

Bogotá, 9 de octubre de 2020

Honorables Magistrados (e)

Luis Javier Moreno Ortiz

Richard S. Ramírez Grisales

Sala de Selección No. 5

Corte Constitucional

E.S.D.

REFERENCIA: Solicitud ciudadana de selección del expediente T-7.936.421, correspondiente a la acción de tutela interpuesta por Claudia Vanesa Restrepo Barrientos contra el periódico El Colombiano

ASUNTO CONSTITUCIONAL EN DISCUSIÓN: Vulneración a los derechos a la igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencias

Maryluz Barragán, Nina Chaparro, María Ximena Dávila Contreras y Cristina Annear Camero, en calidad de investigadoras del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad – Dejusticia; y Raissa Carrillo Villamizar y Daniela Ospina Noriega, en calidad de Coordinadora de Atención y Defensa de Periodistas y asesora legal de la Fundación para la Libertad de Prensa - FLIP; identificadas como aparece al pie de nuestras firmas y actuando como ciudadanas, le solicitamos a la Sala de Selección No. 5 de la Honorable Corte Constitucional la selección del expediente T-7.936.421.

En este proceso de tutela se reclama la protección de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad, a la no discriminación y a vivir una vida libre de violencias.

La accionante es una mujer que trabajaba como periodista en el periódico El Colombiano, y que fue víctima de violencia sexual por parte de un compañero de trabajo en el contexto por fuera del espacio laboral en el mes de mayo de 2019. A raíz de esto, la accionante acudió a la Fiscalía para denunciar penalmente al presunto agresor. A su vez, elevó una queja ante la directora del periódico por la falta de diligencia en la adopción de procedimientos institucionales de acompañamiento ante casos de violencia sexual. Sin embargo, hasta el momento no se le ha dado un trámite efectivo a esta queja, lo que implica una tolerancia de este tipo de conductas dentro de la empresa.

El empleador, a la fecha, no cuenta con un protocolo institucional en el que se contemplen medidas de prevención y atención de casos de violencia sexual y violencias basadas en género. El presunto agresor continúa trabajando en El Colombiano y la interacción entre los dos empleados ha empeorado en el contexto de la virtualidad, pues el trabajo de la víctima hoy se encuentra más supeditado a las instrucciones dictadas por el presunto agresor, debido a decisiones tomadas por las directivas de la empresa. Medidas que, si bien fueron adoptadas supuestamente para generar distanciamiento entre el presunto agresor y la víctima, no cumplieron con su finalidad. Lo anterior, desprotegiendo la estabilidad

laboral de la accionante quien, debido a la afectación emocional y que a su salud mental han causado, la interacción constante entre ambos, se vio obligada a renunciar motivada por esta situación.

1. RESUMEN DEL EXPEDIENTE T-7.936.421

La acción de tutela fue interpuesta para el amparo de los derechos fundamentales de la periodista Claudia Vanessa Restrepo que fueron vulnerados por el periódico El Colombiano, dada la ausencia de un protocolo de atención adecuado para la prevención y trámite de quejas por casos de violencia sexual y de género ocurridas en la empresa. Esta situación, sumada a las demás situaciones revictimizantes narradas a lo largo de la acción de tutela, y a que a la fecha el presunto agresor continuaba compartiendo espacios laborales con la accionante, evidencia la violación de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad, no discriminación, y a vivir una vida libre de violencias.

En el fallo de primera instancia del 27 de febrero de 2020, la Jueza Segunda de Familia de Envigado no concedió el amparo solicitado, ya que consideró que El Colombiano no ha ejercido un rol pasivo en el caso. Para la jueza de primera instancia, el periódico ha garantizado medidas adecuadas para proteger la estabilidad emocional de la accionante al desplazar al presunto agresor de su puesto de trabajo y cambiar sus horarios laborales para evitar el contacto entre ellos. Además, señaló que El Colombiano ha demostrado interés en el proceso médico de la accionante frente al caso y ha indagado si ella ha sufrido nuevos actos de violencia.

Impugnada la anterior decisión, la Sala Quinta de Decisión de Familia del Tribunal Superior de Medellín en providencia del 2 de abril de 2020 fue confirmado el fallo de primera instancia. El Tribunal consideró que el periódico, una vez tuvo conocimiento de los hechos de violencia, aclarando que ocurrieron en circunstancias ajenas al ámbito laboral, adoptó todas las medidas para garantizar una vida libre de violencias a través de múltiples acciones institucionales.

