

Sentencia T-140/21

DERECHOS A LA IGUALDAD MATERIAL, AL TRABAJO, A LA NO DISCRIMINACIÓN Y A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS-Perspectiva de género en la atención de denuncias por agresión sexual en el entorno laboral

(...), tanto el Estado como los particulares en el mundo del trabajo deben respetar y proteger los derechos humanos con los estándares exigidos, lo que incluye la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar a los responsables de actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres periodistas y aquellas que trabajan en los medios de comunicación y, en esa medida, deben actuar de una manera deferente, no neutral e intolerante en relación con la violencia y o discriminación por motivos de género contra las mujeres periodistas.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR DAÑO CONSUMADO-No impide a la Corte Constitucional pronunciamiento de fondo sobre la existencia de una violación de derechos fundamentales y futuras violaciones

DERECHOS DE LAS MUJERES-Protección constitucional e internacional

ESTEREOTIPO-Noción/ESTEREOTIPOS DE GENERO-Jurisprudencia constitucional

ERRADICACION DE LA INEQUIDAD DE GENERO EN EL TRABAJO-Normatividad nacional e internacional

PROTECCION DE LA MUJER FRENTE A TODO TIPO DE VIOLENCIA-Jurisprudencia constitucional

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (COMITÉ CEDAW)-
Recomendaciones generales para la protección de los derechos de las mujeres

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (COMITÉ CEDAW)-
Mecanismo de interpretación adoptado por la Corte Constitucional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO-Dan lugar a condiciones históricas de discriminación contra la mujer en varias facetas

MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL-Deber de debida diligencia en prevención, atención, protección y garantía de investigación, enjuiciamiento y sanción de responsables

RELACIONES LABORALES ENTRE PARTICULARES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO-Prohibición al empleador de promover conductas de indiferencia, neutralidad o tolerancia de actos de violencia y discriminación en contra de la mujer

RELACIONES LABORALES ENTRE PARTICULARES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO-Deberes de prevención, protección y garantía de no repetición de los actos de violencia y discriminación en contra de la mujer, a cargo de los empleadores

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER-Marco normativo

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Deber de diligencia y corresponsabilidad

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Deber de no tolerancia o neutralidad y prohibición de indiferencia

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Deber de no repetición

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Violencia sexual contra las mujeres periodistas

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Autocensura del ejercicio periodístico

(...), el hostigamiento a las mujeres periodistas en razón de su género trae como consecuencia que ellas no encuentren espacios seguros y, por tanto, opten por la autocensura, silenciando su voz, mensajes y juicio crítico o retirándose de su profesión. Esto implica que, además de todos los derechos fundamentales afectados -trabajo, dignidad

humana (vida libre de humillaciones), entre otros-, también se vulnera el derecho fundamental a la libertad de expresión de estas profesionales que, en un plano fáctico, ven silenciadas sus opiniones y limitadas sus posibilidades de comunicar por cuenta de la exclusión que supone la forma en que estas violencias interfieren con su labor periodística con un impacto negativo profundo en la democracia pluralista.

DERECHO DE PETICION-Naturaleza, contenido y elementos

DERECHO DE PETICION-Núcleo esencial

DERECHO DE PETICION ANTE PARTICULARES-Jurisprudencia constitucional

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL-Deber del empleador de actuar con observancia de los principios de corresponsabilidad y debida diligencia

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL-La denuncia de acoso o violencia sexual exige un enfoque diferencial y de género

(...) la denuncia efectuada por la accionante involucra un presunto acto de agresión sexual, conducta que debió haber sido analizada por la empresa accionada no desde una óptica neutral, sino a partir de un enfoque diferencial y centrado en el género, para ofrecerle a la víctima una ruta clara y segura de atención y acompañamiento que le brindara protección a sus derechos sin re victimizarla.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GENERO-Debe orientar siempre las actuaciones de los operadores de justicia, armonizando los principios constitucionales y la especial protección otorgada a la mujer

(...), un análisis detenido de los fallos de instancia en sede de tutela, permite concluir que ni el a quo, ni el ad quem tuvieron en cuenta en las consideraciones de sus sentencias los criterios y el análisis centrado en el género desarrollado en la presente sentencia, que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico nacional e internacional resulta imperativo aplicar en este tipo de asuntos. Las autoridades judiciales se restringieron a analizar la conducta de la entidad accionada de conformidad con una concepción excesivamente estrecha y formalista del derecho a la igualdad de las mujeres, que pasó por alto la necesidad de partir de un concepto amplio y sustancial de este derecho. Al no haber hecho uso de un análisis centrado en el género -como el que se exige en estos casos-, las autoridades judiciales de primera y segunda instancia terminaron por reproducir los estereotipos existentes en el imaginario social y cultural dominante y desconocieron los derechos fundamentales de la periodista ... a la igualdad material, a no ser discriminada y a vivir una vida libre de violencias.

(...), si a la manera como inicialmente se hizo recepción de la denuncia por parte de las directivas de la empresa -especialmente por parte de la directora de Recursos Humanos- se agrega la ausencia de medidas de apoyo específicas con enfoque de género y diferencial distintas a las que, con un criterio legalista inicialmente desarrolló la empresa accionada, puede concluirse que la renuncia de la periodista (...) no fue espontánea, sino constreñida por el ambiente que debió soportar desde el momento en que se atrevió a poner en conocimiento de la empresa que fue víctima de una agresión sexual presuntamente cometida por un compañero de trabajo, hasta el instante en que presentó su carta de renuncia.

INDEMNIZACION DE PERJUICIOS EN TUTELA-Línea jurisprudencial/INDEMNIZACION DE PERJUICIOS EN TUTELA-Requisitos para que proceda

i) no existen medios diferentes a la tutela para salvaguardar sus derechos fundamentales; ii) la vulneración de los derechos se derivó del trato revictimizante causado por no adelantar las gestiones que correspondían ante los graves hechos denunciados y iii) la orden es necesaria para asegurar el goce efectivo de los derechos protegidos.

DERECHOS FUNDAMENTALES-Protección de la dimensión objetiva

(...) esta Corte ha protegido la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género, ordenando la creación de protocolos de atención, que incluyen rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual, justamente para rodear a las mujeres que deciden defenderse o buscar ayuda, atención o reparación lo que, no sin frecuencia, muchas veces se ve correspondido “con impunidad y revictimización”.

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL-Protocolos de atención

Estos protocolos deben contener reglas claras en relación con al menos tres aspectos principales: i) medidas de cuidado inmediato o contención; ii) medidas de atención psicosocial y iii) medidas de asesoría jurídica.

DERECHO DE PETICIÓN Y LIBERTAD DE PRENSA-El periódico no dio respuesta a la solicitud de implementar un protocolo para atender denuncias por agresión sexual, lo cual implicó la

autocensura de la periodista quien presentó carta de renuncia

(...) el periódico ... vulneró los derechos de la periodista ... a la igualdad material, a no ser discriminada por razones de género y a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencias porque, tras haber sido presuntamente víctima de agresión sexual por parte de un compañero de trabajo -en lugar distinto a la sede de la empresa donde los dos desempeñaban su actividad laboral-, la empresa accionada, informada sobre lo ocurrido por la actora, antes que brindarle una ruta de atención, acompañamiento y apoyo clara y eficaz, con enfoque diferencial y de género que hiciera factible su estabilidad emocional, para permitirle continuar con su actividad laboral libre de angustia y zozobra, dio paso a su revictimización en varias oportunidades, sin ofrecerle una opción de protección real, concordante con las obligaciones de prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres periodistas, conforme a lo exigido por el ordenamiento nacional e internacional y reiterado en múltiples ocasiones por la jurisprudencia de esta Corporación, lo que condujo, finalmente, a que la accionante se apartara de su puesto de trabajo

Referencia: Expediente T-7.936.421

Acción de tutela presentada por la ciudadana Claudia Vanessa Restrepo Barrientos en contra del periódico El Colombiano

Magistrada ponente:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Bogotá D.C., catorce (14) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Alberto Rojas Ríos, José Fernando Reyes Cuartas y por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de la decisión proferida en segunda instancia por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín –Sala Quinta de Decisión de Familia– el dos (2) de abril de dos mil veinte (2020), que confirmó la emitida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Oralidad de Envigado (Antioquia), el veintisiete (27) de febrero de dos mil veinte (2020). La acción de amparo fue seleccionada para revisión por la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco de la Corte Constitucional, mediante auto proferido el veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020), notificado el día trece (13) de noviembre de dos mil veinte (2020).

