

Honorable Magistrada

**CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

Corte Constitucional

**REFERENCIA:** Intervención del Centro de Estudios de Derecho,  
Justicia y Sociedad – Dejusticia –

**RADICADO:** T-7936421 Acción de tutela.

**ACCIONANTE:** Claudia Vanessa Restrepo Barrientos

**ACCIONADA:** Periódico El Colombiano.

Diana Esther Guzmán, Mauricio Ariel Albarracín Caballero, Isabel Cristina Annear Camero, Maryluz Barragán González, María Ximena Dávila Contreras y Nina Chaparro González, identificadas como aparece al pie de nuestras firmas, mayores de edad y vecinas de Bogotá, actuando en calidad subdirectora, subdirector e investigadoras del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad – Dejusticia–, presentamos la siguiente intervención en el marco del proceso de tutela de la referencia entre ***Claudia Vanessa Restrepo contra el Periódico El Colombiano***.

Dejusticia es un centro de estudios jurídicos y sociales localizado en Bogotá, Colombia. Nos dedicamos al fortalecimiento del Estado de Derecho y a la promoción de los derechos humanos en Colombia y en el Sur Global. Promovemos el cambio social a través de estudios sociojurídicos y propuestas de política pública. A lo largo de quince años hemos realizado acciones de investigación, litigio e incidencia en distintos temas, incluyendo asuntos relacionados con la protección de los derechos fundamentales de las mujeres y personas LGBTI.

La presente intervención tiene como objeto mostrar cómo el periódico El Colombiano incumplió las obligaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción de las violencias y la discriminación por motivos de género. En particular, argumentamos que este medio de comunicación vulneró los derechos fundamentales de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos, quien luego de denunciar haber sido víctima de violencia sexual por parte de un compañero de trabajo, fue revictimizada, sometida a compartir espacios laborales con su presunto agresor y no recibió acompañamiento alguno. Según manifiesta la accionante esta situación la llevó a renunciar. La falta de atención del caso generó un *continuum* de violencias contra la periodista, lo que demuestra la necesidad de que la Corte Constitucional se pronuncie frente a los deberes que tienen los empleadores ante eventos de violencia y discriminación por motivos de género.

Para sustentar nuestros argumentos dividiremos esta intervención en seis secciones: i) resumimos la acción de tutela y las decisiones de instancia; ii) analizamos por qué la violencia sexual es un asunto de relevancia constitucional; iii) exponemos las obligaciones que tienen los espacios laborales en los

casos de violencia y discriminación basada en género iv) estudiamos la vulneración de los derechos de Claudia Vanessa Restrepo y mostramos de qué forma El Colombiano no cumplió con sus obligaciones legales y jurisprudenciales en este caso concreto; v) resumimos la pertinencia de ciertas acciones concretas para la garantizar el debido trámite y prevención de los casos de violencia en espacios laborales; y vi) presentamos nuestras conclusiones y peticiones.

## 1. LA TUTELA Y LAS DECISIONES JUDICIALES DE INSTANCIA

Claudia Vanessa Restrepo se desempeñaba como periodista en el medio de comunicación El Colombiano desde 2015<sup>1</sup>. En mayo de 2019 fue víctima de violencia sexual por parte de uno de sus compañeros de trabajo<sup>2</sup>. A raíz de esto, la accionante acudió a la Fiscalía General de la Nación para denunciar penalmente a su presunto agresor y, de forma paralela, elevó una queja ante la directora del periódico para que le diera trámite a su caso y se adoptaran procedimientos institucionales de acompañamiento ante eventos de violencia sexual<sup>3</sup>. A pesar de esto, su presunto agresor continuó trabajando en El Colombiano y se siguieron encontrando en los espacios laborales. En los hechos de la acción de tutela, Claudia Vanessa señala haberle enviado una carta a la directora del periódico para indicarle el temor e incomodidad que le generaba trabajar al lado de su presunto agresor, así como la preocupación por otros casos de acoso sexual que estaban sucediendo al interior del medio de comunicación<sup>4</sup>.

Sin embargo, en septiembre de 2019 la dirección del periódico emitió una respuesta en la que se enfatizaban los siguientes puntos: *“(a) que al no haber ocurrido los hechos durante el horario laboral, la organización no tenía margen de acción para intervenir, (b) que como el proceso penal apenas se encontraba en su etapa preliminar no era posible tomar medidas frente al agresor, (c) que únicamente podría intervenir en otros casos de acoso sexual cuando estos fueran denunciados directamente por las víctimas y (d) que la organización había tomado la decisión de organizar los turnos de trabajo de tal manera que el agresor y yo no nos cruzáramos en la sala de redacción”*<sup>5</sup>. Durante el año 2020, el encuentro entre Claudia Vanessa y su presunto agresor se hizo más frecuente en el contexto de la virtualidad. El trabajo de ella se encontraba supeditado, en mayor medida, a las instrucciones y designios de este último, debido a una nueva repartición de funciones que adoptaron las directivas de la empresa.

En noviembre de 2019, Claudia Vanessa presentó una acción de tutela con el objetivo de buscar el amparo de sus derechos fundamentales, los cuales habrían sido vulnerados no solo por las acciones de su presunto agresor sino por la falta de diligencia del periódico en tramitar la denuncia. Como se explica en la acción de tutela, Claudia Vanessa tuvo que enfrentarse a un ambiente en el que debía ver a su presunto agresor sexual diariamente<sup>6</sup>. Sumado a esto, su empleador nunca ofreció respuestas

---

<sup>1</sup> Acción de tutela presentada por Claudia Vanessa Restrepo Barrientos. Noviembre de 2019. Hecho No. 1.

<sup>2</sup> Ibid. Hecho No. 2.

<sup>3</sup> Ibid. Hechos No. 5 y 6.

<sup>4</sup> Ibid. Hecho No. 6.

<sup>5</sup> Ibid. Hecho No. 7.

<sup>6</sup> Ibid. Hechos No. 8-12.

integrales ante las reiteradas solicitudes de iniciar un proceso de investigación y de construir protocolos contra las violencias<sup>7</sup>.

En el fallo de primera instancia del 27 de febrero de 2020, la Jueza Segunda de Familia de Envigado no concedió el amparo solicitado. Para la jueza, fue suficiente con que el periódico haya desplazado al presunto agresor de su puesto de trabajo y cambiado sus horarios laborales para evitar el contacto entre ellos. Además, rechazó la idea de que un protocolo contra las violencias fuera una vía correcta para remediar las violencias, pues *“no es clara la manera en que la adopción de este instrumento pueda contribuir a que sea evitada la violencia particular y actual que dice sufrir la actora”*<sup>8</sup>. Impugnada la anterior decisión, la Sala Quinta de Decisión de Familia del Tribunal Superior de Medellín, en providencia del 2 de abril de 2020, confirmó el fallo de primera instancia. El Tribunal consideró que el periódico, una vez tuvo conocimiento de los hechos de violencia, adoptó todas las medidas para garantizar una vida libre de violencias<sup>9</sup>.

Como lo mostraremos en esta intervención, estas decisiones resultaron insuficientes en la medida en que El Colombiano no cumplió con sus deberes de prevención, sanción y atención de las violencias basadas en género y tampoco resolvió la desprotección estructural que implica la falta de rutas, políticas o protocolos para dar trámite a tales violencias. Este vacío, además, impide el seguimiento cuidadoso y diligente de otras denuncias de violencia y discriminación en el ámbito laboral. Culminado el trámite en las instancias, y ante la latente vulneración de sus derechos fundamentales, la accionante decidió renunciar a su trabajo. En contraste con las consideraciones de los jueces de primera y segunda instancia, la renuncia de Claudia Vanessa muestra que la vulneración de sus derechos fundamentales no cesó con las acciones desplegadas por El Colombiano.

## **2. LA VIOLENCIA SEXUAL COMO UN ASUNTO DE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL**

El presente caso se concentra en hechos de violencia sexual denunciados por la accionante en contra de uno de sus compañeros de trabajo. Desde el ámbito legal, la violencia sexual se reconoce nacional e internacionalmente como parte del repertorio de acciones que constituyen violencias basadas en género, esto es:

“todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibid. Hechos 8-12.