Estas decisiones resultaron insuficientes en la medida en que no se resolvió la desprotección estructural que implica la **falta del protocolo de atención** adecuado para la prevención y trámite de quejas por los casos de violencia sexual y de género en el periódico. Este vacío impide además el seguimiento cuidadoso y diligente de otras denuncias de violencia sexual lo que materializa la desprotección a las mujeres periodistas. Como ya se mencionó, la falta de garantías fue tal que provocó la renuncia de la periodista.

2. RAZONES PARA LA SELECCIÓN DEL EXPEDIENTE T-7.936.421 CON BASE EN LOS CRITERIOS DEL ARTÍCULO 52 DEL REGLAMENTO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

La Honorable Corte Constitucional, a través del artículo 52 del Acuerdo 02 de 2015, estableció una serie de criterios orientadores para la selección de los fallos de tutela, que se dividen en objetivos, subjetivos

y complementarios. Estimamos que el expediente T-7.936.421 cumple varios de los criterios orientadores establecidos por esta Corporación. Los detallaremos a continuación.

2.1. Criterios objetivos: asunto novedoso y necesidad de aclarar el contenido de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, de igualdad, no discriminación, y a vivir una vida libre de violencias

El presente es un caso novedoso que involucra la protección jurídica de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad, no discriminación, y el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el contexto laboral. Con respecto al criterio de **asunto novedoso**, consideramos que se cumple, ya que ante la Honorable Corte Constitucional no se han discutido asuntos que se refieran a la necesidad de adoptar protocolos de atención a violencias de género en el contexto laboral. Aunque no es novedosa la discusión constitucional sobre la protección de los derechos de las mujeres y su garantía a vivir una vida libre de violencias, la Corte no se ha pronunciado sobre la materialización de esta protección en el entorno laboral en empresas, ante casos de violencia que ocurran por parte de compañeros de trabajo y/o superiores. En materia de acoso, la Corte tiene un pronunciamiento sobre un caso de acoso sexual en una entidad pública, otro sobre la necesidad de adopción de prácticas que eliminen situaciones de acoso por razones de raza, y otro sobre casos de acoso en entornos educativos¹. Pero, en todo caso, no existen pronunciamientos sobre el alcance de la obligación que tiene la empresa privada de mantener un entorno laboral libre de violencias de género, especialmente en casos en que los hechos de violencia sexual no ocurrieron en el lugar de trabajo, pero sí afectan el ámbito laboral.

En primer lugar, la sentencia T-265 de 2016² establece la protección a la mujer ante casos de acoso sexual en el ámbito laboral en entidades públicas. Sin embargo, en esta decisión se alude a un caso en que tampoco existía ningún protocolo de atención ante casos de violencia de género. Además, en dicho caso ya existía un proceso disciplinario en curso por la conducta denunciada, por lo que el asunto en discusión era la participación de un tercero en el curso de dicho procedimiento disciplinario para ampliar la denuncia de agresión sexual contra el investigado.

En segundo lugar, se encuentra entonces la sentencia T-572 de 2017³, en que se evidenció que, a pesar de haber existido un procedimiento legal frente a presuntos actos de acoso laboral por discriminación racial, en los casos concretos se daba un déficit en la protección del derecho a no ser discriminado racialmente en entornos laborales. A esta conclusión se llegó ya que existió una evidente tardanza injustificada por parte de las autoridades competentes, para activar mecanismos de protección y prevención, y falta de dispositivos para precaver el acoso laboral y establecer en las empresas un trámite que fuera *interno, confidencial, conciliatorio y efectivo*. Este caso se relaciona con la presente

¹ Corte Constitucional, Sentencias T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

acción de tutela, dado que en ambos casos no se sabe a ciencia cierta el sujeto que debe conocer y tramitar la denuncia, ni existe claridad sobre la regulación de la conducta en la legislación nacional al respecto.

Y, en tercer lugar, la sentencia T-239 de 2018⁴ evidenció que, ante casos sistemáticos de acoso sexual en la Universidad de Ibagué denunciados por la accionante, la universidad no contaba con un protocolo para la atención de casos de violencia de género. En dicha ocasión la Corte instó a la institución para que lo implementara, así como rutas y procedimientos claros y efectivos para tramitar denuncias de acoso laboral y sexual.