I. ANTECEDENTES

La accionante narró los siguientes hechos relevantes:

1. Informó que se encontraba vinculada laboralmente con el periódico El Colombiano, desde el 13 de octubre de 2015¹.

1. Indicó que el 18 de mayo de 2019 fue víctima del delito de acto sexual con persona en incapacidad de resistir y señaló que el señor Juan Esteban Vásquez –también empleado del periódico El Colombiano–, fue el autor del mencionado delito que ella denunció ante las autoridades, por lo que, a la fecha, existe un proceso penal en curso en contra del antes nombrado².

1. Sostuvo que el 13 de junio de 2019 puso el hecho en conocimiento verbal de la entonces directora de El Colombiano –la señora Martha Ortiz– y le solicitó que se adoptaran medidas en relación con el señor Juan Esteban Vásquez, toda vez que, tratándose de un compañero de trabajo, se lo encontraba a diario en la oficina, situación que le generaba ansiedad, malestar y preocupación³.

1. Agregó que, posteriormente, tras la denuncia, la directora de Recursos Humanos de El Colombiano, la señora Beatriz Eugenia López Correa, la llamó a su oficina, con el fin de interrogarla acerca de si había consultado al médico y al psicólogo. Adicionalmente, le preguntó cómo estaba vestida el día de la agresión, si había ingerido alcohol, por qué subió a un automóvil con el agresor y si él también había ingerido alcohol; igualmente la inquirió acerca de los motivos por los cuales la accionante accedió a ir a la casa del señor Vásquez. Finalmente, indagó sobre las lecciones que le habría dejado esa circunstancia. La actora añadió que desde ese mismo momento le manifestó al periódico la necesidad de implementar un protocolo de prevención y atención en casos de abuso y acoso sexual⁴.

1. Enfatizó, asimismo, que el 16 de agosto de 2019 tuvo otro encuentro con la directora de Recursos Humanos del periódico a quien manifestó que, no solo se sentía incómoda por tener que encontrarse con su agresor en la oficina, sino que se hallaba preocupada, puesto que en la organización estaban sucediendo otros casos de acoso sexual. Relató que, frente a lo anterior, la directora de Recursos Humanos de El Colombiano se limitó a responder: “te agradezco que me compartas esto, pero si la persona no habla es muy difícil poder hacer algo”⁵.

1. Mencionó que el 27 de agosto de 2019 envió una carta a la directora del periódico en la que recapituló los asuntos discutidos con ella y con la directora de Recursos Humanos. En el mismo documento exteriorizó el miedo que sentía de ir todos los días al trabajo y reiteró la importancia de que el periódico, a sabiendas de que el agresor se encontraba allí, asumiera una postura frente a los hechos de agresión y/o acoso sexual y, de este modo, elaborara unos lineamientos claros de prevención y atención de este tipo de situaciones⁶.

1. Añadió que el 2 de septiembre de 2019 la directora de Recursos Humanos del periódico le envió un informe con las “medidas administrativas” adoptadas para tramitar su caso; documento que, remitido también a la directora del periódico, se pronunció sobre los siguientes aspectos: “(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 [ella] no [se cruzarían] en la sala de redacción” ⁷.

1. Trajo a colación que el 25 de septiembre de 2019 un grupo de empleados del periódico El Colombiano presentó una solicitud mediante la cual se exigió a la empresa tomar un conjunto de medidas que permitieran hacer frente a las situaciones de abuso sexual y/o acoso sexual

relacionadas con la institución. Según la accionante, las medidas comprendían la creación de “(a) un protocolo exclusivo para casos de abuso y acoso sexual, enfocado en la prevención e intervención que incluyera rutas de atención claras; (b) un programa de capacitaciones a toda la organización en temas de acoso sexual y teorías de género y (c) producto audiovisual elaborado por periodistas de EL COLOMBIANO para educar sobre género, violencia sexual o violencias de género”⁸.

1. Puntualizó que el 15 de octubre de 2019 presentó ante la entidad accionada un derecho de petición, a efectos de hacer seguimiento a las solicitudes allegadas en la comunicación mencionada en el numeral 1.8. y, en general, evidenciar el avance de la organización en la adopción de las medidas necesarias para prevenir y atender los casos de violencia sexual. Hizo hincapié en que la institución se pronunció frente a la aludida solicitud el 6 de noviembre de 2019 con una respuesta parcial y “de manera superficial a algunas de las peticiones”. No obstante, los asuntos de fondo especialmente relacionados con la construcción de un protocolo de prevención y atención de la violencia de género en la organización no fueron resueltas”⁹.

1. Destacó que las acciones adoptadas por la entidad demandada en sede de tutela se han restringido a la “delegación de responsabilidades para ciertas tareas (al departamento jurídico para la creación de los protocolos, al área de contenidos en cabeza de Margarita Barrero para los productos audiovisuales y al área de personal, con Beatriz López a la cabeza, para las capacitaciones), la realización de un taller el 22 de octubre y una ‘lluvia de ideas’ para los productos audiovisuales realizada el 10 de octubre”. Resaltó, asimismo, que hasta la fecha en que interpuso la tutela no se habían efectuado los seguimientos a los acuerdos generados en los mencionados espacios¹⁰.

1. Finalmente, resaltó que en la actualidad no existía un protocolo institucional claro de prevención y atención de casos de violencia sexual y de género; que, sin embargo, su agresor continuaba trabajando en El Colombiano, al paso que “las pocas medidas que se

tomaron de manera informal para mantener la distancia entre esta persona y ella no han sido efectivas”, circunstancia esta que le genera “angustia, ansiedad, miedo y dificulta [su] proceso de trámite emocional de la situación traumática que generó la agresión sexual de la que [fue] víctima por parte del señor Juan Esteban Vásquez” 11.

1. Con base en lo expuesto solicitó i) “establecer las medidas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, en las que se contemple mínimamente la construcción de un protocolo de prevención y trámite de casos de violencia de género, que entre en vigencia antes de 60 días calendario y que el juez mantenga la competencia hasta que esté completamente elaborado el protocolo o se encuentren satisfechas todas las pretensiones de la acción; ii) contemplar un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo que podrían presentarse en el entorno laboral, plan que debe entrar en vigencia al mismo tiempo que el protocolo anteriormente descrito y debe contar con un mecanismo de seguimiento y evaluación y iii) explicar en detalle las razones de la respuesta incompleta otorgada al derecho de petición que presentó para que sea resuelto de fondo y suficiente en las 48 horas posteriores al fallo¹².

