

David Navarro Mejía
Sandra Marín Torres

Guías sobre abuso y acoso sexual y sobre acoso laboral

Documentos de Trabajo Ipazud (DTI)
N.º 2

Guías sobre abuso y acoso sexual y sobre acoso laboral

Documentos de Trabajo Ipazud (DTI)
N.º 2

Guías sobre abuso y acoso sexual y sobre acoso laboral

David Navarro Mejía
Sandra Marín Torres



© Universidad Distrital Francisco José de Caldas
© Instituto para la Pedagogía, la Paz y el Conflicto
Urbano (Ipazud)
© David Navarro Mejía, Sandra Marín Torres
(autores)

ISSN: 3100-9395 (En línea)

Sitio web del Ipazud: <https://ipazud.udistrital.edu.co/>

Primera edición, mayo de 2025

Líder Unidad de Publicaciones
Rubén Eliécer Carvajalino C.

Gestión editorial
Miguel Ángel Pineda

Corrección de estilo
Miguel Ángel Pineda

Diagramación
Astrid Prieto Castillo

Diseño de cubierta
Astrid Prieto Castillo

Editorial UD

Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Carrera 24 n.º 34-37 Bogotá, Colombia
Teléfono: 6013239300 ext. 6202
Correo electrónico: publicaciones@udistrital.edu.co

Cláusula de responsabilidad

La Editorial UD no es responsable de las opiniones y de la información recogidas en el presente texto. Los autores asumen de manera exclusiva y plena toda responsabilidad sobre su contenido, ya sea este propio o de terceros, declarando en este último supuesto que cuentan con la debida autorización de terceros para su publicación. Igualmente, expresan que no existe conflicto de interés alguno en relación con los resultados de la investigación propiedad de tales terceros. En consecuencia, los autores serán responsables civil, administrativa o penalmente, frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros, relativa a los derechos de autor u otros derechos que se vulneren como resultado de su contribución.

Todos los derechos reservados

Esta obra no puede ser reproducida sin el permiso previo escrito de la Unidad de Publicaciones de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
Hecho en Colombia.

.....

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Rector

Giovanny Tarazona Bermúdez

Vicerrectora Académica

Luz Esperanza Bohórquez Arévalo

**Instituto para la Pedagogía, la Paz
y el Conflicto Urbano (Ipazud)**

Director

David Navarro Mejía

Secretaria ejecutiva

Sara Guzmán Grandas

Coordinadora de comunicaciones

Sonia Diazgranados

Coordinadores de líneas de investigación

Sandra María Marín Torres

Luis Ernesto Delrío

Cindy Marcela Sierra Rivera

Luis Alfonso Bermúdez

Auxiliar administrativo

Albert Miranda Meza

Autores

David Navarro Mejía

Sandra Marín Torres

Diseño y diagramación

Unidad de Publicaciones

Guías sobre abuso y acoso sexual y sobre acoso laboral

Enero-junio del 2025

Bogotá, D. C.

Guía para abordar el abuso y acoso sexual en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y en el sector educativo

*David Navarro Mejía
Sandra Marín Torres*

Contenido

Presentación	7
I. El concepto. La acción legal	8
II. Prácticas culturales que constituyen potencialmente acoso o abuso sexual	8
III. Mitologías y creencias que justifican el acoso y el abuso sexual	9
IV. Cosificación de la mujer y el cuerpo. El consentimiento	10
V. Emociones que sustentan potenciales comportamientos de acoso sexual	11
VI. Fobias que soportan también comportamientos de acoso sexual	12
VII. Entornos de los que podemos sustraernos porque son potencialmente generadores de acoso y abuso sexual	12
VIII. Actores que practican un machismo agresivo y discriminador contra las mujeres y personas en condiciones de indefensión	13
Lecturas recomendadas	14

Presentación

En los últimos años se ha puesto de presente en las universidades colombianas la existencia de prácticas de violencia de género, en particular contra las mujeres. Las universidades, en especial las públicas, han sido protagonistas de hechos de violencia política en los que estudiantes y docentes se han visto afectados. Pero la violencia que ocupa últimamente los titulares de la prensa está relacionada con el fenómeno del acoso sexual, cuyas víctimas principales suelen ser las mujeres.

Por eso, cobra especial importancia visualizar y exponer públicamente las acciones que se deciden para evitar, sancionar o castigar el acoso sexual en las universidades, en particular en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. En esa perspectiva se inscribe la divulgación de la presente guía para prevenir, combatir, castigar y eliminar el acoso sexual de las aulas y los espacios universitarios.

La guía que proponemos pretende describir y abordar el fenómeno del acoso sexual desde las particularidades de nuestra cultura y desde las acciones que pueden ser viables y adecuadas contra dicho fenómeno, en tanto esa abominable práctica concebimos que tiene un lugar de inscripción diferenciado en nuestra sociedad.