Sobre la jurisprudencia de la Corte Constitucional, de una forma más específica, resulta valioso indicar que no existe referencia expresa sobre la desigualdad por razón de género dentro del entorno laboral en la empresa privada, y menos en las dedicadas al ejercicio de la libertad de expresión y de prensa. Este tema ha sido ampliamente discutido en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, en donde se ha dado visibilidad expresa a la necesidad de implementar medidas positivas y garantías para que las mujeres periodistas encuentren en sus entornos de trabajo, garantías para ejercer el oficio en igualdad de condiciones que sus pares hombres. Al respecto la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión ha referido:

“El análisis de los tipos de cargos a los que las mujeres tienen acceso una vez que ingresan en los medios de comunicación refleja que, aunque se han registrado avances, las normas sociales discriminatorias y los estereotipos de género también limitan las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres durante su trayectoria al interior de los medios de comunicación.”⁵

El mismo Sistema Interamericano ha reconocido que la garantía del derecho a la libertad de expresión, dispuesto en el artículo 13 de la Convención Americana, debe incluir de forma transversal la garantía de ejercer este derecho en condiciones de igualdad, de conformidad con lo previsto por el artículo 1.1. de la misma Convención⁶. De esta manera, la protección del derecho al trabajo de mujeres que se encuentran ejerciendo su oficio en el ámbito de la prensa debe tener especial atención por parte de sus empleadores. Estas mujeres participan de forma activa en la construcción de gobiernos y actuaciones públicas más transparentes, por lo que debe ser un imperativo de la sociedad, incluyendo los empleadores de estas mujeres, el protegerlas ante posibles situaciones de violencia.

Lo anterior se menciona en tanto las mujeres periodistas se enfrentan a violencia de género por causa y con ocasión de su labor, ya sea como en el caso por parte de uno de sus compañeros de trabajo, o dentro del trabajo de recaudo de información. Esta situación de violencia generalizada limita el trabajo de ellas para generar contenido relevante en una sociedad democrática. Por ende, para garantizar que la producción y difusión de información también sea equitativa y con enfoque de género, los

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Mujeres periodistas y libertad de expresión*. OEA/SER.L/V/II/CIDH/RELE/INF20/18. Octubre de 2018.

⁶ Organización de Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos.

empleadores de medios de comunicación deberían garantizar, como mínimo, que las condiciones laborales de sus trabajadoras sean justas, adecuadas, y libres de situaciones de violencia.

Así las cosas, se insiste en que los fallos del proceso de la referencia inaplicaron varios derechos y preceptos transversales en un Estado Democrático y ni siquiera tuvieron en cuenta la situación especial de esta mujer como trabajadora en un medio de prensa. Es urgente que exista una aclaración expresa de esta Honorable Corte al respecto en aras de garantizar el derecho de las mujeres que enfrentan dificultades en su ambiente laboral, y específicamente las periodistas que ven obstáculos para el ejercicio de su oficio.

Por ende, el expediente de tutela que aquí se pide seleccionar tiene como temas novedosos, frente a los que la Corte no ha fallado al respecto, los siguientes: 1) la existencia de una vulneración específica al derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral ante la falta de acceso a garantías y diligencia en la protección de la víctima de casos de violencia sexual entre compañeros de trabajo; 2) la protección que deben tener estas víctimas de violencia sexual en el ámbito de trabajo, incluso cuando estos hechos ocurrieron fuera su lugar físico de trabajo; 3) la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia ante el deber de los empleadores, como sujetos de derecho privado, de generar y de disponer de protocolos de atención a las violencias de género; y 4) las repercusiones que tienen las violencias de género en los ambientes laborales para las mujeres periodistas, que terminan por autocensurarse.

Por otro lado, con respecto al criterio **necesidad de aclarar el contenido de un derecho fundamental, resulta importante que la Corte Constitucional se pronuncie acerca del alcance y contenido del derecho al trabajo, a la igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencia, especialmente en el ámbito laboral. Es necesario que la Corte genere un precedente sobre la violación de derechos fundamentales de entidades de derecho privado ante la demora injustificada en la protección de víctimas de violencia sexual por parte de compañeros de trabajo, incluso fuera del espacio laboral, así como la falta de celeridad para generar un protocolo adecuado de protección a víctimas de violencia de género.**

Una de las obligaciones centrales de las instituciones públicas y privadas⁷ en el marco de la garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación es la de actuar con debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género. La Ley 1257 de 2008, mencionada en el acápite anterior, declara esta responsabilidad como uno de sus principios rectores y consagra que “(...) El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres”⁸. En sintonía con esto, la Corte Constitucional ha declarado que este deber implica que quienes conozcan asuntos de violencia contra la mujer “deberán ser imparciales, asegurando que sus decisiones no se fundamenten en nociones preconcebidas o estereotipos de género”⁹ y que cualquier medida de

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁸ Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Artículo 6. Numeral 3.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

protección debe ser idónea *“para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a medidas diferentes a aquellas establecidas en la ley cuando la situación lo requiera”*¹⁰.