1. Trámite de la demanda de tutela

1. En un inicio el conocimiento de la acción de tutela correspondió al Juzgado Segundo Civil Municipal de Oralidad de Envigado (Antioquia), autoridad que, mediante auto del 26 de noviembre de 2019, admitió la demanda y ordenó vincular a la directora del periódico El Colombiano, tanto como a la directora de Recursos Humanos y a la editora general del Área de Productos Audiovisuales de la misma entidad¹³.

1. Agotado el trámite pertinente, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Oralidad de Envigado

(Antioquia) resolvió, mediante sentencia fechada el 9 de diciembre de 2019, negar el amparo del derecho fundamental a la igualdad solicitado por la accionante, en el sentido de considerar que ella no demostró, concretamente, en qué consistieron los tratos desiguales en los que presuntamente incurrió la entidad accionada. Sin embargo, concedió la tutela respecto del derecho de petición, con el fin de que la entidad accionada respondiera de manera concreta y de fondo los interrogantes formulados por la actora en la solicitud presentada el 15 de octubre de 2019¹⁴.

1. La accionante¹⁵ y la entidad demandada¹⁶ impugnaron la sentencia proferida por la mencionada autoridad judicial. El Juzgado Primero del Circuito de Oralidad de Envigado, mediante sentencia del 11 de febrero de 2020¹⁷, resolvió declarar la nulidad de la sentencia proferida el 9 de diciembre de 2019 por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Oralidad de Envigado (Antioquia) al considerar que esta autoridad judicial carecía de competencia para pronunciarse sobre el expediente de la referencia y dispuso la remisión del escrito de tutela presentado por la señora Claudia Vanessa Restrepo Barrientos al Centro Administrativo de los Juzgados de la localidad, para que fuera “repartida a los Jueces categoría Circuito”¹⁸.

1. En virtud de la vinculación a la acción de tutela de la referencia, en su respuesta a la demanda se expresó que quien respondía a la acción constitucional actuaba en calidad de agente oficiosa de la directora del periódico El Colombiano²⁰, motivo por el cual el a quo, mediante auto del 21 de febrero de 2020²¹, requirió a la profesional del derecho si la referida directora no estaba en condiciones de promover su propia defensa. Mediante escrito fechado 25 de febrero de 2020 la directora del periódico El Colombiano replicó la demanda en los términos que se indican enseguida²².

1. Respuesta de la entidad demandada²³

1. La entidad accionada reconoció que, para el momento de emitir la contestación a la demanda de tutela, la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos se encontraba, en efecto, relacionada laboralmente con el periódico El Colombiano.

1. No obstante, frente al alegado delito de acto sexual con persona en incapacidad de resistir sostuvo que no le constaba en la manera como lo había afirmado la accionante. Indicó que, aun cuando no se encontraba “en juego la credibilidad de la empleada, hasta donde [llegaba el conocimiento de la empresa] se trataba de un delito presunto por existir una investigación en curso y encontrarse pendiente de proferir una sentencia sobre el particular, no siendo la Compañía el órgano competente para declarar la existencia del delito al haber sucedido este hecho fuera de la jornada y de las instalaciones”. Indicó, que “en el futuro [se atendería] a lo que la justicia ordinaria logre establecer en el asunto”. Igualmente afirmó que, “aun cuando esta decisión judicial se salía de [su] espectro de acción, la Compañía encontró pertinente escribir directamente a la Fiscalía General de la Nación manifestando su interés por la celeridad del proceso en cuestión”.

1. En relación con la afirmación de la accionante en su escrito de tutela acerca de que el 13 de junio de 2019 puso el hecho en conocimiento de la directora de El Colombiano, se señaló que “el entendimiento de la Compañía sobre el particular fue distinto”. Que la conversación sostenida con la tutelante tuvo lugar el viernes 21 de junio de 2019, fecha a partir de la cual se “propendió por un espacio cómodo de diálogo con la empleada en torno a la situación, y, como es natural, [se trató] de un escenario bilateral [en el que] ambas partes participaron y la Compañía indagó si la accionante consideraba que el señor Juan Esteban Vásquez había tenido un comportamiento inadecuado en el ámbito laboral a lo que ella afirmó categóricamente que no”. Puso de presente que en la aludida ocasión “incluso la Compañía hizo entrega de una carta de autorización para que la empleada pudiera asistir al acompañamiento psicológico con Comfama (con patrocinio económico de la Compañía).

1. Acerca de la inquietud que la actora manifestó en su demanda sobre otros casos de acoso

sexual que estarían sucediendo en la entidad demandada, hizo hincapié en que discrepaba de la percepción expresada por la accionante, pues, en su criterio, lo que entendió es que ella se encontraba inquieta y preocupada “porque consideraba que la reacción de los demás colaboradores dependientes del señor Juan Esteban Vásquez, cuando supieran del tema de la denuncia penal que ella había presentado, podía generarles gran afectación”.

1. La entidad demandada admitió que la accionante trajo a colación el caso de una colega que –según ella sostuvo–, fue víctima de presuntos actos de acoso sexual, sin embargo, subrayó que –como era de conocimiento del a quo– le correspondía a la víctima o a su guarda, en caso de tratarse de un menor de edad, presentar denuncia o queja para iniciar la investigación en la que se adopten medidas al respecto. Resaltó que “[n]i antes ni después de los presuntos hechos del 18 de mayo se [tuvo] queja de acoso sexual dentro de la Compañía”. Adicionalmente, solicitó tener en cuenta que “para el caso que está planteando la empleada, la Compañía ni siquiera hubiera podido saber contra quién dirigir una acción, al desconocer a los actores del suceso”.

1. Aceptó haber recibido la comunicación enviada por la accionante el 27 de agosto de 2019.

1. Acentuó que “la Compañía [fue] diligente frente a los hechos planteados por la empleada hasta donde su posición como empresa y empleador se lo permitían. Por ello, efectivamente, el 2 de septiembre el área de gestión humana remitió un informe interno dirigido a la directora, para ponerla al tanto de todas las acciones desplegadas en aras de la protección individual de la accionante y también colectiva: de los empleados de la Compañía”.

1. Manifestó que para la empresa no cabía la menor duda de que “[se encontraba] en un Estado regido por derechos constitucionales y fundamentales que en todo tiempo pretende respetar y salvaguardar, y a la vez [reconocía] que este mismo Estado separa los derechos y

deberes de unos y otros, e impone a ciertas instituciones deberes especiales de salvaguarda de los derechos”. No obstante, subrayó que el a quo debía comprender que la Compañía no estaba llamada a obrar como juez o parte dentro de un proceso que cursaba ante la Fiscalía General de la Nación de la mano de la justicia ordinaria. Advirtió que “sería discriminatorio y por ende ilegal que la Compañía impusiera sanciones disciplinarias o realizara despidos por supuestos hechos ocurridos por fuera del espectro laboral y que hasta la fecha se encuentran con investigaciones en curso”. Puso énfasis en que, tal como lo relató la accionante, “la Compañía [había] desplegado distintas acciones propendiendo mermar el estrés y la degradación del bienestar laboral, entre ellos, la organización de turnos de trabajo de manera que la accionante no tenga contacto con el empleado Juan Esteban Vásquez y de forma que los fines de semana éste nunca funja como su superior jerárquico”. Enfatizó al a quo la necesidad de tomar en cuenta que “ni antes ni desde que la empleada puso de presente la situación con el señor Vásquez no ha habido (sic.) quejas de acoso ni de agresiones reportadas a ningún superior jerárquico de la accionante ni al Comité de Convivencia Laboral de la Compañía”.