I. El concepto. La acción legal

Como sucede en el ámbito universitario, resulta perentorio precisar desde qué visión se comprenden los conceptos de los que hacemos uso y ponemos a circular. En este sentido, el acoso sexual lo comprendemos como aquel comportamiento, actitud o práctica de carácter sexual que ofende, intimida, agrede y violenta a una persona porque la discrimina, humilla, agrede y vulnera su integridad física y mental, situación que anula su dignidad y respeto.

El Código Penal, conforme a la modificación que introdujo la Ley 1236 del 2008, establece entre sus delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales el delito de la violación, el cual se definió así en el artículo 205: "Acceso carnal violento. El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años". A su vez, lo que el Código Penal define como acto sexual violento quedó señalado de la siguiente manera: "El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrá en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años" (art. 206). De igual forma, lo que el Código Penal (Ley 599 del 2000) define como acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir quedó como sigue:

El que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento, incurrá en prisión de doce (12) a veinte (20) años. Si se ejecuta acto sexual diverso del acceso carnal, la pena será de ocho (8) a dieciséis (16) años. (art. 207)

II. Prácticas culturales que constituyen potencialmente acoso o abuso sexual

Entre las prácticas culturales que lesionan derechos de las personas porque las agreden o violentan sexualmente, se encuentran:

- Gestos que insinúan o invitan a relaciones sexuales
- Roces deliberados
- Tocamientos que no están mediados en la confianza

- Expresiones procaces y obscenas realizadas por desconocidos
- Expresiones de doble sentido que revelan abuso de confianza
- Exhibición de imágenes pornográficas
- Envío de mensajes intimidantes y extorsionadores para forzar a tener sexo
- Citaciones forzadas por fuera de los lugares de trabajo o de estudio

III. Mitologías y creencias que justifican el acoso y el abuso sexual

En la actualidad hay prácticas culturales que son motivo de severo rechazo o sanción social, pese a que en el pasado reciente o remoto de algún modo se consentían y aceptaban como normales.

Dentro de esas prácticas podemos ubicar lo que podemos llamar esas mitologías y creencias populares que se consolidaron como válidas, pese a que estas encierran ofensas potenciales o expresas que denigran y subvaloran a las mujeres y otros grupos sociales de orientaciones sexuales diversas. Nos referimos aquí a esas expresiones lingüísticas que aún hacen carrera dentro de nuestra cultura. Sin ánimo de agotar todo ese repertorio, relacionamos aquí algunas de esas expresiones:

- “**El hombre propone y la mujer dispone**”, una frase muy usual que muchos siguen escuchando de los padres o abuelos. Detrás de su aparente normalidad, se encierra una invitación frecuente a tomar a las mujeres como cosa u objeto meramente sexual. La trampa está en que en cualquier caso la mujer tiene el poder de rechazar y no aceptar las propuestas sexuales de los hombres. Lo que no se acepta es que con ella se le da licencia permanente a los hombres para validar el papel de depredadores sexuales.
- “**No hay hombre que no lo pida ni mujer que no lo dé**”, otra frase muy habitual con la que se exime a quienes se apoyan en esas creencias que se encuentran instaladas en el imaginario social, por lo que encuentran lícito ir por el mundo aquí y allá ofreciendo la promesa de sexo porque siempre habrá una mujer que estará dispuesta a aceptarlo. El problema es que en el camino el poseso *don Juan* va sembrando toda una serie de ofensas sobre las cuales no da cuenta ante nadie, mientras su inventario de prácticas y gestos de acoso sexual no cesan.

Las mitologías y creencias que se propagan a través de frases como las anteriores tienen desde luego una razón. Pero son justificaciones que se sustentan en prácticas culturales que deben ser transformadas o eliminadas. También es cierto que algunas prácticas o ciertos gestos constitutivos de acoso sexual deben ser vistos

en el contexto de la cultura en la que estamos inmersos. Este es un aspecto ineludible, porque también es verdad que parte de ese inventario o repertorio de actos provienen de la cultura anglosajona que a veces se quiere extrapolar sin ningún contexto a nuestra realidad.

Ya se sabe que dicha cultura está atravesada por una paradoja: se cimenta en sociedades que se dicen liberales y que invitan a una sexualidad libre, pero al mismo tiempo tiende a ver ciertos gestos que invaden la materialidad física de las personas, incluida la de quienes son genéticamente cercanas, como el abuso o acoso desde una perspectiva puritana que bebe de creencias religiosas. En el contexto latino del que nuestra cultura toma en buena medida ciertos gestos de tocamientos y roces, estos pueden ser lícitos entre amigos o familiares sin pedir de antemano aprobación de la persona. Pero no puede ser admitida entre desconocidos o personas que apenas conocemos, salvo sujetos que lo consientan porque se suponen de mente abierta y salen a la conquista de una persona con la que sientan atracción y estén dispuestas a pasar un rato de disfrute sexual.