<sup>8</sup> Juzgado Segundo de Familia de Envigado. Decisión de tutela del 27 de febrero de 2020, p. 7.

<sup>9</sup> Tribunal Superior de Medellín. Decisión de tutela del 2 de abril de 2020.

<sup>10</sup> Naciones Unidas. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. 1993. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

La Corte Constitucional ha reconocido en varias ocasiones que las violencias de tipo sexual tienen una marca distintiva de género<sup>11</sup>, pues sus víctimas son en su mayoría mujeres y los victimarios son en su mayoría hombres<sup>12</sup> y sus causas y efectos tienen una conexión con la desigualdad estructural que aqueja a las mujeres<sup>13</sup>. Es decir, la violencia sexual no es un fenómeno que ocurra de forma neutra en el plano material.

En ese sentido, la violencia sexual afecta múltiples derechos fundamentales de las mujeres, en especial su derecho a vivir una vida libre de violencias (CP, arts. 1, 11, 13, 40, 53, 93). Este derecho está reconocido en el artículo 3 de la Convención Belém do Pará. A su vez, la Ley 1257 de 2008 obliga al Estado y a la sociedad a eliminar todo tipo de discriminación o violencia de género para garantizar el derecho de las mujeres a *vivir una vida libre de violencias*. Esta violencia es una conducta que afecta directamente este derecho, pues *“pone en riesgo la integridad física y/o la vida de las mujeres”*<sup>14</sup>. El entender que una de las expresiones de la violencia de género es la violencia sexual permite ver 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”*<sup>15</sup>.

Precisamente por los daños que causa la violencia sexual, los Estados deben adoptar medidas para sancionarlos<sup>16</sup>, así como para eliminar la discriminación contra la mujer<sup>17</sup>. La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW) obliga internacionalmente 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 condiciones<sup>18</sup>. 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 violencia<sup>19</sup>.

Con este propósito, a nivel nacional la Ley 1257 de 2008 establece los derechos de las mujeres víctimas de violencia<sup>20</sup>. Esta misma ley también establece el principio de corresponsabilidad<sup>21</sup> según el cual la sociedad y la familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. En ese sentido, la ley establece una serie de obligaciones en cabeza de la sociedad, es decir, de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales<sup>22</sup>.

---

<sup>11</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018; M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-448 de 2018. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

<sup>12</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-265 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> 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](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf).

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 3.

<sup>19</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Artículo 3.

<sup>20</sup> Congreso de la República. Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Artículo 8.

<sup>21</sup> Ibid. Artículo 6.

<sup>22</sup> Ibid. Artículo 15.

A pesar de la existencia de estas obligaciones, los casos de violencia contra las mujeres en general y de violencia sexual en particular tienen tasas de impunidad que superan el 90% en Colombia<sup>23</sup>. La Corte Constitucional ha reconocido este panorama y ha señalado que *“es claro que existen diversos tipos y grados de violencia, ante las cuales el Estado debe proporcionar múltiples y coordinadas soluciones”*<sup>24</sup> con independencia del nivel de gravedad que los funcionarios o instituciones le atribuyan a la conducta.

Ante un contexto así, la intervención de la justicia constitucional en casos de violencia sexual cobra una importancia central y urgente. La violencia sexual vulnera los derechos fundamentales de las mujeres y, en ese sentido, genera daños que tienen relevancia constitucional. Estos daños no pertenecen al ámbito privado, sino que tienen relevancia pública y por lo tanto deben ser abordados y sancionados por todas las ramas del poder público. Aún más, el entorno actual de inacción por parte de agencias del Estado, de operadores de la justicia e incluso de particulares hace que el rol de jueces y juezas constitucionales sea crucial. Este tipo de justicia es la encargada de proporcionar los remedios constitucionales necesarios y la protección adecuada para las víctimas de acoso sexual y, en general, de las violencias que atenten contra su integridad.

### 3. OBLIGACIONES DE LOS ESPACIOS LABORALES EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

A partir del análisis y la revisión de las normas nacionales e internacionales sobre la prevención, atención y sanción de las violencias en los espacios laborales, consideramos que estos espacios tienen al menos tres deberes relacionados con la respuesta a los actos de violencia. Primero, las agencias públicas y privadas tienen un *deber de debida diligencia en la investigación y sanción* de violencias basadas en género y otros actos de discriminación. Segundo, los empleadores tienen una obligación de *no tolerancia y no neutralidad* frente a la atención de casos de violencia. Tercero, existe un deber de *garantizar la no repetición* de este tipo de conductas. En esta sección explicamos el contenido de cada uno de estos deberes y la forma en que las normas y la jurisprudencia los han hecho aplicables al contexto laboral.

#### 3.1. Deber de debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres: atención, investigación, sanción

Una de las obligaciones centrales de las instituciones públicas y privadas<sup>25</sup> 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 establece que *“(...) El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra*

---

<sup>23</sup> 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>

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

las mujeres”<sup>26</sup>. En sintonía con esta obligación legal, la Corte Constitucional ha declarado que cualquier medida de 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”<sup>27</sup>.

En el plano internacional, la responsabilidad de debida diligencia está consagrada en mecanismos como la Convención CEDAW y la Convención Belém do Pará. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha 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”<sup>28</sup>.

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 en reiteradas ocasiones que el deber de debida diligencia “no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares (...)”<sup>29</sup> (negrilla fuera de texto). Esta precisión es central, pues permite declarar la corresponsabilidad de personas jurídicas de derecho privado – como en este caso los periódicos – en casos de violencia de género.

Ahora bien, este tipo de violencia es un asunto que impacta el entorno laboral. Por ende, en años recientes se reconoció esta problemática desde jurisprudencia constitucional. La sentencia T-265 de 2016<sup>30</sup> establece la protección a la mujer ante casos de acoso sexual en el ámbito laboral en entidades públicas. En esta decisión se estudió un caso en que tampoco existía ningún protocolo o ruta de atención ante casos de violencia de género, cuestión que se resume como de vital importancia para prevenir y atender este tipo de violencias.

Por otro lado, la Corte también se ha pronunciado sobre las características que deben tener los protocolos para atender los casos de acoso en el ámbito laboral. Por ejemplo, en la sentencia T-572 de 2017<sup>31</sup> la cual estudió un caso de acoso laboral basado en raza, la Corte concluyó que las empresas privadas deben disponer de un trámite para gestionar las quejas que fuera *interno, confidencial, conciliatorio y efectivo*. A esta conclusión se llegó, luego de que se probara que existió una tardanza injustificada para activar mecanismos de protección y prevención dispuestos por la empresa para precaver el acoso laboral. En el caso concreto, a pesar de haber existido un procedimiento legal interno frente a presuntos actos de acoso laboral por discriminación racial, la empresa no fue diligente en la activación del trámite interno que disponía, el cual tampoco cumplía con unas garantías mínimas de debido proceso, lo que vulneró los derechos fundamentales del accionante.

---

<sup>26</sup> Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Artículo 6. Numeral 3.

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas. (sin fecha). Disponible en:

[https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm#\\_ftnref12](https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm#_ftnref12)

<sup>29</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>30</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>31</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

Por lo anterior, es claro que las normas internacionales y la jurisprudencia constitucional establecen obligaciones en materia de atención de casos de violencia de género, con un estándar de debida diligencia, para los empleadores independientemente de que se trate de entidades públicas o privadas. El deber de corresponsabilidad para atender casos de violencia sexual en el ámbito del trabajo implica contar con protocolos de atención, y con medidas claras y eficientes que garanticen un procedimiento que proteja de forma adecuada a la víctima.

### **3.2. Deber de no tolerancia o no neutralidad en casos de violencia contra las mujeres**

A partir de una lectura sobre las decisiones de la Corte Constitucional sobre el tema, se desprende que los empleadores tienen el deber de no tolerar los actos de violencia y discriminación que tengan lugar en los espacios laborales. Este deber, en esencia, está relacionado con el despliegue de acciones concretas para atacar la violencia y, sobre todo, con adoptar una actitud de no neutralidad en el trámite de estas conductas.