Además, les son aplicables estándares internacionales relativos a este tipo de violencia. De aquellos actos que constituyan violencia o discriminación por motivos de género, los Estados deben adoptar medidas para sancionarlos¹¹, así como para eliminar la discriminación contra la mujer¹². De la misma manera, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW) obliga a los Estados a tomar todas las medidas para garantizar para las mujeres el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones¹³. A su vez, la Convención Belém do Pará impone a los Estados la obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de violencia¹⁴.

Es evidente que uno de los principales canales de atención que dispone el Estado para atender a este tipo de violencias es el de la denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación. Es así como la misma accionante interpuso denuncia penal contra su presunto agresor ante la Fiscalía, cuyo proceso fue asignado a la Fiscalía 236 seccional de Envigado. Sin embargo, las entidades privadas, como los mismos empleadores, deberían generar otro tipo de canales de atención ante estas situaciones de violencia de género en el espacio laboral.

De acuerdo con cifras de Función Pública¹⁵, la mayoría de víctimas de acoso sexual en el trabajo son mujeres. Además, del total de mujeres, solo el 10% mencionan haber reportado estos hechos a su superior jerárquico. Por otro lado, en el caso hipotético de que se fuera víctima de acoso sexual en el trabajo o volviera a serlo, *“el 82% mencionó que denunciaría la conducta, y de este porcentaje un 42% lo denunciaría a la Policía Nacional, un 32% ante la Fiscalía, y un 25% ante el Gerente o Superior jerárquico”*¹⁶.

Según datos de la Fiscalía General de la Nación, más del 90% de las denuncias anuales del delito de acoso sexual, entre 2008 y 2018¹⁷, tienen como víctimas a las mujeres y como victimarios a los hombres. Con esto, es claro que el acoso sexual tiene una dimensión de género, esto es, que no se trata de un

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ CEDAW, Recomendación General No. 19. “La violencia contra la mujer”. 29 de enero de 1992. Disponible en: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

¹² *Ibid.*

¹³ Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 3.

¹⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Artículo 3.

¹⁵ Función Pública. “Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral”. S.f. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Datos consultados desde el sistema del SPOA de la Fiscalía General de la Nación.

fenómeno que ocurre de forma neutra en el plano material: sus víctimas son primordialmente las mujeres y sus causas tienen una conexión con la desigualdad estructural que las aqueja¹⁸.

Sin embargo, los casos de violencia contra las mujeres en general tienen tasas de impunidad que superan el 90% en Colombia¹⁹. Como lo señala el *II Informe sobre la implementación de la Ley 1257 de 2008*,

“la cultura política de los operadores de justicia sigue permeada por patrones de discriminación contra la mujer, en tanto no investigan los casos de acoso sexual adecuadamente, y cuando abren las investigaciones exigen niveles de prueba que no se corresponden con las dificultades propias de los casos de violencia [...] y que más bien tienen una valoración soterrada de la menor gravedad del delito”²⁰.

Por lo anterior, es necesaria también la intervención de un sujeto directo que atienda estas denuncias y genere medidas preventivas e investigativas prontas. De allí la importancia de que los empleadores brinden apoyo para que en el lugar de trabajo se generen protocolos públicos, canales de atención, y medidas de protección adecuadas para aquellos casos de violencia sexual o acoso sexual.

En lo que respecta a la dimensión de protección de todos estos derechos en el lugar de trabajo debe indicarse que el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En este sentido, no es menor indicar, como ya se mencionó y se enfatizará en este escrito, que múltiples instrumentos del derecho internacional reseñan la protección de la mujer. Este entendimiento internacional debe leerse en conjunto con el Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo que trata la no discriminación en el lugar de trabajo, tal es el caso del Convenio 111 de la OIT, en su artículo 1º define dicho concepto como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”²¹*. Por otro lado, el Convenio 190 de la OIT atiende específicamente la cuestión de prevención y sanción ante casos de violencia y acoso sexuales durante, en relación, o como resultado de la actividad del trabajo²². Este convenio insta a los sectores público y privado del trabajo a contar con una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, así como a garantizar procedimientos de prevención, investigación y sanción que sean eficaces²³.