Otra figura que vale precisar en nuestro contexto cultural es la conocida figura del *mujeriego*. Si bien el mujeriego está imbuido de soberbia porque cree que siempre habrá alguna mujer que atienda sus pedidos, lo clave es determinar que su insaciable libido no lo exime de caer en conductas de acoso o abuso sexual, cuyos gestos y prácticas hemos relacionado esquemáticamente antes.

Así, determinar los gestos que son constitutivos de acoso sexual requiere precisar ante quiénes se pueden definir conductas potenciales de acoso sexual o abuso. Esto, desde luego, no es excusa para desconocer que el abuso sexual también es posible entre familiares, amigos o personas próximas afectivamente.

IV. Cosificación de la mujer y el cuerpo. El consentimiento

En la violencia sexual que sufre la mujer y otros grupos sociales anida una percepción de los agresores y acosadores: la mujer es una cosa, un objeto del que se puede disponer a placer como si fuera una propiedad. Es decir, aquello que algunos estudios y reflexiones definen como *cosificación*.

Si la mujer o la potencial víctima de agresión o acoso sexual es una cosa, su cuerpo es territorio que se puede invadir sin permiso. Por eso, los estudios y reflexiones han advertido el profundo desprecio que hay sobre las mujeres como otro igual cuando se le somete y dispone como si no fuera un sujeto y humano que siente y piensa sus propias decisiones y defiende su autonomía.

La clave, por tanto, es que ninguna persona puede franquear los límites de la integridad física y espiritual si la mujer no lo consiente. Hacerlo constituye una clara muestra de acoso o agresión sexual. En este último aspecto también los

estudios han advertido que cuando una mujer dice “no” es no, y en ningún momento puede dudarse de esa decisión, so pretexto de ciertas creencias y fantasías que supuestamente invitan a la persona acosadora a insistir porque en el fondo ella sí quiere.

V. Emociones que sustentan potenciales comportamientos de acoso sexual

El estudio de las emociones está en alza hoy en día. Cada vez más se asocian al sustrato que está detrás de muchas de las conductas y los comportamientos sociales de las personas. Por lo mismo, también se han estudiado para describir y comprender algunas prácticas que explican potencialmente comportamientos constitutivos de acoso o abuso sexual. Entre esas emociones se encuentran:

- **La soberbia**, en especial la soberbia masculina. Esta emoción está presente sobre todo en quienes se presumen que están por encima de las reglas y por las posiciones de poder que ocupan. También es frecuente en ciertas personas que están expuestas a la figuración pública por el oficio que desempeñan (artistas, deportistas, políticos, entre otros), pues asumen esta conducta con un aura de poder de la que las mujeres o ciertas personas no pueden resistirse para abrirse a tener relaciones sexuales con ellas.
- **La envidia** ante quienes se presume que no merecen ciertos lugares de poder, en particular cuando estos los ocupan mujeres. El caso de situaciones de acoso sexual se presenta también porque algunas personas suponen que otros son portadores de rasgos y atributos que invitan con sus actitudes a practicar el sexo.
- **El resentimiento** y la ira como detonantes de comportamientos de acoso sexual, sobre todo cuando la persona acosadora se siente despreciada y herida en su amor propio. En esos casos la ira es la emoción consiguiente que puede llevar a querer doblegar por la fuerza física a las personas que le rechazan.
- **El asco** ante situaciones naturales propias de las mujeres, en especial en las circunstancias en que están pasando por su periodo de menstruación. Pero también ante mujeres que presumiblemente se consideran desaseadas porque pertenecen a grupos sociales o étnicos a los que se asocian olores o rasgos supuestamente inaceptables.

VI. Fobias que soportan también comportamientos de acoso sexual

La misoginia es un comportamiento que se sustenta en la idea de que las mujeres son inferiores a los hombres, que siempre permanecen niñas y están sujetas a la dependencia de los hombres. Su rasgo distintivo es el desprecio y la subestimación de la mujer.

La homofobia es una conducta que tiene sustento cultural de vieja data, pero que ahora se ha revelado inaceptable, pues vulnera los derechos de las personas gais y lesiona su dignidad y autonomía.

La transfobia es igualmente otra conducta que cada vez resulta más violatoria de los derechos y la dignidad de las personas transgénero y transexuales.