Colombia aprobó, mediante la Ley 22 de 1967, el *Convenio 111 de la OIT sobre la prohibición de la discriminación en la esfera laboral y ocupacional*. En el artículo 1 de este convenio se señalan las principales formas de discriminación que pueden tener lugar en espacios laborales. Entre esas, se encuentra el hecho de hacer *“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”* (negrilla fuera de texto).

En la sentencia T-878 de 2014, la Corte analizó un caso de una mujer que fue despedida de su trabajo después de denunciar un caso de violencia de género del que fue víctima por un compañero de trabajo que, a su vez, era su compañero sentimental. Al estudiar si el empleador había cumplido con lo dispuesto en el Convenio 111 sobre la prohibición de actos discriminatorios, este tribunal señaló que *“en el ámbito laboral, la indiferencia, sumada a una supuesta neutralidad respecto a la violencia, en realidad es una toma de posición velada que afecta gravemente a la mujer víctima”*<sup>32</sup>. Es decir, al mostrarse *“indiferente”* o *“neutral”* frente a los actos de violencia, el empleador había vulnerado los derechos de la accionante, pues no asumió *“la responsabilidad en el cumplimiento de medidas de protección como la prohibición de ingreso del agresor al lugar de trabajo o el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia”*<sup>33</sup>.

Asimismo, la Corte indicó que los empleadores incumplen con sus deberes de prevención y protección de las violencias cuando no *“se incentiva la denuncia de los hechos y, en realidad, se considera “problemático” que la mujer pida permisos para asistir a diligencias judiciales, a citas psicológicas, o que se requiera al empleador o a sus trabajadores testimonios sobre el maltrato”*<sup>34</sup>. En la misma línea, recordó que los empleadores expresan la *indiferencia* o *neutralidad* cuando toleran que el círculo de trabajo participara de actos de revictimización en contra de la víctima de violencia. En el caso concreto, la Corte señaló que el empleador violó los derechos de la mujer denunciante cuando, por ejemplo,

---

<sup>32</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Ibid.

permitía que las personas del entorno laboral comentaran que la violencia *“pudo ser evitada o prevenida por la víctima”*<sup>35</sup>.

Asimismo, la Corte aseguró que los comportamientos discriminatorios y revictimizantes, adoptados por cualquier miembro del espacio laboral, *“impiden la reivindicación de los derechos de las mujeres”*<sup>36</sup>. Para este tribunal, se vulneran estos derechos cuando *“los empleadores condicionan la permanencia de las víctimas en el trabajo siempre que logren que el abuso no afecte su desempeño o el ambiente laboral, dejando en cabeza de la mujer la responsabilidad de aislar la violencia”*<sup>37</sup>. La Corte indica, también, que *“el empleador puede participar de las agresiones, de forma sutil, cuestionando que la mujer acuda al sistema judicial, aumentando o disminuyendo su carga de trabajo, excluyéndola de los espacios de representación de la compañía (...) iniciando acciones disciplinarias o terminando su contrato, lo que genera mayores cargas personales”*<sup>38</sup>.

Puede decirse que, a partir de estas consideraciones se desprende la obligación de que ***“los empleadores deben luchar contra la violencia de género y deben apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella”***<sup>39</sup> (negrilla fuera de texto). Esta obligación se deriva del hecho de que las afectaciones propias de la violencia sexual *“pueden profundizarse por la ocurrencia de hechos victimizantes como la falta de atención por parte del Estado o de su entorno social y laboral”*. Es decir, la Corte reconoce la importancia del espacio laboral en la vida de las personas y, precisamente por esa importancia, señala que estos espacios no pueden ser neutrales ni tolerar conductas violentas. Por el contrario, los empleadores están en la obligación de apoyar activamente a las víctimas y luchar, mediante medidas concretas, contra todo tipo de violencia basada en género. En ese sentido, la Corte señaló que los empleadores están obligados, al recibir casos de violencias de género, a ejercer al menos las medidas de protección relacionadas con *“la prohibición de ingreso del agresor al lugar de trabajo, el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia o incentivar la denuncia de los hechos”*<sup>40</sup>.

### 3.3. Deber de no repetición en casos de violencia contra las mujeres

Una tercera obligación, derivada tanto de los estándares internacionales como de la jurisprudencia nacional, se refiere al deber que tienen los empleadores a garantizar la prevención y no repetición de los actos de violencia y discriminación. En la sentencia T-239 de 2018<sup>41</sup>, la Corte señaló que una de las dimensiones del derecho a vivir una vida libre de violencias se hacía evidente en la obligación que tienen, tanto los Estados como los particulares, de adoptar acciones de prevención de las violencias. En particular, la Corte indicó que estas acciones de prevención deben incluir la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género, el fomento de canales de denuncia y la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con acoso o violencia sexual.

---

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



Esta obligación de prevención y no repetición también se desprende del derecho internacional de los derechos humanos, como la Convención Belém do Pará. Según el artículo 8 de esta convención, es necesario que tanto autoridades públicas como privadas, fomenten *“el conocimiento y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con el fin de evitar la violencia a la que están expuestas las mujeres”*<sup>42</sup>. A su vez, de acuerdo con la Recomendación 35 del Comité de la CEDAW, una de las medidas que deben adoptarse para luchar contra la violencia de género es la implementación de iniciativas que realmente puedan evitar que estas conductas se reproduzcan. Al interpretar esta obligación, la Corte Constitucional, en la misma sentencia T-239 de 2018, señaló que la obligación de prevenir las violencias de género se operativiza en acciones como la *“integración de contenidos sobre la igualdad de género en los planes de estudios a todos los niveles de la enseñanza, además del establecimiento de programas de concientización que promuevan la comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial”*<sup>43</sup>.

Finalmente, aunque no se trata de una decisión sobre violencias basadas en género, la sentencia T-572 de 2017 de la Corte Constitucional también estableció criterios sobre las medidas que los espacios laborales deben cumplir para prevenir actos de discriminación y crear lugares más seguros. Esta sentencia es importante atendiendo a cómo, de acuerdo con los instrumentos internacionales de derechos humanos, la violencia de género es una manifestación de la discriminación en contra de las mujeres<sup>44</sup>. Con ello, las decisiones judiciales que fomenten la prevención de la discriminación contienen reglas jurídicas importantes para los casos de violencia de género. En esta decisión, la Corte estudió el caso de John Jack Becerra, un trabajador afrocolombiano que fue víctima de ataques racistas por parte de sus colegas, con la tolerancia de estos actos por parte de sus empleadores. En este caso, la Corte protegió los derechos del señor Becerra y señaló que los espacios laborales tienen el deber de generar actos de no repetición de todas aquellas conductas que resulten discriminatorias. Por esa razón, por ejemplo, ordenó a las distintas autoridades, públicas y privadas, envueltas en la vulneración de los derechos del señor Becerra a realizar actos de reparación. En el caso de la empresa empleadora del accionante, la Corte señaló que esta debía generar medidas de capacitación a sus empleados en temas de diversidad, inclusión y no discriminación. Además, este tribunal ordenó que el Ministerio de Trabajo visitara de forma periódica el lugar de trabajo para evaluar el cumplimiento de la Ley 1010 en 2006, con el fin de ver la evolución en el ambiente laboral contribuir a la superación de la discriminación en el escenario en el cual tuvo lugar.

### **3.4. Otras medidas relevantes para el abordaje integral del acoso sexual en el ámbito laboral: Algunas anotaciones sobre el Convenio 190 de la OIT de 2019**

En 2019, la OIT emitió el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. Allí se recogen algunos estándares sobre las obligaciones que tienen los empleadores y el Estado en todos los casos de violencia que sucedan, o tengan relación, con el espacio laboral. Este convenio aún no ha sido ratificado por Colombia, a pesar de su gran importancia en casos como el presente.

---

<sup>42</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres “Belém do Pará”, art. 2.