La Corte Constitucional ha reconocido este panorama y ha señalado que tanto las agencias del Estado como los operadores de justicia suelen omitir sus deberes nacionales e internacionales con respecto a la

¹⁸ Ver, por ejemplo: Corte Constitucional. Sentencia T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Sentencia T-239 de 2018; M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁹ Ver: *Ámbito Jurídico* (22 de febrero de 2018). “La impunidad por violencia sexual en Colombia supera el 90%”. Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/penal/la-impunidad-por-violencia-sexual-en-colombia-supera-el-90>

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-338 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²¹ Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”. 1958.

²² Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre la violencia y el acoso”, 2019.

²³ *Íbid.*

inclusión de una perspectiva de género en los casos de violencia contra las mujeres. Al respecto, este tribunal ha sostenido que *“es claro que existen diversos tipos y grados de violencia, ante las cuales el Estado debe proporcionar múltiples y coordinadas soluciones”*²⁴ con independencia del nivel de gravedad que los funcionarios o instituciones le atribuyan a la conducta.

A pesar de que, en principio, se trata de una obligación en cabeza de los Estados y las instituciones públicas, la Corte Constitucional ha señalado que el deber de debida diligencia *“no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares”*²⁵. Esta precisión es central, pues permite declarar que existe corresponsabilidad de empleadores en casos de violencia de género y acoso sexual de prevenir, investigar y sancionar dichos actos que se encuentren en su esfera de acción, como lo es la ocurrencia de estos hechos entre compañeros de trabajo.

Es relevante que la Corte Constitucional se refiera al derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, según lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Política y en relación con la garantía de las mujeres de vivir una vida libre de violencias en el ámbito laboral. De acuerdo con la Corte Constitucional, el trabajo contribuye al desarrollo y dignificación de las personas, así como al progreso de la sociedad²⁶. Por ende, la persona trabajadora aporta su esfuerzo a cambio de remuneración y debe ser protegida de forma especial²⁷. Las condiciones laborales dignas y justas se logran a través de la generación de un entorno que les permita a las personas su desarrollo de forma equitativa y que no genere contextos humillantes, degradantes o violatorios de derechos fundamentales²⁸. Que una persona se encuentre en una relación laboral no descarta que se viole su derecho al trabajo, ya que su actividad realizada puede no estarse desarrollando en condiciones dignas y adecuadas²⁹. Por ende, la debida protección del derecho al trabajo también implica que se garanticen otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como la igualdad, la intimidad, la libertad sexual, entre otros³⁰.

Así las cosas, es imperativo que la Corte profundice en la relación del derecho al trabajo en condiciones justas, como una figura por la que se debe garantizar el derecho fundamental de las trabajadoras a una vida libre de violencias. **El hecho de que en el caso concreto no se cuente con una ruta concreta de atención para la víctima de violencia sexual por parte de uno de los trabajadores de la entidad accionada, genera un entorno que claramente vulnera otros derechos y garantías fundamentales en el espacio laboral de la accionante.**

²⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-338 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

²⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-174 de 1997, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

²⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 2002, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

²⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-541 de 2014, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

³⁰ Corte Constitucional. Sentencia SU-484 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería.

2.2. Criterios subjetivos: necesidad de materializar un enfoque diferencial de género y urgencia de proteger un derecho fundamental igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencias en el espacio laboral

La selección de este caso cumple también con dos criterios subjetivos. Por un lado, la necesidad de materializar un enfoque diferencial, toda vez que en el expediente de tutela se discuten los derechos fundamentales de una mujer, cuyo empleador no ha generado acciones efectivas para prevenir, investigar y sancionar un hecho de violencia sexual cuyo presunto autor fue un trabajador de la misma institución. Por otro lado, la urgencia de proteger los derechos fundamentales de esta mujer debe encontrarse en consonancia con los desarrollos constitucionales en la materia dado que actualmente la violación de los sus derechos persiste.

Frente al criterio **necesidad de materializar un enfoque diferencial**, los fallos de instancia no tienen en cuenta la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, y la desprotección a la que estas últimas se ven sometidas en los procedimientos informales que buscan esclarecer situaciones de violencia sexual en el ámbito laboral. De acuerdo con la Corte Constitucional, la discriminación estructural que la mujer debe afrontar en numerosos espacios de la sociedad colombiana impone a las autoridades públicas el deber de emprender acciones integrales para atacar en forma directa los factores que los producen³¹.