VII. Entornos de los que podemos sustraernos porque son potencialmente generadores de acoso y abuso sexual

Destacamos aquí varios entornos en los que la experiencia demuestra que pueden ser escenarios de acoso y abuso sexual:

- Fiestas en las que se abusa del alcohol y sustancias psicoactivas que doblegan la voluntad de las personas y las expone a acoso y abuso sexual. Estar en una fiesta o en un lugar de encuentro social para tomar unas copas, hablar o bailar constituye una actividad normal de cualquier joven o adulto. No obstante, hay espacios festivos donde la omnipresencia de la droga y el alcohol invitan al autocuidado entre los amigos y presentes.
- En la universidad, hay que decirlo con pena, existen algunos lugares que no son propiamente seguros, sobre todo para las estudiantes cuando estos se encuentran bajo la presencia intimidante de consumidores y expendedores de droga.
- También entornos laborales hostiles que consienten los abusos de poder, so pretexto de captar la autoridad de los superiores, o que invita a estar alertas sobre ambientes y atmósferas de trabajo en las que se advierten conductas o gestos agresivos, pero también el uso de lenguaje intimidante.
- Entornos de aprendizaje y enseñanza afectados por comentarios desobligantes contra las estudiantes mujeres, o por incumplimientos de deberes educativos que en general pueden tener los estudiantes (no realizaron exámenes, no entregaron informes u otras obligaciones académicas). Son ambientes de aprendizaje y enseñanza en los que no se aprende a través de despertar la

curiosidad por el saber, sino por el abuso del poder del saber que ostentan quienes enseñan.

- Entornos competitivos del deporte, las artes y otros ámbitos constituyen igualmente espacios susceptibles para el abuso y el acoso sexual, en tanto que suponen la desnudez del cuerpo, o de partes de este para mayor comodidad y disposición de las prácticas que realizan las personas, en especial las mujeres.
- Hay lugares que por su distancia, por el lugar en el que se encuentran, o por la falta de iluminación o de salidas adecuadas, pueden también ser objeto de agresiones y violencia sexual: jardines, terrazas, salones oscuros, baños, entre otros.

VIII. Actores que practican un machismo agresivo y discriminador contra las mujeres y personas en condiciones de indefensión

Los actores que potencialmente pueden ejercer violencia sexual también son practicantes de una visión machista de la sociedad. Entre esos, relacionamos los siguientes:

- Docentes llenos de soberbia y pedantería con los estudiantes, o de fingida amabilidad con las estudiantes o sus pares y colegas.
- Estudiantes que suponen a las chicas o sus parejas como propiedad suya, desprovistas de autonomía, humanidad y derechos propios.
- Personas con posiciones de poder o con hábitos cuya raíz se sustenta en un machismo recalcitrante que no admite la igualdad de las mujeres y de otros sectores con subordinación.

Lecturas recomendadas

- Butler, J. (2021). *La fuerza de la no violencia*. Paidós.
- Celis, N. (2023). *Crónica de un amor terrible*. Lumen.
- Nussbaum, M. (2012). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Herder.
- Nussbaum, M. (2022). *Ciudadela de la soberbia. Agresión sexual, responsabilización y reconciliación*. Paidós.
- Segato, R. (2023). *La guerra contra las mujeres*. Prometeo.

Guía para la prevención y atención del acoso laboral en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

*David Navarro Mejía
Sandra Marín Torres**

* Esta guía fue elaborada bajo nuestra orientación y redactada por quienes aquí aparecen. No obstante, contó en sus inicios con la participación y las observaciones del equipo del Instituto para la Pedagogía, la Paz y el Conflicto Urbano (Ipazud), constituido por los autores y por Sara Guzmán, Vladimir Daza, Arley Jefferson Díaz, Cindy Sierra, Stephanía Miranda, Andrea Tibocha y Ana María Ardila.

Contenido

A modo de presentación	17
Introducción	18
I. ¿Qué es el acoso laboral?	19
II. ¿Cuáles son las modalidades de acoso laboral?	19
III. ¿Quiénes son los perpetradores y las líneas en las que sucede el acoso laboral?	20
IV. ¿Qué conductas pueden evidenciar acoso laboral?	20
V. ¿Cuáles son las situaciones más comunes de acoso laboral?	21
VI. ¿Qué otras situaciones pueden constituirse como acoso laboral?	23
VII. ¿Qué no es acoso laboral?	23
VIII. ¿Qué hacer si es víctima de acoso laboral?	24
IX. Sugerencias y recomendaciones	25
Referencias	27
Sobre los autores	28

A modo de presentación

La presente guía se propone como una manera de contribuir a la realización de los derechos humanos en la universidad, en especial como parte de las acciones encaminadas a la protección y defensa del derecho al trabajo.

Este derecho, además, si se ve vulnerado o desprotegido, tiene implicaciones de honda repercusión en la dignidad de las personas, pues puede someterlas a humillaciones y discriminaciones que afectan su estima y valor como individuos. En el caso específico de las mujeres es, además, fuente de independencia frente al sostén masculino.

En general, el trabajo “hoy día, para la mayoría de las personas es más que eso: el trabajo es lo que llena gran parte de nuestro tiempo. Así que, para bien o para mal, lo que allí ocurre tiene gran efecto en el concepto que una persona tiene de sí misma” (Nussbaum, 2022, p. 133).