<sup>43</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>44</sup> Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Art. 1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres “Belém do Pará”, art. 1.

Por ende, la mención del Convenio 190 de la OIT implica un parámetro de interpretación relevante para analizar el caso concreto, ya que contiene los estándares más desarrollados en el derecho internacional laboral sobre la protección de víctimas de violencia y acoso en el trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que hasta este momento este instrumento jurídico de carácter internacional tan importante no es vinculante para Colombia. Esto se debe a que el Congreso de la República, a pesar de la relevancia del Convenio para proteger a los trabajadores y trabajadoras, aún no lo ha ratificado. Este es un convenio que debe ser ratificado cuanto antes dada su relevancia para casos como el presente, por lo que es importante que el juez constitucional genere un exhorto al Congreso de la República para que realice las acciones necesarias para la vinculación directa de este convenio al ordenamiento jurídico colombiano.

En todo caso, dado que el convenio recoge una serie de medidas que reflejan buenas prácticas que tienen consenso internacional, resulta relevante para el análisis de este caso concreto. En este apartado resaltamos tres aspectos de este Convenio que pueden ser útiles para que la Corte Constitucional desarrolle reglas jurídicas aplicables en casos de violencia o acoso en el marco de relaciones de trabajo.

En primer lugar, consideramos que el Convenio 190 de 2019 sobresale por la **conceptualización que hace del alcance y la significancia de los “lugares de trabajo”**. El artículo 2 del Convenio indica que este es aplicable a *“los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo”* e incluye a *“los trabajadores asalariados (...), así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a empleo”*. Con esta primera definición, el Convenio reconoce que el trabajo existe más allá de las formalidades contractuales y que todas las personas que prestan servicios o dedican su trabajo a alguna industria tienen derecho a vivir libres de acoso y violencia. En la misma línea, el artículo 3 del Convenio sugiere que el lugar de trabajo debe entenderse como algo que excede el espacio físico de las oficinas o instalaciones de determinada empresa o entidad. En estricto sentido, este artículo señala que su aplicación comprende la violencia y el acoso que ocurre *durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*. Con el fin de ilustrar lo que esto significa, menciona algunas situaciones en las que la violencia o el acoso debe entenderse como *ligado* al mundo del trabajo:

- i) la violencia que ocurre *en el lugar de trabajo, “inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo”*<sup>45</sup>;
- ii) la violencia que ocurre *en los lugares donde se paga al trabajador, “donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios”*<sup>46</sup>;
- iii) la violencia que ocurre *“en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo”*<sup>47</sup>;
- iv) la violencia que ocurre *“en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”*<sup>48</sup>;

---

<sup>45</sup> Organización Mundial del Trabajo. Convenio 190 de 2019. Art. 3.

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> Ibid.

- v) la violencia que ocurre “*en el alojamiento proporcionado por el empleador*”<sup>49</sup>;
- vi) la violencia que ocurre “*en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo*”<sup>50</sup>.

En segundo lugar, el Convenio también **adopta definiciones comprehensivas de lo que significa “acoso y violencia”**. Por un lado, este Convenio entiende los actos de “*acoso y violencia*” en el mundo del trabajo como:

“Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”<sup>51</sup>.

Por otro lado, define “*violencia y acoso por razón de género*” como aquellos actos que “*van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado*”<sup>52</sup>.

En tercer lugar, el Convenio también incluye algunas **obligaciones relevantes en materia de protección y prevención de la violencia y el acoso**. En su artículo 7, este Convenio señala que los países deberán contar legislaciones garantistas en materia laboral que definan y prohíban la violencia y el acoso y, en especial, aquellos actos que tienen como fundamento la discriminación por razones de género. Asimismo, el Convenio aclara que, tanto los Estados como los empleadores, deben adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el ambiente laboral. En sus artículos 8 y 9, se presentan los siguientes ejemplos de tales medidas:

- “i) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- ii) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- iii) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.
- iv) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- v) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- vi) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- v) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive

---

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Ibid. Art. 1

sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”<sup>53</sup>.

Estos tres aspectos que se derivan de las disposiciones del Convenio 190 de 2019 pueden ser de utilidad en varias esferas. Por un lado, puedan guiar a la Corte Constitucional para el desarrollo de subreglas sobre prevención y sanción de la violencia y el acoso en espacios laborales. Por otro lado, los empleadores también pueden acudir a las normas y obligaciones allí consagradas para pensar en formas de crear políticas, rutas y acciones para evitar y atacar este tipo de conductas.

En todo caso, es preciso afirmar que el seguimiento de los deberes del Convenio 190 de 2019 no debería quedar a la voluntad del Estado o de los empleadores. Por el contrario, consideramos que es imperativo que el Congreso de la República ratifique este convenio y, de esa forma, sus disposiciones sean vinculantes para Colombia.

#### **4. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO**

En el caso que nos convoca, la periodista Claudia Vanessa Restrepo denunció ante el periódico El Colombiano que uno de sus compañeros de trabajo la había agredido sexualmente<sup>54</sup>. Aún después de denunciar por múltiples canales, el periódico ha fallado sistemáticamente en cumplir con sus deberes de debida diligencia, no tolerancia y no repetición.

Es urgente que la Corte Constitucional garantice el derecho fundamental a vivir una vida libre de violencias, en conexidad con derechos a la integridad física, psíquica y moral (art. 12 C.P.), la igualdad y la no discriminación (art. 13 C.P.), el libre desarrollo de la personalidad (art. 16 C.P.), el debido proceso (art. 29 C.P.) y trabajo digno (Art. 25 C.P.). La dilación injustificada en la investigación de los hechos que la accionante denunció ante el periódico, y la revictimización que ha vivido en el caso concreto han agravado la vulneración a sus derechos fundamentales, ya que el periódico como empleador no está ejerciendo las acciones adecuadas de prevención, investigación y sanción de los hechos denunciados por ella.

De acuerdo con la Corte Constitucional, el trabajo contribuye al desarrollo y dignificación de las personas, así como al progreso de la sociedad<sup>55</sup>. Por ende, la persona trabajadora aporta su esfuerzo a cambio de remuneración y debe ser protegida de forma especial<sup>56</sup>. 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 fundamentales<sup>57</sup>. 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

---

<sup>53</sup> Organización Mundial del Trabajo. Convenio 190 de 2019. Art. 9.

<sup>54</sup> Las Igualadas, El Espectador. “Periodista denuncia violencia sexual por editor del diario El Colombiano de Medellín - Las Igualadas” Video de YouTube. 22 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=RIX0pp3xmTE>

<sup>55</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

<sup>56</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-174 de 1997, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>57</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 2002, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

y adecuadas<sup>58</sup>. 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 otros<sup>59</sup>.

A pesar del desarrollo jurisprudencial, legal e internacional sobre la protección de las mujeres en los espacios laborales, es preciso afirmar que la vulneración a los derechos de la accionante aún persiste. En este caso, hay al menos cuatro formas en las que el periódico El Colombiano ha omitido sus responsabilidades ante casos de violencia de género en el ámbito laboral: i) la inacción en la apertura de una investigación contra el compañero de trabajo de la accionante; ii) la ausencia de medidas de protección para salvaguardar a Claudia Vanessa, así como a otras potenciales denunciante; iii) la descalificación y revictimización de la denunciante; y iv) la ausencia de un protocolo que cumpla garantías mínimas de debido proceso.

#### **4.1. Violaciones al deber de debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres**

En este caso, el periódico El Colombiano, como institución privada<sup>60</sup>, no actuó con debida diligencia para investigar, atender y sancionar hechos de violencia de género denunciados. Esta omisión implica una violación, reconocida jurisprudencialmente<sup>61</sup>, del artículo 6 de la Ley 1257 de 2008, el ordinal b del artículo 2 de la Convención CEDAW, y el ordinal b del artículo 7 de la Convención Belém do Pará. A continuación mostramos acciones específicas que evidencian la violación de este deber por parte de la entidad accionada.