La Ley 1257 de 2008 definió como violencia contra la mujer cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer. Así, la violencia de género afecta los derechos fundamentales de las mujeres, en especial su derecho a vivir una vida libre de violencias (Constitución Política, arts. 1, 11, 13, 40, 53, 93). Este derecho está consagrado en el artículo 3 de la Convención Belém do Pará. A su vez, la Ley 1257 de 2008 reconoce que el Estado y la sociedad deben eliminar todo tipo de discriminación o violencia de género para garantizar el derecho de las mujeres a *vivir una vida libre de violencias*. Reconocer que la violencia de género, en cualquiera de sus modalidades, vulnera los derechos de las mujeres permite entender que dicha violencia *“hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes en una sociedad como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder”*³².

Reconocer el acoso sexual como un tipo de violencia basada en género tiene al menos dos implicaciones constitucionales. Primero, implica aceptar que el acoso sexual es una conducta que afecta directamente el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias (CP, arts. 1, 11, 13, 40, 53, 93), pues *“pone en riesgo la integridad física y/o la vida de las mujeres”*³³. Este derecho está consagrado en instrumentos internacionales y nacionales. Por un lado, a nivel regional está contemplado en el artículo 3 de la Convención Belém do Pará y, por otro lado, a nivel local, la Ley 1257 de 2008 reconoce que el Estado y la

³¹ Corte Constitucional, Sentencia T-496 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

³² Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

³³ Corte Constitucional. Sentencia T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

sociedad deben eliminar todo tipo de discriminación o violencia de género para garantizar el derecho de las mujeres a *vivir una vida libre de violencias*.

En el mismo sentido, estas conductas han sido catalogadas como actos que vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación. La Corte Constitucional ha señalado que

*“las agresiones van más allá de las lesiones físicas y psicológicas, denominadas violencia visible. La invisible se refiere a la violencia estructural que implica inequidad en el ámbito de lo político, lo social y lo económico y a la violencia cultural constituida por los discursos que justifican el trato desigual. **Estos tres componentes de la violencia se retroalimentan entre ellos, perpetuando la discriminación, la desigualdad y la violencia.** Por tanto, con cada golpe a una mujer se da prevalencia a un patrón social de exclusión y este se reproduce a futuro”³⁴ (negrilla fuera de texto).*

Reconocer que la violencia de género vulnera los derechos de las mujeres y que una de las expresiones de esta violencia es el acoso sexual permite entender esta conducta como una violencia que *“hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes en una sociedad como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder”³⁵.*

Frente al criterio **urgencia de proteger un derecho fundamental**, en consonancia con el enfoque de género del caso, la Corte ha manifestado que existe un deber general de actuar con debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de casos de violencia de género. Así entonces, al seleccionar este expediente para su revisión, la Corte Constitucional atiende la urgente protección de los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

Es relevante que la Corte Constitucional proteja el derecho fundamental al trabajo de la accionante en conjunto con la garantía de su derecho a vivir una vida libre de violencias. Ante la dilación y revictimización que ha vivido la accionante en el caso concreto, se ha visto vulnerado su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, ya que el **periódico como empleador no está ejerciendo las acciones adecuadas de prevención, investigación y sanción de los hechos denunciados por ella. Esta omisión, sumada al hecho de que la accionante siga compartiendo espacios laborales con su presunto agresor (con quien existe una relación de dependencia jerárquica) y que además a la fecha no exista ningún tipo de protocolo de atención ante este tipo de violencias hace urgente un pronunciamiento a fondo de la Corte Constitucional.**

La vulneración a los derechos de la accionante persiste, en tanto la empresa accionada continúa con las dilaciones y falta de garantías de una investigación debida de los hechos denunciados, así como con la ausencia de medidas de protección efectivas que permitan que ella no se sienta revictimizada ni deba compartir espacios laborales con su presunto agresor. Así, a pesar de que los hechos denunciados

³⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

³⁵ Ibid.

ocurrieron hace más de un año, el periódico en un primer momento cuestionó la calidad de víctima de la accionante al sugerir que ella tenía responsabilidad por los hechos ocurridos, ya sea por cómo estaba vestida o por la actitud que ella desplegó. Por otro lado, no se han adelantado acciones de investigación, acciones encaminadas a activar un procedimiento disciplinario ante dichos hechos, acciones tendientes a la creación e implementación de un protocolo de atención ante casos de violencia de género en el ámbito laboral, ni acciones preventivas para que el presunto agresor no tome retaliaciones contra la accionante.

La accionante, entonces, no cuenta con garantías reales ni con medidas de protección adecuadas para el caso, pues continúa compartiendo espacios laborales con su agresor. De acuerdo con la accionante, su presunto agresor ha sido promovido de cargo dentro del periódico sin ningún tipo de investigación o aviso de la denuncia activa de la accionante. Además, el miércoles 22 de abril el periódico El Colombiano organizó una reunión virtual con el objetivo de mejorar el ambiente laboral en que se requería su asistencia, a pesar de que en dicha reunión se encontraba su agresor. Ella no solo tuvo que abandonar la actividad por su presencia, sino porque él hacía parte del equipo organizador de la reunión.