En cualquier caso, la presente guía es una herramienta de carácter pedagógica y quiere propiciar en la comunidad universitaria el interés por la concreción de un derecho que es fundamental, pero de una manera situada y contextualizada, dada la ocurrencia de conductas de acoso laboral que se presentan en los entornos de trabajo. Conductas que, como se ha evidenciado en múltiples hechos de la vida cotidiana, muchas veces son también el umbral para conductas de acoso sexual¹.

1 Aunque lo adecuado sería abordar esta guía juntando instrucciones tanto para el acoso laboral como el acoso sexual, por razones de extensión no lo hacemos, pues así creemos que se facilita la divulgación y circulación de este documento. En la anterior guía del Ipazud ofrecemos orientaciones contra el acoso sexual.

Introducción

El acoso laboral es un tema que ha venido cobrando importancia en la agenda pública de los últimos años, pues desde la década de los ochenta se contempló como un problema social. En el caso de Colombia, el país decidió legislar sobre el asunto por medio de la Ley 1010 del 2006.

Sobre el concepto de acoso laboral, la cuestión fue abordada por Heinz Leymann², quien indicó que el *mobbing*³ se refiere a un proceso de interacción social en el trabajo por el cual un individuo es atacado por uno o más individuos, de manera persistente, llevando al hostigado a una posición de indefensión con un alto potencial de exclusión (1990).

El concepto evidencia entonces una correspondencia directa entre el poder ejercido por terceros —que no necesariamente tienen que fungir como jefes, ya que pueden ser pares, compañeros o incluso subalternos— y otra persona que es objeto de acoso laboral, dado que en esa relación la conducta del acosador transgrede y mancilla al acosado.

En consecuencia, el sujeto víctima de acoso laboral presenta marcadores comportamentales que se reflejan en pérdida de autoestima, temor y ansiedad, entre otros. Esto se traduce en la presencia de trastornos psicológicos que pueden afectar su funcionalidad y atravesar todos los ámbitos y contextos en los que el individuo se desenvuelve. Por tanto, se hace necesario propender por la construcción y el sostenimiento de relaciones de trabajo cimentadas en el respeto, la empatía y la confianza.

Así pues, nos proponemos abordar el asunto en la presente guía con el objetivo de ofrecer a la comunidad universitaria herramientas para identificar, prevenir y tratar situaciones de acoso laboral al interior de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

2 El concepto aparece en su libro *Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo* (1990).

3 Expresión en inglés para el acoso laboral.

El asunto lo tratamos a continuación a modo de preguntas y respuestas, teniendo como sustento lo que establece la regulación sobre el particular, la cual presentamos de un modo sencillo. Hay que tener en cuenta que las situaciones específicas que virtualmente registren un evento de potencial acoso laboral deben encuadrarse dentro de las prácticas que se derivan del lugar en el que se realizan las funciones laborales.

I. ¿Qué es el acoso laboral?

Desde el punto de vista legal, la Ley 1010 del 2006 define *acoso laboral* como

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (art. 2)

II. ¿Cuáles son las modalidades de acoso laboral?

En el mismo artículo 2 de la Ley 1010 del 2006 se tipifican al menos seis modalidades o tipos de acoso laboral:

- **Maltrato laboral:** se establecen varias situaciones que señalan maltrato laboral, esto es, todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Incluye también toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad. En últimas, se trata de todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
- **Persecución laboral:** es una conducta que tiene como características la reiterada o evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante descalificación, carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario.
- **Discriminación laboral:** es todo trato diferenciado que viola el principio de igualdad de oportunidades. Asimismo, en ese trato se puede incurrir en discriminación por género, religión, raza, ideología, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual o por edad.
- **Entorpecimiento laboral:** se define como toda acción tendiente a obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor; retardar el cumplimiento de la labor o las metas; privación, ocultación o inutilización de insumos,

documentos o instrumentos para las tareas laborales; destrucción o pérdida de información u ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- **Inequidad laboral:** son aquellas conductas referidas a asignación de funciones que menosprecian al trabajador, violan el principio de igualdad y se discrimina en la asignación de obligaciones laborales.
- **Desprotección laboral:** son conductas que ponen en riesgo la integridad o seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

III. ¿Quiénes son los perpetradores y las líneas en las que sucede el acoso laboral?

Con base en los hechos que se registran en los entornos laborales, podemos destacar los siguientes actores y líneas:

1. Si el acoso laboral se produce de un superior hacia el trabajador se denomina en línea descendente. Ejemplos de este caso son:
 - a. Personas que desempeñan el rol de jefes y sobrecargan al trabajador de tareas que son imposibles de cumplir.
 - b. Realizar señalamientos y amenazas de despido al trabajador en público.
2. Si el acoso laboral se produce de un subalterno hacia un superior, se denomina en línea ascendente. Algunos ejemplos son:
 - a. Personal trabajador que se niega a llevar a cabo las labores que le son asignadas por su superior inmediato.
 - b. Sabotajes por parte de los trabajadores, ejercidos sobre el superior jerárquico, que inducen a que las órdenes impartidas por este no logren los resultados o las metas esperadas.
3. Si el acoso laboral se produce entre trabajadores que ocupan la misma posición o rol, se denomina en línea horizontal. Ejemplos de esta situación son:
 - a. Compañeros que ignoran a sus pares.
 - b. Compañeros que realizan bromas o burlas a otros compañeros provocando el aislamiento.