**4.1.1 Inacción en la apertura de la investigación disciplinaria contra el trabajador denunciado.** Ante las denuncias presentadas, el Periódico El Colombiano, según el testimonio de la accionante, además de dilatar los tiempos de respuesta y protección de la accionante, no ha abierto un proceso de investigación formal contra el denunciado. Por el contrario, el presunto agresor ha sido ascendido dentro de la institución.

Según la accionante, El Colombiano *“se ha negado a asumir una postura activa para mitigar la afectación a mis derechos, [y] me ha obligado durante meses a compartir el espacio de trabajo con mi agresor”*<sup>62</sup>. Aún más grave, de acuerdo con ella, su presunto agresor sigue encargado de realizar cierres de ediciones, y fue promovido a un área transversal del periódico<sup>63</sup>.

---

<sup>58</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-541 de 2014, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<sup>59</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU-484 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería.

<sup>60</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

<sup>61</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>62</sup> Semana. “Caso de presunto abuso sexual en el periódico ‘El Colombiano’ pide pista en la Corte Constitucional”. 21 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/caso-de-presunto-abuso-sexual-en-el-periodico-el-colombiano-pide-pista-en-la-corte-constitucional/202006/>

<sup>63</sup> Infobae. “Habla Vanesa Restrepo, la periodista que renunció a El Colombiano por no sentirse segura al compartir espacio laboral con su agresor”. 18 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/10/19/habla-vanesa-restrepo-la-periodista-que-renuncio-a-el-colombiano-por-no-sentirse-segura-al-compartir-espacio-laboral-con-su-agresor/>

Esta falta de acciones investigativas viola directamente el deber de debida diligencia en los casos de violencia de género y constituye una barrera en el acceso a la justicia de las trabajadoras. Por otro lado, el hecho de que el periódico no conduzca las respectivas investigaciones y procesos desincentiva las denuncias de otras mujeres trabajadoras que puedan estar viviendo lo mismo al interior de la empresa. De hecho, esta inacción del periódico ha sido una de las motivaciones para que la accionante renunciara a su cargo. Según señala Claudia Vanessa, a lo largo de este proceso fue cuestionada, no fue asesorada ni acompañada, y finalmente fue nuevamente forzada a compartir espacios laborales con su presunto agresor mientras no se adelantaba ningún proceso disciplinario de hechos que habían sucedido hacía meses.

**4.1.2. Ausencia de medidas de protección para la accionante y otras posibles denunciantes.** El periódico El Colombiano ha desconocido su deber de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género al no implementar medidas de protección efectivas a favor de Claudia Vanessa Restrepo. Desde mayo de 2019, cuando Claudia Vanessa señaló que fue víctima de violencia sexual en el ámbito laboral, el periódico fue notificado. Sin embargo, el periódico no cuenta con herramientas de prevención, investigación y sanción ante casos de violencia de género. La periodista terminó renunciando al periódico en octubre de 2020 porque consideraba que el medio no era un espacio seguro y que, según ella, su presunto agresor *“estaba siendo protegido en ese espacio y que, a mí, no me daban igual o mayor protección a pesar de que soy la víctima”*<sup>64</sup>.

Como se relata en los hechos de la acción, además de haber sido revictimizada, a Claudia Vanessa no se le ofrecieron ningún tipo de asistencia ni medidas efectivas de protección o prevención de actos retaliatorios o más agresiones. Además, durante las primeras semanas después del acto de agresión, tuvo que enfrentarse a la presencia de su presunto agresor, pues seguían compartiendo los mismos espacios de trabajo. Finalmente, después de la denuncia y la presión de otros colegas periodistas — incluyendo al equipo que el presunto agresor tenía a su cargo —, la dirección del periódico removió de la redacción al presunto agresor solo por algunas semanas<sup>65</sup>.

Incluso, una vez se le separó preventivamente de los espacios que compartía con ella, en el contexto de la pandemia y las relaciones laborales en la virtualidad volvieron a tener que compartir espacios y momentos de trabajo. Bajo esta modalidad, quien tenía que ceder sus espacios laborales era Claudia Vanessa y no su presunto agresor. Ella misma ha reiterado que una de las medidas *“preventivas”* implicaba que los turnos de Vanessa y su presunto agresor no debían coincidir, pero ello implicó que fuera Vanessa la que tenía que cambiar sus horarios y lugares de trabajo<sup>66</sup>.

Esta revictimización se perpetuó a lo largo de los meses. Según relata ella, aunque la pandemia la alejó físicamente de su presunto agresor, ella fue obligada a interactuar con él a través de plataformas digitales, lo que le ocasionó momentos de estrés y angustia<sup>67</sup>. Así, por ejemplo, de acuerdo con el

---

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Semana. “Caso de presunto abuso sexual en el periódico ‘El Colombiano’ pide pista en la Corte Constitucional”. 21 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/caso-de-presunto-abuso-sexual-en-el-periodico-el-colombiano-pide-pista-en-la-corte-constitucional/202006/>

<sup>67</sup> Ibid.

escrito de selección de tutela de Claudia Vanessa Restrepo<sup>68</sup>, el miércoles 22 de abril de 2020 el periódico El Colombiano organizó una reunión virtual con el objetivo de mejorar el ambiente laboral de toda la oficina. Ella abandonó la actividad no solo por su presencia sino porque el presunto agresor hacía parte del equipo organizador de la reunión.

Todo lo anterior desconoce la obligación de brindar medidas de protección a las víctimas de violencia de género. En primer lugar, no existen canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos por parte de la institución para que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos. Además, es una ausencia estructural que impide que otras mujeres se sientan legitimadas en su lugar de trabajo para denunciar otros actos de violencia de género.

Este tipo de omisiones desconocen las obligaciones nacionales e internacionales por parte del Periódico El Colombiano y de sus funcionarios. La falta de atención e investigación de los hechos denunciados no permite la protección de las mujeres a vivir una vida libre de violencias y tampoco motiva a otras víctimas a denunciar los hechos de violencia de género que viven en el ámbito laboral. Según relata la accionante, esta inacción terminó motivando la renuncia de Claudia Vanessa, mientras que el presunto agresor nunca tuvo que enfrentar un proceso por los actos denunciados hace prácticamente dos años.

#### **4.2. Violaciones al deber de no tolerancia o no neutralidad**

El periódico en este caso no fue neutral frente a los hechos de violencia denunciados por Claudia Vanessa Restrepo. La indiferencia, revictimización, y falta de acciones de protección contra la accionante demuestran una violación del deber de no tolerancia de la violencia. Este deber, tal como lo mencionamos, se encuentra consagrado en el artículo 1 del Convenio 111 de la OIT que Colombia aprobó mediante la Ley 22 de 1967, y ha sido reconocido como un elemento esencial de la atención a casos de violencia de género en el ámbito laboral, instando a apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella<sup>69</sup>. A través del siguiente análisis, se resumen las acciones de descalificación y revictimización de la accionante que evidencian la violación de este deber específico.

**4.2.1. Descalificación y revictimización de la denunciante.** Los hechos de la acción de tutela documentan cómo, en el momento en que Claudia Vanessa decidió denunciar los actos de violencia sexual de los que fue víctima, el periódico no generó un ambiente de apoyo y orientación frente a estos hechos. En cambio, se le mencionó que por haber ocurrido fuera del horario laboral, no era responsabilidad del empleador asumir una postura activa para protegerla. Como relata la accionante en su escrito de solicitud de selección, desde el periódico se le sugirió que ella podía haber tenido parte de la responsabilidad por la ocurrencia de los hechos<sup>70</sup>, cuestionando el hecho de que estaba en

---

<sup>68</sup> Claudia Vanessa Restrepo. “Solicitud de selección del expediente T-7936421, correspondiente a la acción de tutela interpuesta por Claudia Vanesa Restrepo Barrientos contra el periódico El Colombiano”. 5 de octubre de 2020.

<sup>69</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio.