1. Adicionalmente, la entidad demandada reconoció que, en efecto, el 25 de septiembre de 2019 un grupo de 55 empleados del área de redacción (conformada por 138 en total) presentó la solicitud relacionada por la accionante en su escrito de tutela y destacó que esta fue acogida, toda vez que “la Compañía está interesada en recibir propuestas que mejoren el bienestar organizacional. Tan clara es la posición diligente e interesada de la Compañía que en ese sentido lo reafirma la empleada en comunicación del 15 de octubre de 2019 presentada dentro de sus propias pruebas documentales como anexo 5”. La entidad demandada afirmó que esa posición resultaba “consecuente con las políticas organizacionales y con la misión y filosofía de la Compañía. Sin embargo, indicó que lo anterior no implicaba que la entidad demandada no tuviera “independencia administrativa para llevar a cabo proyectos y que estos deban ser cumplidos bajo todos los parámetros que se proponen de buena fe por los empleados, ni tampoco implica que deban darse dentro de unos términos especiales”. Agregó que si “bien como Compañía [se encontraba comprometida] con la mejoría, el crecimiento y el constante aprendizaje, para ello se [tenían] unos parámetros administrativos y se [actuaba] de manera y en los momentos que la Compañía [considerara] más prudentes, sea a nivel individual o colectivo.

1. La entidad demandada precisó que recibió, en efecto, el comunicado presentado como Anexo 5 en el escrito de tutela y aclaró que, a la fecha en que presentó la contestación a la acción constitucional, no conoció acerca de ningún fallo judicial en el que se condenara a alguno de los empleados de la Compañía. Añadió que esta se encontraba “constantemente revisando sus procesos en aras de educar y prevenir”.

1. Por otro lado, agregó que tenía una percepción distinta a la presentada por la accionante en relación con la afirmación consignada en el escrito de tutela según la cual la entidad demandada no respondió de manera completa su derecho de petición, puesto que “el fondo y el objeto del derecho de petición entregado por la empleada era conocer si la Compañía había recibido de manera positiva las propuestas presentadas por los empleados y si se encontraba en ánimo de incorporar dentro de los programas y procesos de la Compañía dichas propuestas constructivas para la organización”. Al respecto, indicó al a quo que este podría “evidenciar [cómo] la Compañía fue diligente en su respuesta al derecho de petición en mención, [tanto así] que hizo un recuento de las capacitaciones, los proyectos y, en general, de las acciones llevadas a cabo no solo a partir de las propuestas de los empleados -que claramente [eran de su entero recibo], sino a partir de la misión y filosofía que como Compañía se encuentra estudiando todo el tema de diversidad e inclusión y equidad de género porque pretende incluirlo en sus políticas o reglamentos”.

1. Manifestó que debía poner de presente cómo actualmente la Compañía cumplía con todas las obligaciones que por ley tiene en su calidad de empleador “frente al tratamiento de los temas de convivencia”. Advirtió que para ello [contaba] “con un Comité de Convivencia Laboral, un capítulo sobre el acoso laboral dentro del reglamento interno de trabajo y con la implementación a cabalidad del sistema de seguridad y salud en el trabajo...”

1. Resaltó, igualmente, que contrató los servicios de la firma PSICOL que se dedica a prestar

“servicios de salud y felicidad y de asesorar en la organización interna y sistemas de seguridad y salud en el trabajo”. De otra parte, sostuvo que la empresa se ha esmerado en “escoger a un aliado con trayectoria para mejorar de la manera más acertada y eficiente los mecanismos de prevención y corrección entorno a situaciones de convivencia”. Puso de presente que la empresa mencionada había “asesorado a la OIT en factores de riesgo psicosocial, estrés y salud, fue revisor técnico de la norma de acoso laboral en Colombia y ha brindado capacitaciones al ministerio de trabajo, a miembros de la fiscalía y de la rama judicial (sic.)”.

1. Subrayó que lo anterior era muestra fehaciente de que la empresa demandada respondió cabalmente los interrogantes planteados por la accionada en sede de tutela.

1. Por último, precisó que “las aseveraciones de la accionante [eran] apreciaciones subjetivas y que [era] equivocado tildar [el actuar de la empresa demandada] de ‘poco’ o ‘informal’”. En su criterio, lo cierto es que la entidad demandada se ha “empeñado en tomar decisiones de manera prudente, sensata y objetiva”. A propósito de lo dicho, recordó que esta contaba con “el protocolo que la ley estatuye para enfrentar los casos de acoso (dentro de los cuales se incluyen desde los menos hasta los más graves como pueden ser los de violencia sexual), el cual es su Comité de Convivencia Laboral (sic.). Indicó que este Comité atendía “todo tipo de conflictos y quejas entre los miembros de la Compañía y [propendía] por una mejoría constante”. Prueba de lo anterior sería, a su juicio, “la renovación de sus miembros durante el mes de octubre, en lo cual participaron democráticamente 347 empleados de la Compañía”.

1. Decisiones judiciales objeto de revisión

1. Decisión de primera instancia²⁴

El Juzgado Segundo de Familia de Envigado (Antioquia), mediante sentencia proferida el veintisiete (27) de febrero de dos mil veinte (2020) resolvió, primero, no tutelar los derechos constitucionales fundamentales a la igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencia cuya protección solicitó la accionante, por no haberse acreditado la vulneración atribuida a la entidad y, segundo, no tutelar el derecho fundamental de petición cuyo amparo impetró la accionante al considerar que se configuró la carencia actual de objeto por hecho superado. El a quo sustentó sus decisiones en las siguientes consideraciones.

1. Tras recordar y citar jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre las obligaciones que tiene el empleador cuando existe violencia de género en contra de sus trabajadores, concluyó que las actuaciones desplegadas por la entidad demandada encajaban dentro de las exigencias previstas por la jurisprudencia constitucional referida y que no se podían “demeritar las medidas que se [adelantaron] en la empresa para garantizar la estabilidad emocional de la dama”. En el sentido mencionado, trajo a colación que “la empresa desplazó al empleado de su puesto de trabajo, le reasignó funciones y reacomodó sus turnos para evitar el contacto entre ellos”.

1. De otra parte, “fomentó la intervención psicosocial en la situación y ha estado interesada por el proceso médico que [llevaba] la accionante en su EPS”. Además, “ha indagado a la actora si ha sufrido nuevos actos de violencia, obteniendo una respuesta negativa, de modo que no podría concluirse que el empleador ha asumido una actitud pasiva en el conflicto, ni se percibe que haya dejado en cabeza de la afectada la responsabilidad de aislar la violencia que dijo sufrir”. Por lo demás, no resulta claro en qué medida la adopción de un protocolo puede contribuir a que sea “evitada la violencia particular y actual que dice sufrir la actora en el lugar de trabajo” y la acción de tutela tampoco es el mecanismo para promover la desvinculación laboral de su agresor.

1. En relación con la alegada vulneración del derecho fundamental de petición, sostuvo que el desconocimiento aducido por la accionante no se configuró, puesto que la entidad

demandada respondió de fondo y “punto por punto los interrogantes presentados por la peticionaria el 11 de diciembre de 2019”. En aquella oportunidad le informó “sobre las acciones que se [estaban] tomando para adoptar un protocolo de prevención y atención de casos de violencia sexual y de género, las entidades externas encargadas de liderar este proyecto, los avances obtenidos, las razones por las que su presunto agresor fue trasladado de puesto de trabajo, entre otras, dando respuesta de fondo y efectiva a todos los temas planteados en la solicitud, comunicación que fue puesta en conocimiento de la actora, como se corroboró telefónicamente por el [a quo]”. De esta forma, aunque “es evidente que en la primera respuesta no se le suministró a la actora toda la información que solicitó, con la respuesta del 11 de diciembre de 2019 se satisfizo en su integridad lo requerido, superándose así los hechos que dieron origen a la acción de tutela, en lo que respecta al derecho de petición.