En este punto se debe indicar que la urgencia de materializar estos derechos nace también de la necesidad de garantizar el derecho a la libertad de expresión y de prensa de la accionante como periodista. En este caso concreto, el derecho a la libertad de expresión y de prensa se están viendo afectados, pues la periodista ya ha manifestado las diversas dificultades que el proceso ha tenido sobre el desarrollo de su oficio. Es evidente que el hecho de que esta mujer haya tenido que acudir a diferentes órganos dentro del periódico sin respuestas satisfactorias, así como que haya acudido a instancias judiciales para ver protegidos sus derechos, implica un gasto de tiempo y un daño moral que afecta directamente en la calidad y cantidad de trabajo que esta mujer pueda generar. Como ya fue descrito anteriormente, la labor periodística es esencial en un Estado democrático, y su ejercicio por parte de mujeres es vital para generar enfoques adecuados en términos de género, así como para consolidar espacios periodísticos paritarios.

No sería extraño que se demostrara que después de mayo de 2019, fecha en que ocurrieron los hechos, la accionante hubiera disminuido la calidad o cantidad de su trabajo, afectando además en esa disminución la posibilidad de todas las personas en el territorio, como receptores de la información que se emite por El Colombiano, de conocer de los contenidos periodísticos que ella venía produciendo. Es claro que una situación de violencia, sumada con la falta de diligencia de todas las entidades responsables de proteger a esta periodista, implica una actividad de autocensura gradual. El hecho de que exista falta de diligencia flagrante en este caso obligó a la accionante a apartarse de su trabajo para no continuar compartiendo el espacio laboral con su agresor. Esta situación evidencia claramente una situación de autocensura, en que se desincentiva a una mujer periodista a continuar con un trabajo vital en una sociedad democrática dado que no se le garantizan condiciones laborales adecuadas.

Se encuentra entonces que la desprotección constitucional a los derechos invocados pasa necesariamente por una afectación al libre desarrollo del ejercicio de libertad de expresión y de prensa. El error cometido por los jueces en los fallos de primera y segunda instancia desconoce los estándares

interamericanos y nacionales en lo que respecta a la protección reforzada de la libertad de expresión y prensa para las mujeres periodistas. En este mismo sentido, la constante presentación de obstáculos para la garantía de derechos, avalada por el sistema judicial, contraviene a todas luces el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión e incluso incentiva la autocensura, y por ende, la censura que se encuentra prohibida expresamente en el artículo 20 de la Constitución Política³⁶.

Concretamente, este caso pone de presente además que existe un problema recurrente, pues hay varias denuncias internas para que se implementen medidas más concretas, específicas y directas para garantizar el ejercicio de las mujeres periodistas en este medio de comunicación. Corresponde entonces al juez constitucional proveer protección y reconocimiento a estas denuncias y en particular pronunciarse sobre el asunto concreto pues no existe un lineamiento constitucional específico que permita solventar y garantizar efectivamente las dificultades que pueden enfrentar las mujeres periodistas en sus ambientes laborales y cómo esto puede tener graves repercusiones como la autocensura y la disminución de voces relevantes en la construcción del debate público y democrático.

2.3. Criterios complementarios: examen de pronunciamientos de instancias internacionales judiciales o cuasi judiciales sobre igualdad y no discriminación contra mujeres periodistas

Finalmente, como criterio complementario de selección de la acción de tutela se aduce **el examen de pronunciamientos de instancias internacionales judiciales o cuasi judiciales**. Instancias internacionales de derechos humanos se han pronunciado sobre la protección de las mujeres ante situaciones de violencia de género, y su protección debida a través de su derecho a vivir una vida libre de violencias.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW) obliga a los Estados a tomar todas las medidas para garantizar para las mujeres el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones³⁷. En la misma línea, instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará) también reconocen las conductas de acoso sexual como parte de la definición de la violencia física, sexual y psicológica³⁸. Por lo anterior, los Estados deben adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer³⁹.

En el plano internacional, la responsabilidad de la debida diligencia está consagrada en mecanismos como la Convención CEDAW y la Convención Belém do Pará. A partir de la interpretación conjunta de los artículos 2 y 7 de esta última convención, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha

³⁶ Constitución Política de Colombia. Artículo 20.

³⁷ Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 3.