<sup>70</sup> Claudia Vanessa Restrepo. “Solicitud de selección del expediente T-7936421, correspondiente a la acción de tutela interpuesta por Claudia Vanesa Restrepo Barrientos contra el periódico El Colombiano”. 5 de octubre de 2020.

el contexto de una fiesta, en estado de embriaguez y vestida de alguna forma que pudo haber incitado la agresión. De acuerdo con el propio testimonio de Vanessa, el periódico:

*“ha sugerido que yo tenía responsabilidad por la ocurrencia de los hechos debido a las circunstancias en las que se presentaron, me ha obligado a contar en repetidas ocasiones los hechos traumáticos y ha cuestionado, incluso, la forma en que estaba vestida el día en que fui agredida sexualmente, entre otras situaciones revictimizantes”<sup>71</sup>.*

Es decir, según este testimonio, la carga de la responsabilidad del ataque fue puesta en la accionante antes de que iniciara una investigación formal. El periódico no le otorgó a Claudia Vanessa herramientas de protección para que no se sintiera atacada en su lugar de trabajo. Como ella lo afirma, “[n]o es ético que una gerente de gestión humana aborde una denuncia de violencia sexual preguntándole a la víctima cómo estaba vestida o por qué salió de noche con sus compañeros”<sup>72</sup>. Además, resalta de su relato en la acción de tutela de 2019 la falta de compromiso en la erradicación de este tipo de violencias, a pesar de existir un mandato constitucional que obliga al periódico a tomar acciones efectivas en el asunto.

#### **4.3. Violaciones al deber de no repetición**

Como se evidenciará a continuación, el periódico El Colombiano a la fecha no cuenta con estrategias de no repetición y prevención de violencias de género en el espacio laboral. Este deber, reconocido en la jurisprudencia constitucional reciente como parte del derecho a vivir una vida libre de violencias<sup>73</sup>, deriva también del ordinal a del artículo 8 de la Convención Belém do Pará y de la Recomendación 35 del Comité de la CEDAW.

**4.3.1. Ausencia de un protocolo con garantías mínimas de debido proceso.** El hecho de que, a la fecha de presentación de este escrito, no conozcamos si el periódico El Colombiano cuenta con una ruta concreta de atención para las víctimas de violencia sexual, genera un entorno que claramente vulnera otros derechos y garantías fundamentales en el espacio laboral de la accionante. Si bien la denuncia fue interpuesta por Claudia Vanessa Restrepo desde 2019, y el periódico afirmó que *“activó los protocolos para acompañar a los implicados”<sup>74</sup>*, el expediente, que conocemos a la fecha, indica que no existe un protocolo público y claro de acompañamiento ante casos de violencia de género en el espacio laboral.

---

<sup>71</sup> Semana. “Caso de presunto abuso sexual en el periódico ‘El Colombiano’ pide pista en la Corte Constitucional”. 21 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/caso-de-presunto-abuso-sexual-en-el-periodico-el-colombiano-pide-pista-en-la-corte-constitucional/202006/>

<sup>72</sup> Infobae. “Habla Vanesa Restrepo, la periodista que renunció a El Colombiano por no sentirse segura al compartir espacio laboral con su agresor”. 18 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/10/19/habla-vanesa-restrepo-la-periodista-que-renuncio-a-el-colombiano-por-no-sentirse-segura-al-compartir-espacio-laboral-con-su-agresor/>

<sup>73</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>74</sup> Blu Radio. “Fiscalía investiga denuncia de violencia sexual contra editor de El Colombiano”. 23 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.bluradio.com/judicial/fiscalia-investiga-denuncia-de-violencia-sexual-contra-editor-de-el-colombiano>



De esta manera, no existen documentos allegados al expediente que sean de nuestro conocimiento y que establezcan las medidas preventivas, el debido proceso que debe seguir la investigación y posible sanción de un caso de violencia, acoso o discriminación ante una denuncia, ni alternativas para la denunciante en términos de acompañamiento psicosocial o jurídico mínimas. Estas medidas deberían ser adoptadas a partir de dos documentos específicos.

En primer lugar, debería existir un protocolo específico de atención en que se determinen las acciones que el periódico debe desplegar ante denuncias de violencia de género. Entre estas acciones, deben ser detalladas las medidas de protección a la denunciante, medidas de prevención de otros actos de violencia, y las rutas de atención, investigación y sanción de los actos denunciados, en caso de ser corroborados ante un procedimiento adecuado. En segundo lugar, la creación de este protocolo debe tener correspondencia específica con el reglamento interno de trabajo, por lo que debe generarse una modificación en su contenido para incorporar los procedimientos debidos y sanciones específicas para los casos de violencia de género denunciados.

Desde las primeras denuncias instauradas por Claudia Vanessa Restrepo en 2019, más de 50 miembros de la redacción del periódico exigieron la creación de un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual y de género<sup>75</sup>. El periódico no respondió a esta petición, sino en medios de comunicación en el mes de octubre de 2020 cuando el expediente de este caso estaba siendo solicitado para selección de la Corte Constitucional. El periódico informó que se construyó, con asesoría de algunas entidades, un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que contiene un capítulo de prevención del acoso sexual<sup>76</sup>. Sin embargo, esta respuesta por parte del periódico es insuficiente, pues el documento no es público, no fue allegado a este proceso por parte de la institución y, a la fecha, ni la accionante ni los intervinientes en este proceso no tenemos acceso a este documento. De acuerdo con ella, estas acciones direccionadas a la creación de un protocolo:

*“no se materializaron. Al menos hasta mi retiro, el 9 de octubre pasado, no tuve conocimiento de la existencia de ese protocolo. El periódico dice que lo creó, pero ni lo conozco ni sé que haya sido implementado. Esos compromisos no pueden ser de papel, tienen que ser reales y expeditos”<sup>77</sup>.*

Además, de la información allegada al expediente en las instancias, no es claro si este documento fue compartido a los empleados del periódico, o si se realizó alguna modificación del reglamento interno de trabajo. Esta ausencia de claridad frente a las modificaciones en los procedimientos laborales (ya sean a través de un protocolo o la modificación del Reglamento Interno de Trabajo) suponen una vulneración continuada de los derechos de las víctimas de agresiones sexuales, acoso y discriminación dentro del periódico. Por estas razones, la Corte Constitucional debe estudiar la vulneración de los

---

<sup>75</sup> Semana. “Caso de presunto abuso sexual en el periódico ‘El Colombiano’ pide pista en la Corte Constitucional”. 21 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/caso-de-presunto-abuso-sexual-en-el-periodico-el-colombiano-pide-pista-en-la-corte-constitucional/202006/>

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> Infobae. “Habla Vanesa Restrepo, la periodista que renunció a El Colombiano por no sentirse segura al compartir espacio laboral con su agresor”. 18 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/10/19/habla-vanesa-restrepo-la-periodista-que-renuncio-a-el-colombiano-por-no-sentirse-segura-al-compartir-espacio-laboral-con-su-agresor/>

derechos fundamentales de la accionante a vivir una vida libre de violencias y a tener un trabajo en condiciones dignas y justas, causada la omisión del periódico El Colombiano y de sus funcionarios en todas las acciones pertinentes para la prevención, atención, investigación y sanción de los hechos de violencia de género denunciados en este caso.

## **5. MEDIDAS NECESARIAS PARA EL AMPARO DE LOS DERECHOS VULNERADOS Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN**

Según lo esbozado en esta intervención y lo que se evidencia en el expediente del caso, el periódico El Colombiano vulneró los derechos fundamentales de la accionante Claudia Vanessa Restrepo, lo que tuvo como consecuencia su renuncia al periódico. Según lo manifiesta la accionante, no contar con un espacio laboral seguro, en que se brinde acompañamiento a las personas que denuncian actos de violencia de género, motivó a que Claudia Vanessa decidiera abandonar su trabajo, perder su estabilidad laboral y enfrentarse al desempleo en vez de continuar en un espacio laboral que no le proporcionaba condiciones dignas.

Por ende, en este caso existe una vulneración de derechos fundamentales que necesita resarcimiento. Como fue analizado en los apartes anteriores, el periódico no ha cumplido sus deberes de debida diligencia, de no tolerancia o no neutralidad, y de no repetición en casos de violencia de género. Por eso, a continuación se presentarán acciones concretas para proteger los derechos fundamentales de Claudia Vanessa Restrepo a partir de estos deberes y tomando como referencia interpretativa el Convenio 190 de la OIT. Con ello, se pueden evitar más agravios a futuro por parte de la entidad accionada.