1. Por lo expuesto resolvió no acceder al amparo de los derechos fundamentales solicitado por la accionante.

1. Impugnación

La accionante controvertió las razones con fundamento en las cuales el a quo tomó su decisión²⁵.

1. Sostuvo al respecto que, contrario a lo afirmado por la jueza de primera instancia, la adopción de un protocolo no buscaba simplemente evitar el contacto con su agresor, ni la violencia particular en el lugar de trabajo. En su criterio, la construcción de un protocolo significa, más bien, “una intervención de naturaleza estructural, con fundamento en la jurisprudencia constitucional, que busca de manera integral la prevención y pautas de acción necesarias para la protección de los derechos de las mujeres. La ausencia de este protocolo con enfoque diferencial y de género para prevenir y atender los casos de violencia contra las

mujeres constituye incumplimiento del deber de El Colombiano de tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres, conforme a lo exigido por la jurisprudencia constitucional”.

1. En criterio de la actora no existe duda acerca de que la entidad demandada se abstuvo de adoptar el protocolo, pese a las reiteradas solicitudes realizadas por las empleadas y los empleados de El Colombiano, lo que constituye una vulneración de sus derechos fundamentales, pues desconoce el deber de la empresa de garantizar la igualdad material. Ello se refleja, en opinión de la accionante, en la “inexistencia de rutas claras de prevención y atención de casos de violencia contra mujeres” y en la ausencia de “medidas integrales que establezcan de manera detallada los procedimientos de denuncia y trámite de las solicitudes, así como de protección transitorias para las personas que denuncien”. Para la actora, el fallo impugnado deja al descubierto “una visión limitada tanto de las violencias a las que [están] sometidas las mujeres como de los mecanismos para prevenirlas y contrarrestarlas” y da la impresión de que “la jueza desconoce el alcance de los derechos de las mujeres y las obligaciones del Estado y los particulares para protegerlos”.

1. Según la periodista Restrepo Barrientos, la acción impetrada tiene como objetivo principal que se salvaguarden sus derechos fundamentales y se adopten medidas efectivas por parte del empleador, dirigidas a impedir vulneraciones estructurales a los derechos de las mujeres. No se trata de que la entidad demandada desvincule al agresor como lo entendió el a quo. En ese sentido, no se propone interferir en la acción de la justicia penal que busca determinar la responsabilidad del señor Juan Esteban Vásquez, ni persigue que este sea despedido o contra él se inicien acciones disciplinarias. El fin de la tutela consiste en que se protejan sus derechos fundamentales, lo que se concreta en la construcción de un protocolo de prevención y trámite de casos de violencia de género para la organización, que contemple medidas de protección transitorias a fin de que las personas gocen de garantías para denunciar.

1. Encuentra la accionante que el a quo se equivocó al considerar que en el asunto de la referencia la entidad accionada adoptó medidas suficientes para garantizar la estabilidad emocional de la periodista Restrepo Barrientos, como, por ejemplo, “la reasignación de funciones y turnos; el fomento de la intervención psicosocial o el interés por el proceso médico”. A su juicio, tales medidas resultan insuficientes para proteger de manera integral sus derechos fundamentales, toda vez que, como la propia sentencia impugnada lo reconoce, el protocolo de prevención y trámite de casos de violencia de género no ha sido elaborado. La accionante considera que la providencia impugnada “ignoró las acciones y omisiones de la compañía que han violado [su] derecho a la igualdad y que se encuentran acreditadas en el escrito de tutela sin ser controvertidas por la entidad accionada ni abordadas por la sentencia de primera instancia”.

1. Para la periodista Restrepo Barrientos constituyen desconocimiento del derecho a la igualdad conductas tales como la de “sugerir que por haber ocurrido los hechos fuera del horario laboral no eran responsabilidad de [su] empleador”. Ello, en su opinión, implicó que la empresa no asumiera una posición activa “para la afectación de [sus] derechos”. A lo anterior se agrega el hecho de haberla “obligado durante semanas a compartir el espacio de trabajo con [su] agresor, haber sugerido que [ella] tenía la responsabilidad por la ocurrencia de los hechos, debido a las circunstancias en que se presentaron; [haberla] obligado a contar en repetidas ocasiones los hechos traumáticos y haber cuestionado incluso la forma en que estaba vestida el día que [fue] agredida sexualmente, entre otras situaciones re victimizantes”.

1. En criterio de la accionante la sentencia impugnada exhibe una “visión reducida de la igualdad que “lleva a la jueza a concluir que el accionado ha cumplido con sus deberes constitucionales”. No obstante, tras referirse a la jurisprudencia constitucional (sentencias T-878 de 2014 y T-239 de 2018) subrayó que de los artículos 13 y 16 se derivaban exigencias para el Estado y los particulares y no solo para el primero. Esto se sigue, igualmente, de lo dispuesto en la Ley 1257 de 200826.

1. En relación con el cumplimiento de las mencionadas obligaciones, considera la accionante que la entidad demandada ha sido negligente y la muestra de ello fue la no respuesta al derecho de petición, tal como lo puso de relieve la jueza de primera instancia. La contestación inicial no solo trató indistintamente los conceptos de acoso laboral y acoso basado en género, sino que consideró que el reglamento interno de trabajo era un instrumento suficiente e idóneo para enfrentar casos de violencia basada en género y tratos degradantes contra las mujeres.

1. Luego de referirse a la doctrina en la materia concluyó que la respuesta presentada por la entidad demandada evidenció “total desconocimiento de las lógicas que subyacen a este tipo de casos y el tratamiento diferenciado que merecen”. Para la accionante, la “violencia contra las mujeres tiene lugar en medio de unas circunstancias estructurales que [las] ubican en una posición de vulnerabilidad frente a [sus] agresores. En el caso del acoso sexual en el entorno laboral, se solapan dos formas de vulnerabilidad: la derivada de la subordinación laboral y la derivada de la subordinación de género. Este tipo de condiciones exige un tratamiento especial que atienda las particularidades de la superposición de ambas formas de subordinación”. En criterio de la accionante la entidad demandada no reparó en esa situación y por ello encontró que “un mecanismo diseñado exclusivamente para atender situaciones derivadas de la subordinación laboral es idóneo y suficiente para atender casos mucho más complejos como los de violencia sexual en el entorno laboral”.

1. Decisión de Segunda Instancia²⁷

1. El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín –Sala Quinta de Decisión de Familia –, mediante sentencia del dos (2) de abril de dos mil veinte (2020), resolvió confirmar el fallo de la jueza a quo. De una parte, tras referir pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el derecho a la igualdad “de cara a la discriminación en razón del género” (citó en extenso la sentencia T-293 de 201728.) hizo referencia también a pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional sobre el derecho fundamental de petición (entre ellos el consignado en

la sentencia T-192 de 200729) y concordó con la jueza de tutela de primera instancia en que la entidad demandada en el asunto de la referencia no desconoció los derechos fundamentales de la accionante, conclusión a la que arribó –según sostuvo– tras examinar la prueba documental aportada al expediente. Luego de hacer un exhaustivo recuento de las medidas adoptadas por la entidad demandada confirmó en todas sus partes el fallo de primera instancia.

1. Pruebas relevantes aportadas al proceso

1. Carta dirigida a la directora de El Colombiano por la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos fechada el 27 de agosto de 201931.

1. Carta de medidas administrativas dirigida por la directora de Recursos Humanos de El Colombiano a la directora de este periódico el 2 de septiembre de 201932.