20
.....

IV. ¿Qué conductas pueden evidenciar acoso laboral?

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 del 2006, se supondrá que existe acoso laboral cuando:

1. Se presenta una conducta reiterativa pública de actos de agresión física.

2. Se lanzan expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
3. Se hacen comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
4. Se expresan amenazas de despido injustificadas.
5. Se hace descalificación humillante en público.
6. Se presentan múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
7. Se hace descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo, de las propuestas u opiniones de las personas.
8. Se induce a burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir para discriminar.
9. Se hace alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
10. Se asignan deberes fuera de las obligaciones laborales, se presentan cambios bruscos del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
11. Se hacen exigencias de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legal.
12. Se presenta un trato notoriamente discriminatorio con respecto a los demás empleados.
13. Se promueven envíos de mensajes anónimos por escrito, llamadas telefónicas o textos virtuales.

21

V. ¿Cuáles son las situaciones más comunes de acoso laboral?

Las situaciones de acoso laboral que se pueden registrar con más regularidad son las que siguen:

1. Designación constante de trabajos, tareas o actividades que no tienen relación con las funciones o el objeto para el cual el individuo fue contratado. Así también puede presentarse el caso en que se asignen tareas para las cuales el trabajador está subcalificado o sobrecalificado, lo cual puede provocar en este una sobrecarga laboral con la cual no pueda cumplir los plazos, o en su defecto, por la simplicidad de las tareas, las lleve a cabo de manera rápida y el tiempo restante sea visto por compañeros o superiores como improductivo.
2. Uso de estrategias de desprecio o denigración para cuestionar las habilidades, competencias y capacidades profesionales o laborales del trabajador frente a otras personas, con el objetivo de estigmatizarlo y difamarlo. Dicha

conducta genera que el trabajador sea víctima de comentarios que llegan a trascender en su vida personal, además de provocar que los compañeros lo excluyan o lo ignoren por no considerarlo un miembro competente.

3. Uso de un trato diferencial hacia un trabajador a fin de exhibir conductas de desprecio por esta persona, en razón de su ideología o afiliación política, la religión que profesa, el color de piel, la orientación sexual, el país de origen, por una discapacidad o condición socioeconómica. Esto puede llegar a ocultar información necesaria para el desempeño adecuado de sus labores; no brindarle los recursos y materiales requeridos para dar cumplimiento a sus funciones, o negarle los recursos a los que debería tener acceso en igualdad de condiciones con aquellos que desempeñan el mismo rol.
4. Acciones orientadas a excluir al individuo de los equipos de trabajo, o en su defecto a ignorar su presencia y sus intervenciones. Estas actuaciones se hacen más evidentes cuando a dicho trabajador no se le convoca a reuniones de equipo a las cuales asisten otros miembros de su mismo nivel jerárquico y en las que se van a tratar temas vinculados con la labor que desempeña en la empresa.
5. Cambios intempestivos e inesperados en las funciones del trabajador, de tal forma que se asignan tareas correspondientes a un cargo inferior, por lo que las de su competencia son delegadas a un individuo de menor rango y calificación profesional para ejercer el rol. Así pues, se evidencia que el objetivo que persigue el acosador es obstaculizar el crecimiento del trabajador al interior de la empresa para favorecer a otro empleado que sea de su agrado.
6. Búsqueda de medios y motivos que generen incumplimiento en las funciones por parte del trabajador, para lo cual se usan estrategias de ocultamiento o destrucción de información o materiales necesarios para el desempeño exitoso del cargo. En este caso se entrega también información que no es verdadera con el fin de encontrar y evidenciar motivaciones que conlleven al despido del trabajador.
7. Reiterada intimidación a través de amenazas de despido o de degradación del cargo a fin de minar la confianza del empleado, de tal forma que el acosador ejerce influencia sobre este para que su jornada laboral sea más extensa de lo habitual.
8. Recurrir a excusas para culpabilizar al trabajador por los errores que cometen los pares de este, o el mismo superior jerárquico, con el propósito de hacerle constantes llamados de atención hasta lograr que sea sancionado y despedido, o que tome la decisión de renunciar.

9. Incurrir en agresiones verbales o burlas haciendo uso de palabras ofensivas, denigrantes, peyorativas, injuriosas, entre otras, que son una afrenta a su dignidad como ser humano y profesional.
10. Provocar lesiones y traumatismos de tipo físico por motivo de ataques como golpes infligidos al trabajador de manera intencional y premeditada.