³⁸ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Artículo 2.

³⁹ CEDAW, Recomendación General No. 19. “La violencia contra la mujer”. 29 de enero de 1992. Disponible en: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

señalado que los Estados deben actuar con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres que ocurre *“tanto en espacios públicos como privados, que ocurra dentro del hogar o de la comunidad, perpetrada por individuos o agentes estatales”*⁴⁰.

Específicamente, y como ya se expresó, en este caso confluye la desprotección de los derechos al trabajo en condiciones justas y dignas, la igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencias con el mismo desconocimiento del rol del oficio periodístico de la accionante. Al respecto, los estándares interamericanos han llamado la atención sobre el vínculo que existe entre la garantía de los derechos de las mujeres con la protección de su derecho a la libertad de expresión. En un informe del año 2018, la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión puso de presente que las mujeres periodistas suelen sufrir discriminaciones en razón de género en su entorno que terminan por afectar directamente el libre ejercicio de su oficio periodístico y que precisamente los estados deben adoptar *“medidas positivas necesarias para la creación y mantenimiento de un **entorno seguro y propicio para que las mujeres periodistas puedan ejercer su labor en condiciones de igualdad y sin discriminación** y la necesidad de integrar una perspectiva de género en las políticas y medidas dirigidas a asegurar la seguridad de periodistas”*⁴¹. (subrayado por fuera de texto)

La selección del presente caso le permitiría a la Corte Constitucional sentar jurisprudencia a nivel interno a partir de pronunciamientos de instancias internacionales de derechos humanos en materia del derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencias, materializado en relación con el ejercicio del trabajo.

3. SOLICITUD

En el marco del proceso de tutela del expediente T-7.936.421 se reclamaron la protección de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad, no discriminación, y a vivir una vida libre de violencias. A la fecha, la accionante no ha contado con garantías suficientes para evitar compartir espacios laborales con su agresor, y el periódico a la fecha no ha implementado un protocolo de atención efectiva ante casos de violencia de género para atender este tipo de casos.

El trámite de este tipo de quejas, así como el estudio del caso deben tener en cuenta el especial enfoque de género. Sin embargo, en el presente caso, este enfoque no fue aplicado por las directivas de la empresa El Colombiano, ni por los jueces de instancia que negaron el amparo. Fue precisamente este continuo de revictimización lo que llevó a la accionante a renunciar a su trabajo, sin opciones laborales próximas, lo que a todas luces agrava la situación de vulneración de sus derechos fundamentales.

⁴⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la Justicia para Mujer Víctimas en las Américas. (sin fecha). Disponible en: https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm#_ftnref12

⁴¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Mujeres periodistas y libertad de expresión*. OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF20/18. Octubre, de 2018.

Valga aclarar que la desvinculación laboral de la accionante no constituye un hecho superado. Al contrario, hoy resulta mucho más urgente el pronunciamiento de la Corte Constitucional para garantizar la no repetición de estos hechos tanto en la empresa El Colombiano, como en el sector privado en general. Así como la adopción de medidas que, de alguna manera, mitiguen la afectación de los derechos fundamentales de la accionante.

Este caso suscita para la Corte un asunto novedoso al no haber sido analizado un caso sobre la obligación en cabeza del empleador de generar y disponer de protocolos de atención a violencias de género para la protección de derechos fundamentales de víctimas de acoso o violencia sexual en el ámbito laboral. Adicionalmente, consideramos indispensable que la Corte Constitucional se pronuncie y profundice, de acuerdo a estándares internacionales de protección de derechos humanos, sobre el alcance del derecho a vivir una vida libre de violencias en ámbitos institucionales como lo son las personas jurídicas de derecho privado.

De acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, el expediente T-7.936.421 cuenta con suficientes requisitos para ser seleccionado por la Corte Constitucional. Por ende, les solicitamos a los honorables magistrados que seleccionen este expediente de tutela para su revisión.

4. NOTIFICACIONES

Nos pueden notificar en el correo electrónico notificaciones@dejusticia.org , y legal@flip.org.co

Cordialmente,

En nombre del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad,

Maryluz Barragán González

C.C.

Investigadora

María Ximena Dávila Contreras

C.C.

Investigadora

Nina Chaparro González

C.C.

Investigadora

Isabel Cristina Annear Camero

C.C.

Investigadora

En nombre de la Fundación para la Libertad de Prensa,

Raissa Carrillo Villamizar

C.C.

Coordinadora de Defensa y Atención de Periodistas

Daniela Ospina Noriega

C.C:

Asesora Legal