1. Carta de los empleados del El Colombiano fechada el 25 de septiembre de 201933.

1. Derecho de petición presentado a El Colombiano el 15 de octubre de 201934.

1. Respuesta al derecho de petición fechada el 6 de noviembre de 201935.

1. Intervenciones durante el trámite de la acción de tutela y en sede de revisión

El Juzgado Segundo de Familia de Envigado (Antioquia) aceptó la coadyuvancia al amparo de las organizaciones Concejalía Estamos Listas de Medellín y I Área CJ Mujeres del Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes de Bogotá. En sede de revisión se recibieron escritos de coadyuvancia presentados por la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP) y el Centro de Estudios de Derecho Justicia y sociedad -Dejusticia-, así como una nueva intervención del periódico El Colombiano.

1. Intervención de la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP)

1. La Fundación para la Libertad de prensa (FLIP), mediante escrito presentado el 9 de diciembre de 2019³⁶, intervino en el proceso de la referencia con el objeto de presentar algunas precisiones relacionadas con el “riesgo diferencial que enfrentan las mujeres periodistas en su ejercicio profesional” y exponer un conjunto de recomendaciones para mitigarlos, a partir de las experiencias de la FLIP.

1. Coadyuvancia de la Concejala del Movimiento Político de Mujeres³⁷

1. La señora Dora Cecilia Saldarriaga Grisales, en su condición de concejala del Movimiento Político de Mujeres, resaltó en su escrito la necesidad de “abordar la violencia de género como un fenómeno estructural de los sistemas sociales vigentes” y destacó que era indispensable “conocer los marcos discursivos en los que esta se encuadra”. Indicó que el marco jurídico-legal constituye precisamente uno de esos marcos que permiten comprender no solo el significado social de la violencia sino la manera como esta se construye colectivamente y también el nivel de protección de las víctimas de esta violencia. Puso de presente, igualmente, “la falta de herramientas normativas para abordar cabalmente el problema”. También se refirió a la importancia que tiene adoptar medidas de prevención, así

como de atención de las víctimas y sobre todo a la relevancia de indagar sobre las prácticas discriminatorias y la comprensión de sus diversos contextos para poder hacerles frente.

1. De igual forma, solicitó una decisión con efectos “interpares” a manera de “medida afirmativa y en fundamento del Control Convencional (sic.) que debe realizarse desde la jurisdicción, dicha medida se efectiviza con la expedición de un “protocolo de atención de violencia de género”. Para la coadyuvante una decisión en el sentido señalado “además de restablecer los derechos constitucionales fundamentales a la igualdad y no discriminación y a vivir una vida libre de violencias de Claudia Vanessa Restrepo...aporta a la garantía del acceso a la justicia de las mujeres y es una decisión ejemplarizante para las demás entidades de la ciudad”.

1. Coadyuvancia del Área CJ Mujeres del Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes³⁸

1. La asesora del Área CJ Mujeres del Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes indicó, en primer lugar, que en el proceso de la referencia se presentó una ruptura del principio de igualdad. Luego de referirse a lo establecido por la recomendación general número 19 del Comité de la CEDAW y de mencionar que la Corte Constitucional ha “identificado que la violencia contra las mujeres es una consecuencia de la vulneración de su derecho fundamental de igualdad (sentencia C-335 de 201339), encontró que en el asunto de la referencia se presentaban diferentes momentos de ruptura del principio de igualdad en relación con la accionante. En primer lugar, “el hecho violento perpetrado por el señor Juan Esteban Vásquez” puesto en conocimiento de la jurisdicción penal competente que “constituye un hecho de violencia sexual en contra de la accionante, en los términos de la Ley 1257 de 2008”.

1. Intervención de la Fundación para la Libertad de Prensa en sede de revisión

1. Mediante escrito allegado al despacho sustanciador el 26 de enero de 2021⁴⁰, la FLIP presentó algunas consideraciones que, en su criterio, debían tenerse en cuenta al analizar la acción de tutela de la referencia, a saber, i) la obligación de implementar los lineamientos internacionales frente al trabajo en condiciones de igualdad para las mujeres y ii) la protección de la libertad de expresión y de prensa con un enfoque de género: necesidad de construir ambientes seguros para que las mujeres puedan ejercer la labor periodística en Colombia y evitar la autocensura.

1. También se pronunció acerca de las actuaciones que la FLIP ha desplegado en relación con el asunto que dio lugar a la acción de tutela de la referencia. Entre los aspectos abordados, informó lo que a continuación se cita:

A juicio de la Fundación, lo ocurrido en el caso de la periodista Restrepo revela la consumación de un grave daño a la libertad de expresión, pues a falta de garantías suficientes la periodista decidió apartarse de su oficio y, con ello, se consuma la autocensura. Es decir, la falta de mecanismos para prevenir y atender las amenazas de un trabajo libre de violencia generó en últimas que se apartara de la contribución al debate democrático. Las formas de violencia y ausencia de canales para tramitar las denuncias de manera efectiva y de manera oportuna es una problemática que afecta al gremio periodístico y, por ello, este caso es emblemático para abordar este aspecto de la violencia contra la mujer. Con fundamento en lo anterior, la Fundación apoyó la solicitud de selección del caso presentada ante la Corte Constitucional.

1. Intervención del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad -Dejusticia-

1. Mediante escrito presentado ante el despacho sustanciador el 18 de febrero de 2021, Dejusticia intervino con el fin de exponer los motivos por los cuales considera que, en el asunto que se examina, El Colombiano incumplió sus obligaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción de las violencias y la discriminación por motivos de género, vulnerando los derechos fundamentales de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos, quien, en su criterio,

[L]uego de denunciar haber sido víctima de violencia sexual por parte de un compañero de trabajo, fue victimizada, sometida a compartir espacios laborales con su presunto agresor y no recibió acompañamiento alguno. Según manifiesta la accionante esta situación la llevó a denunciar. 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.

1. Para sustentar sus argumentos, primero, resumió la acción de tutela y las decisiones de instancia. Luego, se refirió a las obligaciones que tienen los espacios laborales en los casos de violencia y discriminación basada en género y, por último, se centró en analizar el caso concreto, planteando la pertinencia de ciertas acciones “para garantizar el debido trámite y prevención de los casos de violencia de espacios laborales y, finalmente, concluyó lo siguiente:

[E]l juez constitucional debe ampara 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 instrumentos interpretativos como la Convención 190 de la OIT. De forma particular, es indispensable aclara que las obligaciones de prevenir y sancionar los actos de violencia sexual en el trabajo no son tarea exclusiva del Estado. Por el

contrario, esos deberes constitucionales se extienden a las empresas privadas, como es el caso del periódico El Colombiano.

1. Memorial presentado por el periódico El Colombiano

1. Insistió en que la conducta que dio pie a la acción de tutela de la referencia no podía ser investigada ni juzgada por la empresa, pues estaría asumiendo una competencia del Estado por intermedio de la Rama Judicial y puntualizó acerca de “la responsabilidad que tiene la Compañía en materia de eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres”, lo que la llevó a “adoptar decisiones encausadas a reducir el nivel de doble victimización”. De todos modos, enfatizó en que “contrario a lo que la accionante y demás coadyuvantes dejan expuesto en sus escritos, no es verdad que El Colombiano facilite un contexto de acoso sexual en el ambiente laboral” y resaltó que “en los tres últimos años el Comité de Convivencia Laboral de El Colombiano no ha recibido denuncia alguna por hechos relacionados con acoso sexual”⁴¹.