VI. ¿Qué otras situaciones pueden constituirse como acoso laboral?

En las condiciones actuales existen otros hechos que eventualmente pueden ser constitutivos de acoso laboral, conforme con lo que se deriva de la Ley de Desconexión Laboral (Ley 2191 del 2022). Entre esas podemos relacionar las siguientes:

1. No respetar los horarios de la jornada laboral ordinaria. Algunos ejemplos son:
 - a. Inducir al trabajador o empleado a responder a requerimientos en horas no laborables.
 - b. Inducir a cumplimiento de jornada laboral cuando el tipo de vinculación del empleado no lo obliga.
2. No respetar los períodos de vacaciones dentro de las vigencias legales correspondientes. Por ejemplo:
 - a. Solicitar al empleado acumular dos o más períodos de vacaciones.
 - b. Pagar el período de vacaciones, pero obligar a trabajar parte de él.
3. No hacer uso de las herramientas de comunicación institucional para solicitar información laboral. Un ejemplo de este caso es solicitar información por WhatsApp u otro canal de comunicación de uso personal.

Por otra parte, la Ley 2121 del 2021 regula el trabajo remoto, modalidad que eventualmente puede ofrecerse en la institución para contratistas que cumplen responsabilidades externas en la universidad. Cabe mencionar que, en este caso, la experiencia muestra que exigir trabajo en horarios y días que no hagan parte expresa del objeto del contrato puede dar lugar a situaciones de acoso laboral. En esta situación particular, es posible que algunos jefes de dependencias interpreten la flexibilidad laboral como la libertad para extender la jornada hasta horarios que no están acordados expresamente.

VII. ¿Qué no es acoso laboral?

De acuerdo con lo que se ha descrito y con arreglo a lo que se puede inferir de la regulación sobre este asunto particular, así como de las situaciones que

se presentan en los entornos laborales, no son situaciones de acoso laboral las siguientes:

1. El empleador tiene el derecho y la potestad para llevar a cabo el seguimiento, el control y la supervisión de las labores, tareas y actividades que son realizadas por parte de los trabajadores o subordinados. En desarrollo de esta competencia o jerarquía tiene el derecho de exigir que los empleados cumplan a cabalidad con las funciones que son objeto del contrato.
2. De igual forma, el empleador posee la facultad de asignar el horario laboral a los trabajadores de acuerdo con la actividad económica a la que se dedique la empresa y acorde con las necesidades de los servicios que presta. En consecuencia, no constituye acoso laboral la exigencia del cumplimiento del horario laboral establecido.
3. En esta misma línea, no son constitutivas de acoso laboral aquellas situaciones que por efectos de las tareas desempeñadas crean entornos de trabajo competitivos, o que eventualmente puedan generar estrés a causa de actividades que requieren habilidades para trabajar bajo presión; ocasionan frustración por el no cumplimiento de metas u objetivos, o suscitan diferencias entre pares, con subordinados o con un superior jerárquico por motivo de su estilo de liderazgo.
4. Tampoco es considerado acoso laboral el hecho de que se presenten discusiones, diferencias o enfrentamientos ocasionales producto de disparidad de conceptos u opiniones, o por malquerencia entre pares, subalternos, superiores o áreas de la organización.

24

VIII. ¿Qué hacer si es víctima de acoso laboral?

Si después de realizada una evaluación consciente y objetiva de cada uno de los factores que constituyen conductas de acoso laboral el trabajador se reconoce como víctima, este debe saber que puede acudir a varias instancias.

Puede acudir al Comité de Convivencia Laboral, el cual debe estar regulado en la institución o empresa (en el caso de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas ya se encuentra regulado). Dicho comité tiene la función de proteger del potencial acoso al empleado y para ello debe conciliar y dirimir los conflictos producto de conductas constitutivas de acoso laboral con el fin de prevenir los riesgos psicosociales, los cuales, de manera directa, afectan la salud de los trabajadores en los entornos organizacionales.

La ocurrencia de una situación de acoso laboral puede llegar a impactar negativamente, tanto la salud física como la mental, con las repercusiones evidentes en los contextos sociales y familiares del afectado. En este sentido, es deseable documentar esa situación con soportes médicos cuando sea posible.

También es válido, si las circunstancias lo permiten, que la potencial víctima guarde pruebas documentales, fotográficas o audiovisuales que puedan ser aportadas para soportar las quejas o denuncias que se presuman como muestras de acoso laboral.

Así pues, una vez interpuesta una queja por parte del trabajador al Comité de Convivencia Laboral, este cuerpo colegiado debe proceder a adelantar la investigación bajo los principios de confidencialidad y transparencia que garanticen el proceso adecuado.

IX. Sugerencias y recomendaciones

Toda organización, por norma, debe crear y poner en funcionamiento un comité de convivencia que se haga cargo de los casos de acoso laboral. Asimismo, partiendo de la evidencia que ha demostrado frecuentemente que dicho comité se queda corto en la planificación de estrategias que aborden el problema de manera integral, se sugieren y recomiendan algunas orientaciones dirigidas a mejorar las acciones en la prevención, la intervención y el tratamiento de casos de acoso laboral.