Particularmente, presentamos cuatro acciones específicas que debería tomar la entidad accionada para salvaguardar los derechos fundamentales de Claudia Vanessa Restrepo: i) la creación de un protocolo de atención ante casos de acoso laboral con perspectiva de género; ii) el ofrecimiento de disculpas públicas por parte del periódico a la accionante; iii) el trámite investigativo y disciplinario ante la denuncia interpuesta en 2019 por la accionante; y iv) el cambio del reglamento interno de trabajo correspondiendo al protocolo de atención a violencia de género.

### ***5.1. Generación de protocolos de atención con perspectiva de género ante casos de acoso sexual en el trabajo***

Ante la gran mayoría de hechos narrados a lo largo de este proceso, que demuestran las múltiples acciones y omisiones por parte del periódico El Colombiano y que culminaron en la vulneración de los derechos fundamentales de Claudia Vanessa Restrepo, existen remedios que pueden aportar a los esfuerzos de los espacios laborales para prevenir, combatir y sancionar las violencias basadas en género. La creación y publicación de protocolos de atención ante violencias de género es una iniciativa que se ha fortalecido dentro de los espacios laborales durante los últimos años, y resulta un recurso útil en el cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género. Un protocolo puede fijar reglas claras para permitir abordajes integrales y efectivos ante los múltiples casos de acoso sexual, violencia y discriminación que suceden

en espacios de asimetrías de poder como ocurre en las empresas, al desestructurar dinámicas violentas y crear espacios seguros de trabajo y relacionamiento.

En materia de atención de víctimas de acoso sexual, las políticas de protección suelen girar alrededor de tres puntos: i) las medidas de atención inmediata o contención; ii) las medidas de atención psicosocial; y iii) las medidas de asesoría jurídica<sup>78</sup>. En primer lugar, se destacan acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio horario de trabajo, entre otras. Es decir, que el presunto agresor es quien debe cambiar sus horarios, lugares de trabajo o funciones, con el fin de proteger la seguridad e integridad de la víctima. Así, la víctima tampoco se siente revictimizada por verse forzada a tener que cambiar todo su esquema de trabajo para prevenir posibles agresiones futuras de un hecho que denunció y del que no tiene responsabilidad.

En segundo lugar, las medidas psicosociales se caracterizan por ser tanto inmediatas como constantes. Se prestan desde el momento en el que se conoce de un caso de acoso sexual y se mantienen durante el tiempo que la víctima lo desee, con independencia de si existe un proceso disciplinario o no. Estas medidas generalmente están a cargo de oficinas especializadas en género y cuentan con profesionales expertos en violencia sexual. Estas medidas atienden la necesidad constante y a mediano o largo plazo que una víctima de violencia de género genera ante la situación que vive<sup>79</sup>.

Finalmente, en tercer lugar, se disponen medidas de atención jurídica que se caracterizan por ser gratuitas y prestarse tanto a la víctima como al presunto agresor. Al igual de las medidas psicosociales, la atención jurídica recae en manos de una oficina especializada que tiene la obligación de brindar asesoría sobre las posibilidades que se tienen tanto en los procesos institucionales como en los procesos de la justicia ordinaria<sup>80</sup>. Al menos el contar con una ruta específica que le sugiera a la víctima sus posibilidades jurídicas de denuncia formal o no, garantiza también que se le informe de manera completa y adecuada las formas en que ella puede llevar ante la jurisdicción este tipo de actos. Además, complementa el hecho de que es obligación de la entidad privada, en el marco de la garantía a las mujeres de vivir una vida libre de violencias, el informarles y acompañarles en las decisiones jurídicas que tomen frente a los hechos que han vivido.

---

<sup>78</sup> A continuación se referencian los Protocolos de atención a violencias de género de las siguientes universidades: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2016). Protocolo para la atención de casos de violencia de género; Universidad de Buenos Aires. (2015). Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género; Universidad de Chile (2017). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria; Universidad de los Andes (2016) MAAD; Universidad Nacional de Colombia (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia; Universidad de Harvard (2017). Sexual and Gender-Based Harassment Policy; Universidad de Princeton (2014). Policy on Discrimination and/or Harassment, Sex Discrimination, and Sexual Misconduct; Universidad de California Berkeley; Universidad de Yale; Universidad de Oxford (2014). Policy and Procedure on Harassment; London School of Economics and Political Science (LSE) (2016). Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy.

<sup>79</sup> Ibid.

<sup>80</sup> Ibid.

Además de lo anterior, existen otras prácticas orientadas a la no repetición que consideran la necesidad de crear ambientes laborales que protejan a las mujeres frente a la violencia. Algunas de estas prácticas podrían ser: i) iniciativas de capacitación o talleres; ii) iniciativas de difusión de información; y iii) iniciativas de sanciones con un enfoque pedagógico de no repetición<sup>81</sup>. Este tipo de medidas más pedagógicas buscan que el lugar de trabajo cuente con cada vez menos casos de agresiones y violencia. En el momento en que se interviene a través de acciones de prevención desde la pedagogía, y no únicamente desde el procedimiento sancionatorio, se logra avanzar en una concienciación colectiva de lo que implica la violencia de género y la necesidad de erradicarla.

Todas estas medidas incluidas en los protocolos de atención son, entonces, garantías mínimas para que las mujeres que usan las rutas de denuncia de violencia de género no se sientan solas y revictimizadas. Que las denunciadas sean acompañadas de forma psicológica y jurídica, que existan lineamientos claros de lo que se constituye como violencia y cómo se sanciona en el lugar de trabajo, y que haya una constante formación pedagógica al personal de las empresas, son formas mínimas que buscan que las denuncias de este tipo de violencia garanticen los derechos fundamentales de las mujeres que viven estos agravios y deciden denunciarlos.

Por todo lo anterior, consideramos que una de las medidas ordenadas en este caso debería ser la creación de un protocolo que defina claramente qué se entiende por violencia de género en sus diferentes modalidades, que dé ejemplos claros de estos actos, que contemple un procedimiento claro y con garantías de confidencialidad y que especifique claramente las consecuencias de estos actos en el ámbito disciplinario laboral, entre otros. Adicionalmente, una vez la víctima denuncie, el protocolo debe contemplar acciones de asistencia: por ejemplo, que se provean mecanismos de protección, salvaguardias inmediatas como el cambio del lugar de trabajo del presunto agresor y asistencia psicológica y jurídica. Finalmente, el protocolo debe contar con acciones pedagógicas que no se queden únicamente en la atención de casos de violencia, sino en la prevención de los mismos.

La reparación de derechos fundamentales por medio de la creación de un protocolo de atención ha sido decretada por la Corte Constitucional anteriormente en un contexto en que la prueba de los casos de violencia de género “pareciera siempre resultar insuficiente para demostrar la comisión de delitos y la valentía de aquellas que se deciden a defenderse o a buscar ayuda, atención o reparación es muchas veces correspondida con impunidad o revictimización”<sup>82</sup>. La Corte ha reconocido la necesidad de creación de un protocolo para la atención de casos de violencia de género, con rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual. Por ello, a través de un protocolo idóneo, en el que se entienda qué es violencia de género y cómo opera, se pueden reducir cada vez más la ocurrencia de los casos.

## **5.2 El ofrecimiento de disculpas públicas a la accionante**

A pesar de las acciones internas y externas que emprendió la accionante para que El Colombiano investigara el caso, y ante la inacción de su empleador, Claudia Vanessa Restrepo decidió renunciar al periódico en diciembre de 2020. En los casos en los que existe una vulneración sistemática del derecho

---

<sup>81</sup> Ibid.