1. Subrayó, asimismo, que la empresa nunca puso en duda lo relatado por la entonces trabajadora, pues aplicando el principio de buena fe la postura de la empresa es la “de creerles a las mujeres y respaldar cada una de las acciones que, en el marco de la legalidad, decidan emprender en pro de que efectivamente se respeten sus derechos”. Tanto es ello así, que el periódico El Colombiano remitió a la Fiscalía Delegada para el conocimiento de la noticia criminal una comunicación mediante la cual se expresaba la disposición de la empresa “de colaborar en lo que se requiriera para el desarrollo de la investigación”.

1. Reiteró las acciones adelantadas por la empresa que fueron documentadas en la contestación de la demanda a la acción de tutela de la referencia, luego de lo cual lamentó

“la filtración del caso con una narrativa re victimizante que provino de la masificación de un video en el que una periodista realizó la narración detallada de los hechos”⁴². Además mencionó las siguientes actividades realizadas:

Reunión con la FLIP (Fundación para la libertad de prensa). Tuvo ocasión el 2 de octubre de 2019, en la cual se abordaron diferentes líneas de riesgo que ya venía atendiendo El Colombiano desde 2017 a saber: a. Evaluación de Riesgos, b. Capacitación en seguridad digital, c. Riesgos Diferencial (Género). Así mismo la Fundación informa el contacto previo de la tutelante con su Organización a efectos de ser atendidas, sin embargo, manifestaron no haberlo hecho porque no corresponde a su actividad misional. Sin embargo, fueron informados de las actuaciones administrativas adoptadas, encontrándose de acuerdo con las mismas.

- Reunión de la compañía con Carlos Andrés Arango Arango del Ministerio de Trabajo quien presentó un programa de dicha cartera denominado EQUIPARES “Diálogos sobre género” quienes enviaron una propuesta económica que superaba las posibilidades financieras de la compañía.

- Sin embargo, no se desistió en la búsqueda de expertas y expertos que acompañaran el proceso y se inició el proyecto de redacción del Protocolo desde el área jurídica de la compañía desde el mes de noviembre. Para ese momento la tutela que nos convoca ya había sido presentada, quiere decir ello que la expectativa de la accionante era la expedición de un protocolo en menos de dos meses.

- En el mes de diciembre se avanzó en la escritura del proyecto Equidad de Género por parte del área jurídica el cual fue sustentado el 4 de febrero de 2020.

- Teniendo en cuenta la necesidad de contar con conceptos de expertas en la materia la compañía decidió contratar con la firma Aequales, creada para dar respuestas a las necesidades del sector productivo en materia de equidad de género, la cual emitió concepto el 23 de abril de 2020, luego de etapas de revisión interna y también envió del borrador a la FLIP. Así mismo en ese interludio se recibieron charlas encaminadas a la comprensión de las violencias sexuales para fortalecer al área jurídica y de gestión humana.

A partir de octubre de 2020 se realizó todo el despliegue para la divulgación y capacitación necesarias para la implementación del Protocolo ya aprobado, se inició con el Comité Convivencia y posteriormente en grupos así: Agenda con Líderes: 19, 21 y 28 de octubre. Agenda con Empleados: Entre el 1 de noviembre y el 22 de noviembre los y las colaboradoras distribuidos en 10 grupos.

Finalizamos con la Encuesta de Riesgo Psicosocial para el 23 de noviembre

1. Por último, solicitó a la Corte declarar la carencia actual de objeto por hecho superado, pues, aunque en su opinión,

no es viable afirmar que el Periódico El Colombiano haya violado derecho alguno a la accionante, no obstante, sabemos que para el momento de los hechos no teníamos la experiencia que da el haber pasado por un hecho similar en materia de atención a situaciones propias de acoso o violencia contra las mujeres, pero se han tomado y se vienen tomando medidas (que además incluyen la implementación y mejora continua de un protocolo de atención de acciones constitutivas de acoso sexual dentro del ambiente laboral) con el fin de, justamente y como lo solicita la accionante, crear espacios seguros en que todas las personas puedan sentir que todos sus derechos sean respetados.

1. Pruebas decretadas en sede de revisión

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, con el fin de mejor proveer en el asunto de la referencia, resolvió decretar unas pruebas, en ejercicio de las competencias constitucionales, legales y reglamentarias previstas en los artículos 241.9 de la Constitución Política, 34 del Decreto 2591 de 1991, así como en los artículos 64 y 65 del Acuerdo 02 de 2015 -Reglamento Interno de la Corte Constitucional-43.

i) Respuesta del periódico El Colombiano

1. El periódico El Colombiano respondió, mediante oficio fechado el 6 de abril de 2021⁴⁴. En primer lugar, puso de presente que, teniendo en cuenta la relación de hechos efectuada en el auto de pruebas, en la que aparece mencionada la conducta de acoso sexual en varias oportunidades, debía advertir e insistir ante la Sala que “a pesar de hacer parte del conglomerado de delitos sexuales dispuestos en la legislación nacional, [el acoso sexual] no tiene relación alguna con el sustento fáctico que motivó la denuncia de la accionante en contra de un ex trabajador de El Colombiano de nombre Juan Esteban Vásquez, toda vez que dicho ciudadano fue acusado por la Fiscalía General de la Nación a través de su delegado ante un Juez Penal por el delito de acceso carnal en persona en incapacidad de resistir.

1. La empresa demandada puso énfasis acerca de los siguientes aspectos así:

- Que la conducta denunciada por parte de la señora Vanessa Restrepo no ocurrió en el marco de la relación laboral existente entre mi representada, la víctima y el denunciado.

- Que los hechos contenidos en la denuncia no ocurrieron tampoco en las instalaciones de El Colombiano.

- Que en uso de sus derechos ciudadanos la señora Restrepo decidió acudir ante la Fiscalía General de la Nación a interponer denuncia penal en contra del señor Vásquez.

- Que luego de la reunión inicial en la cual se hizo un relato a la señora Directora de El Colombiano, no hubo solicitud alguna por parte de la accionante más allá de los derechos de petición que nos convocan a partir del expediente y que, en aplicación de los derechos de las víctimas no era dable, respetuoso, conducente ni pertinente iniciar una investigación interna por los hechos relatados, mucho menos exigir a la señora Restrepo contar nuevamente la situación por ella denunciada, ni tomar como empresa privada las competencias que constitucionalmente se han atribuido al Estado como único dueño de la acción penal.

- Que tal y como se observa en el expediente y como se pasará a relacionar desde el momento primero en que la compañía tuvo conocimiento se adoptaron medidas tendientes a la garantía de los derechos de la señora Restrepo.

- Que tal y como se demostrará con anexos a este escrito, el Comité de Convivencia Laboral de El Colombiano ha certificado que ante aquel no se han presentado quejas relacionadas con la posible comisión de conductas de acoso laboral atentatorio de la libertad sexual, en tanto que, de tratarse de una conducta constitutiva de acoso sexual descrito en la Ley Penal colombiana a partir de la Ley 1257 de 2008 perdería toda competencia en tratándose de un delito sexual que no es susceptible de conciliación, tampoco de confrontación y de las otras etapas establecidas por el legislador en la Ley 1010 de 2006 para dar prevenir y sancionar conductas de acoso laboral.

1. A continuación, la empresa reiteró los pronunciamientos hechos en la contestación a la

demanda de tutela y, en su intervención en sede de revisión, sobre las actividades que desarrolló a raíz del conocimiento que tuvo de la denuncia presentada por la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos por el presunto delito sexual del que alegó haber sido víctima.