Nos permitimos mencionar tentativamente algunas:

1. Integrar los planes de acción para la prevención, la intervención y el tratamiento del acoso laboral al plan estratégico de la universidad u organización; esto se propone porque es desde la alta dirección donde se debe afirmar el compromiso, la sensibilidad y la preponderancia del tema para que los demás miembros pertenecientes a la comunidad universitaria lo sientan, lo vivan y lo apropien.
2. Priorizar las acciones encaminadas a la intervención focal y grupal del clima organizacional, ya que si este mejora, el reflejo inmediato será proyectado en las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, lo cual repercute directamente en la percepción de bienestar asociada a la disminución de casos de acoso laboral.
3. Crear una ruta o un manual de manejo e intervención de situaciones de acoso laboral.
4. Revisar las buenas prácticas implementadas con resultados favorables en otras universidades, por lo que se pueden adoptar aquellas que apliquen a la comunidad universitaria.
5. Llevar a cabo procesos de capacitación en todos los niveles de la universidad con el objetivo de brindar herramientas que les permitan a los trabajadores tomar conciencia y adquirir herramientas para reconocer y diferenciar aquello que sí es y lo que no es acoso laboral.

6. Capacitar a los integrantes del comité de convivencia en habilidades de toma de decisiones, negociación y resolución de conflictos, con el objetivo de que el abordaje de cada caso pueda tener un cierre exitoso en los procesos conciliatorios y resolutorios.

Referencias

- Ley 1010 del 2006 (23 de enero), por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. *Diario Oficial* n.º 46.160. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ley 2121 del 2021 (3 de agosto), por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* n.º 51.755. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Ley 2191 del 2022 (6 de enero), por medio de la cual se regula la desconexión laboral, Ley de Desconexión Laboral. *Diario Oficial* n.º 51.909. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Leymann, H. (1990). *Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo*. Springer Publishing Company.
- Nussbaum, M. (2022). *Ciudadelas de la soberbia. Agresión sexual, responsabilización y reconciliación*. Paidós.

Sobre los autores

David Navarro Mejía

Director del Instituto para la Pedagogía, la Paz y el Conflicto Urbano (Ipazud). Es doctor en Ciencias de la Información-Periodismo de la Universidad Complutense de Madrid, España; magíster en Investigación Social de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas; licenciado en Lingüística y Literatura de la Universidad Distrital y especialista en Opinión Pública y Mercadeo Político de la Pontificia Universidad Javeriana. Profesor de las áreas de lenguaje, literatura, investigación y estudios afros. Ha investigado en los campos del discurso, en particular de los discursos amorosos, fúnebres y celebratorios. Cuenta con varios libros publicados en el campo de la educación y los estudios del discurso. Además, ha realizado investigaciones en el campo de mujeres, afros y diversidades sexuales y en curso sobre estudios de memorias. Ha ejercido la crítica de libros y se ha ocupado también en proyectos editoriales y periodísticos.

Sandra Marín Torres

Coordinadora de la línea de investigación del Ipazud en Derechos Humanos y Estudios de Identidad desde el 2022 hasta 2025. Es psicóloga profesional y especialista en recursos humanos. Cuenta además con una amplia experiencia en el manejo de conflictos y en la defensa de los derechos humanos, en particular de las mujeres, la niñez y las diversidades sexuales.



Este documento se terminó de editar en mayo del 2025,
en la Editorial UD, Bogotá, Colombia.

En su composición se usaron las fuentes tipográficas
Optima LT Std Roman y Nunito Sans Condensed.

En el Documento de Trabajo Ipazud (DTI) n.º 2 presentamos, en una primera parte, un inventario sugerente y significativo de normas, prácticas culturales y lingüísticas, así como de escenarios que son constitutivos —o que potencialmente pueden serlo— de situaciones de abuso y acoso sexual. Estos han sido concebidos y registrados teniendo en cuenta el contexto cultural en el que ocurren. No pretendemos establecer preceptos inamovibles, sino orientar a los actores de la comunidad universitaria y educativa en la prevención y el abordaje de la violencia de género.

En una segunda parte, analizamos otros lineamientos relacionados con el acoso laboral. En este caso, se pone énfasis en las prescripciones legales sobre el tema, organizándolas de manera que se facilite su apropiación. El acoso laboral está atravesado por relaciones de poder y jerarquía, lo que muchas veces dificulta su denuncia, ya que puede poner en riesgo la subsistencia de las personas. No obstante, el marco legal ofrece mecanismos a los que se puede recurrir para garantizar condiciones de trabajo dignas. Estas guías aspiran a contribuir al propósito de defender y proteger los derechos humanos de las mujeres, las poblaciones diversas y de quienes trabajan en las universidades y en el sector educativo