Por otro lado, puede percibirse con análisis crítico, la aparente demora en la reacción inmediata o razonablemente posterior a la ocurrencia de los hechos, lo que permite preguntarse si la organización ha sido inerte por la falta de medidas correctivas, previo escándalo mediático o a través de la última ratio disciplinaria o penal, cuando los daños a las víctimas ya pueden estar ocasionados, y solo queda reparar sobre las secuelas.

Las reflexiones expuestas permiten concluir que en el entorno judicial actual se presentan escenarios de violencia de género con componentes diversos que atentan contra las mujeres de forma generalizada, por lo que se presenta como reto fortalecer la conciencia de género en los funcionarios y funcionarias de la organización judicial en Colombia.

Lo anterior es tan claro como que el ejemplo educa, por lo que no puede gobernarse o resolverse sobre aspectos que no se comprenden o no se interiorizan en el diario vivir del

operador judicial, por lo que el primer nivel de sociedad que debe estar libre de violencia contra la mujer es el del sector justicia, así que es necesario generar nuevas estrategias pensadas en garantizar espacios libres de violencia contra la mujer.

En síntesis, es un objetivo al que el sistema se va acercando, en la medida que afronta la meta de administrar justicia con enfoque de género, por lo que no puede perderse de vista el deber de fomentar y estimular a través de procesos de sensibilización y de capacitación en perspectiva, a toda la comunidad judicial, que permita a todos y todas en su entorno laboral, identificarse o hallarse, en su rol de humano y consiente de que es parte de la sociedad a la que aspira a llegarse.

Referencias

- Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera (2016), Colombia.
- Beauvoir, S. d. A., & Palant, P. T. (1989). *El segundo sexo*. [S.l.], [S.l.]: Alianza Editorial.
- Código General Disciplinario [CGD]. Ley 152 de 2019, Colombia.
- Comisión Nacional de Disciplina Judicial (1° de junio de 2022). Radicación: 47001110200020190002301 [M.P. Julio Andrés Sampredo Arrubla]
- Comisión Nacional de Disciplina Judicial (19 de abril de 2023). Radicación: 660011102000201800033-01 [M.P. Diana Marina Vélez Vásquez]
- Congreso de la República de Colombia (31 de mayo de 2000). *Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones*. [Ley 581 de 2000]
- Congreso de la República de Colombia (23 de enero de 2006). *Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género* [Ley 1009 de 2006]
- Congreso de la República de Colombia (7 de marzo de 1996). *Ley Estatutaria de la Administración de Justicia* [Ley 270 de 1996]
- Constitución Política de Colombia (1991). *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991*.
- Corte Constitucional de Colombia (29 de marzo de 2000). *Sentencia C-0371/00* [M.P. Carlos Gaviria Díaz]
- Corte Constitucional de Colombia (25 de febrero de 2020). *Sentencia SU-080/20* [M.P. José Fernando Reyes Cuartas]
- Corte Constitucional de Colombia (21 de agosto de 2020). *Sentencia T-344/20* [M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez]
- Corte Constitucional de Colombia (25 de febrero de 2020). *Sentencia SU-080/20* [M.P. José Fernando Reyes Cuartas]

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijín, China, (1995).

Encabo, E. y López A. (2004). *Diferencias de género y comunicación: aspectos no verbales y propuestas didácticas*.

Giraldo Castaño, J. (2011). *Género y Derecho de Familia*. Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial - CNGRJ / Consejo Superior de la Judicatura / Fondo de Población de las Naciones Unidas -UNFPA / Programa Integral Contra Violencias de Género.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*

Naciones Unidas (1979). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*

Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*.

Organización de los Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)*.

Pacto de San José de Costa Rica (1969). *Convención Americana de Derechos Humanos*

Piñeres M. (16 de septiembre de 2024). *Sandra Castro, magistrada de la JEP, denunciada por presunto acoso laboral; hay 3 casos*. Emisión de radio]. Blu Radio Colombia.

Recuperado el 20 de septiembre de 2024 de: <https://www.bluradio.com/nacion/sandra-castro-magistrada-de-la-jep-es-denunciada-por-presunto-acoso-laboral-hay-3-casos-rg10>

Piñeres M. (16 de octubre de 2024). *Vuelven a denunciar a magistrada JEP Sandra Castro por presunto acoso laboral; hay 5 casos*. Emisión de radio]. Blu Radio Colombia.

Recuperado el 20 de octubre de 2024 de: <https://www.bluradio.com/nacion/vuelven-a-denunciar-a-magistrada-jep-sandra-castro-por-presunto-acoso-laboral-hay-5-casos-rg10>

Rey de España (30 de octubre). *Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. [Real Decreto Legislativo 8/2015]

Sala Administrativa Del Consejo Superior De La Judicatura (20 de febrero de 2008). *Por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial*. [Acuerdo No. PSAA08-4552] (Colombia).