<sup>82</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

a vivir una vida libre de violencias, la jurisprudencia constitucional ha expuesto que, para contribuir a la erradicación de estas violencias, las mujeres víctimas deben tener acceso efectivo a la reparación del daño<sup>83</sup>. Esta reparación puede incluir formas simbólicas o disculpas públicas, y por ello la Corte Constitucional ha puesto de presente la necesidad de analizar la temática de la violencia contra la mujer y la urgencia de su prevención y de respuesta efectiva en términos de una reparación integral<sup>84</sup>.

Frente a este tipo de reparación, la Corte ha ordenado a empleadores el ofrecimiento de disculpas públicas en casos de discriminación de mujeres lactantes en el ámbito laboral, para *“contrarrestar los efectos producidos por el acto discriminatorio efectuado sobre la accionante y remediar las posibilidades laborales que le fueron coartadas”*<sup>85</sup>.

Como un acto de reparación, el periódico debe reconocer públicamente las fallas que tuvo en el manejo del caso de la accionante por el lapso de aproximadamente dos años. En consecuencia, como un acto de reconocimiento, el periódico debe pedir disculpas públicas a la periodista por su falta de diligencia y acompañamiento ante los hechos de violencia sexual que denunció en mayo de 2019, de los que no se realizó un trámite adecuado, y por los que la llevaron a la renuncia.

### ***5.3 El inicio, trámite, y culminación del trámite investigatorio y disciplinario, con garantías, ante la denuncia interpuesta por la accionante***

A pesar de que la accionante haya renunciado al periódico, existe aún una denuncia en contra de un empleado activo de El Colombiano por un caso de violencia sexual. Es por ello que la obligación constitucional de investigar y sancionar este tipo de hechos no termina cuando la víctima renuncia a su lugar de trabajo. Es necesario contar con un procedimiento disciplinario laboral que investigue y sancione los casos de violencia de género de forma clara y celeridad. Si bien Claudia Vanessa Restrepo no verá como empleada la culminación de este proceso, es necesario que El Colombiano lo culmine, y así se reafirme el hecho de que este tipo de actos no quedan impunes y que otras denunciadas de otros casos se sientan motivadas a denunciar. Todo lo anterior, cumpliendo condiciones mínimas de debido proceso y de debida diligencia.

### ***5.4. La modificación del Reglamento Interno de Trabajo***

La creación de un protocolo de atención implica un gran avance en la protección de víctimas de violencia de género. Sin embargo debe resaltarse que, con la mención de formas más específicas de agresión entre trabajadores de una misma empresa, debe haber una modificación del Reglamento Interno de Trabajo que se ajuste a la realidad plasmada por el protocolo. Debe ser un reglamento claro y debe contar con los elementos de prevención, protección y sanción que fueron desarrollados en el protocolo para que haya una clara correspondencia entre ambos.

## **6. CONCLUSIONES**

---

<sup>83</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-080 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<sup>84</sup> Ibid.

<sup>85</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-043 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Claudia Vanessa Restrepo denunció penal y laboralmente haber sido víctima de violencia sexual por parte de uno de sus compañeros de trabajo en 2019<sup>86</sup>.

Además de acudir a la Fiscalía General de la Nación para denunciar los hechos, la accionante también los puso en conocimiento de su empleador, el periódico El Colombiano. Según los testimonios de Claudia Vanessa Restrepo, el periódico ha fallado sistemáticamente en garantizar el derecho a una vida libre de violencias a sus empleados y empleadas. Particularmente, la falta de garantía de este derecho se materializó en la omisión de sus deberes constitucionales y legales de debida diligencia, no tolerancia y no repetición. Estos deberes se desprenden de distintas fuentes jurídicas, tales como la Constitución, la Ley 1257 de 2008, la Convención CEDAW y sus recomendaciones, la Convención Belém do Pará el Convenio 111 de la OIT y la extensa jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre violencias y discriminación de género<sup>87</sup>. Por ende, ante la falta de diligencia y acompañamiento por parte del periódico, a Claudia Vanessa Restrepo se le vulneraron sus derechos fundamentales a la igualdad en conexión con la garantía de su derecho a vivir una vida libre de violencias y al trabajo en condiciones dignas y justas.

La accionante señaló que debió compartir espacios laborales con su presunto agresor sexual, debido a que su empleador no adoptó medidas adecuadas de protección e investigación. Por otro lado, aunque el periódico afirma que cuenta con un protocolo especial que vela por la protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, este no es público y tampoco ha sido compartido con la accionante ni allegado dentro del proceso de tutela, por lo que no hay forma de corroborar su existencia ni analizar su contenido. Ante estas situaciones, la accionante decidió renunciar a su cargo.

Por ende, el juez constitucional debe amparar los derechos fundamentales de Claudia Vanessa Restrepo y ofrecer una serie de remedios que le garanticen a ella y a los trabajadores y trabajadoras del periódico que en el futuro no se presentarán estos eventos de victimización y revictimización. Estas herramientas deben estar armonizadas con las normas vinculantes sobre violencia de género, así como con instrumentos interpretativos como la Convención 190 de la OIT. De forma particular, es indispensable aclarar que las obligaciones de prevenir y sancionar los actos de violencia sexual en el trabajo no son tarea exclusiva del Estado. Por el contrario, estos deberes constitucionales se extienden a las empresas privadas, como es el caso del periódico El Colombiano.

Ante este contexto, resulta imprescindible ordenar la creación de protocolos que atiendan casos de violencia de género en el ámbito laboral, sin importar la naturaleza pública o privada de la institución. Estos protocolos deben incluir garantías mínimas para que las rutas de denuncia de las víctimas de violencia de género funcionen. Los lineamientos claros, las sanciones específicas, el acompañamiento constante y las estrategias de pedagogía son acciones que pueden ayudar a combatir la violencia y la discriminación de género en el ámbito laboral. Además, ese tipo de medidas garantizan que las

---

<sup>86</sup> Blu Radio. "Fiscalía investiga denuncia de violencia sexual contra editor de El Colombiano". 23 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.bluradio.com/judicial/fiscalia-investiga-denuncia-de-violencia-sexual-contra-editor-de-el-colombiano>

<sup>87</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-239 de 2018; M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-448 de 2018. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-265 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio; T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio; T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

mujeres que se motivan a denunciar actos de violencia puedan tener respuestas claras de parte de sus empleadores y de las instituciones del Estado.

## 7. SOLICITUDES

Por todo lo anterior, solicitamos respetuosamente:

**PRIMERO.** Amparar el derecho fundamental a vivir una vida libre de violencias, en conexidad con derechos a la integridad física, psíquica y moral (arts. 12, 93 C.P., L.1257 de 2008, Convención CEDAW, Convención Belém do Pará, Convenio 111 OIT), la igualdad y la no discriminación (art. 13 C.P.), el libre desarrollo de la personalidad (art. 16 C.P.), el debido proceso (art. 29 C.P.) y trabajo digno (Art. 25 C.P.) de Claudia Vanessa Restrepo vulnerado por las actuaciones de su empleador, el periódico El Colombiano.

**SEGUNDO.** Construir subreglas y estándares aplicables a los espacios laborales en materia de creación de rutas y protocolos contra la violencia, el acoso y la discriminación.

**TERCERO.** Exhortar al Congreso de la República a que ratifique el Convenio 190 de Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso.

**CUARTO.** Ordenar al periódico El Colombiano que ofrezca disculpas públicas a Claudia Vanessa Restrepo por su falta de diligencia y acompañamiento ante los hechos de violencia sexual que denunció en mayo de 2019 y de los que no se realizó un trámite adecuado.

**QUINTO.** Ordenar al periódico El Colombiano que inicie, tramite y culmine un procedimiento de investigación y un proceso disciplinario en contra del presunto agresor de Claudia Vanessa Restrepo, a quien denunció en mayo de 2019.

**SEXTO.** Ordenar al periódico El Colombiano la creación de un protocolo adecuado y completo que se especialice en la atención a casos de violencia de género, según los criterios presentados en esta intervención.

**QUINTO** Ordenar al periódico El Colombiano la modificación del Reglamento Interno de Trabajo, que guarde correspondencia con el contenido del protocolo de atención a casos de violencia de género y las obligaciones constitucionales y legales del empleado.

Cordialmente,