1. En lo relativo a la pregunta sobre en qué fecha presentó la renuncia al periódico la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos, especificando si para ese momento ya se encontraba vigente el Protocolo institucional para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género exigido por la accionante en su escrito de tutela, respondió que la periodista Restrepo Barrientos presentó dos cartas de renuncia ante el periódico El Colombiano, ambas del 7 de octubre de 2020, con efectos a partir del 9 de octubre de 2020. En lo relativo al Protocolo institucional hizo un listado de los distintos protocolos adoptados por la compañía que, según expuso, conforman un solo documento así:

- Protocolo de Conductas no convivientes

- Declaración y Repertorio Conductual de Sana Convivencia Laboral

- Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

- Cuestionario de Conductas de acoso laboral de Leyman (Lipt)

- Repertorio de Conductas Tipificadas que constituyen Acoso Laboral

● Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Laboral de Índole Sexual

● Piezas Promocionales básicas – Sana Convivencia Laboral

1. En respuesta a la pregunta acerca de las medidas que, en concreto, en el caso particular de la periodista Restrepo Barrientos, adoptó el periódico El Colombiano, con el fin de garantizarle un ambiente laboral confiable, digno y sin revictimización, reiteró las mencionadas en el escrito de contestación de la demanda y en la intervención realizada en sede de revisión, agregando un aspecto adicional, no relacionado en las mencionadas oportunidades, concerniente a la desvinculación del señor Juan Esteban Vásquez de la compañía que, según expresó la empresa accionada, tuvo lugar el 26 de febrero de 2021, “por decisión unilateral de El Colombiano”. Adicionalmente, expuso lo siguiente:

cabe señalar que en la renuncia de la accionante se hace una afirmación que carece de todo respaldo, relativa a que el señor Vásquez, quien para el 25 de septiembre de 2020, fecha en la cual fue socializada por equipos la nueva estructura de la organización, aún se encontraba vinculado laboralmente, iba a tener una posición de importancia. Tal y como se verá, la Organización en esa nueva estructura había ubicado al señor Vásquez como parte de un equipo denominado Experiencias e innovación en el cual iba a tener dos compañeros de trabajo y una jefe directa. Es así como la compañía ya había decidido no ubicar al señor Vásquez en posiciones de poder o en las que tuviera personas a cargo, siendo que desde el 3 de octubre de 2019 hasta la fecha de su desvinculación a la compañía 26 de febrero de 2021 (por decisión unilateral de EL COLOMBIANO) no volvió a ocupar el puesto que tenía para el momento de la denuncia de los hechos, tampoco volvió a tener personas a cargo. Para dar claridad a los movimientos al interior de la compañía que dan cuenta de la postura de la misma respecto de la ubicación en la estructura, así como en los espacios físicos del mencionado ex-trabajador, se anexan los organigramas de la empresa que dan cuenta de la ubicación del mismo al momento de los hechos, la modificación teniendo en cuenta la decisión del 3 de octubre de 2019 y la nueva estructura en la posición en la que hubiera sido

ubicado.

1. Sobre la pregunta acerca de si en el marco de las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres la empresa accionada contaba con un procedimiento disciplinario laboral que indague sobre estos casos de modo claro y célere, garantizando el debido proceso y la debida diligencia, sostuvo el periódico accionado:

Previo a dar respuesta puntual a lo solicitado por la Corte, quiere nuevamente la Compañía hacer mención de las limitaciones que la misma tiene en materia de investigación y sanción de conductas delictivas en contra de las mujeres que conforman su planta de personal, que ocurran de forma externa a la relación laboral existente entre la compañía, las mujeres violentadas y las personas denunciadas por dichas violencias, si aquellas hacen parte también de la empresa.

Se considera de toda la relevancia teniendo en cuenta los supuestos fácticos que soportan la acción de tutela que nos convoca teniendo en cuenta que los hechos narrados por la accionante, tal y como así lo ha determinado la Fiscalía General de la Nación en su decisión de acusación corresponden a la presunta comisión de un delito sexual.

En ese orden de ideas, y bajo el mandato constitucional que delimita la función de investigar y sancionar delitos a la Fiscalía General de la Nación y a la Rama Judicial respectivamente, para el caso de la señora Restrepo la compañía no podía iniciar una investigación sobre los hechos por ella narrados, ello principalmente por las siguientes razones:

1. Los hechos no ocurrieron en un entorno laboral.

2. La violencia narrada por la señora Restrepo fue denunciada ante la Fiscalía General de la Nación, la cual cuenta con la potestad y competencia para investigar delitos con aplicación del principio de debida diligencia y aplicación de protocolos respectivos que permitan la garantía de derechos de denunciante y denunciado.

3. La compañía no podía investigar los hechos sin que se sometiera a la señora Restrepo a procesos de revictimización toda vez que debía tomarse nuevamente su declaración y proceder a realizar averiguaciones que traerían como consecuencia de forma casi que obligatoria la citación a otros miembros de la empresa, en aplicación del artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo que será citado más adelante, de suerte que la intimidad y privacidad de la señora Restrepo se verían expuestas incumpliendo así la empresa con sus deberes de protección.

4. En consonancia con lo anterior, la única persona que podía adoptar acciones o tomar decisiones que trasladaran la denuncia del terreno penal a lo público e incluso a lo laboral era la accionante.

5. La compañía adoptó una posición de total apertura y colaboración con las autoridades tal y como puede observarse en el escrito enviado a la Fiscalía encargada del caso).

6. La señora Restrepo en ningún momento planteó o solicitó se tomaran medidas disciplinarias o administrativas, tal y como puede verse en todas y cada una de sus peticiones, sin embargo, como ya fue narrado la compañía adoptó decisiones de carácter administrativo teniendo como fundamento el principio de la buena fe que reviste la denuncia formulada por la accionante, lo cual, como también ya se expresó anteriormente está fundado en que jamás, la compañía puso en duda su relato, no obstante, por las razones insistentemente expuestas, tampoco podía determinar y sancionar una conducta punible. No obstante, bajo la premisa de la buena fe, las responsabilidades de la empresa no solo con la

señora Restrepo sino en general, en compañía de expertos y en el proceso de respuesta empresarial se adoptaron medidas tendientes a evitar a toda costa espacios de revictimización, facilitar situaciones de peligro para la víctima y previsión de conductas aun cuando fuera imperativo también la aplicación de la presunción de inocencia en relación con el señor Vásquez. Esto último puede comprobarse con los anexos aportados que dan cuenta de las decisiones de carácter administrativo y de talento humano adoptadas desde un primer momento.

1. Finalmente, citó en extenso el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que regula el procedimiento para la comprobación de faltas disciplinarias en el marco de la relación laboral, precisando que el procedimiento está integrado por cuatro etapas establecidas en el artículo 72 del mencionado estatuto. Tras hacer citación en extenso del precepto aludido, concluyó que “una vez revisados los protocolos y las políticas adoptadas en el proceso de mejora continua al cual ya se ha referido este memorial, se ha establecido una necesaria modificación al reglamento interno de trabajo en donde entre otros temas se incorporará lo pertinente del Manual de Actuación Organizacional de Convivencia Laboral, en especial el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Laboral de Índole Sexual de forma tal que se refuercen las implicaciones jurídicas necesarias”.

1. En lo atinente a la solicitud contemplada en el auto de pruebas en el sentido de que la empresa accionada hiciera un recuento de las eventuales acciones adoptadas por el Comité de Convivencia Laboral en relación con el señor Juan Esteban Vásquez, volvió a insistir la empresa accionada en que, en el asunto de la referencia, no se presentó la conducta de acoso sexual de índole laboral, sino una agresión sexual que tuvo lugar por fuera de las instalaciones del periódico El Colombiano y advirtió acerca de la confusión conceptual que las distintas intervenciones y solicitudes han generado al respecto. En este sentido sostuvo:

“basta con ver los más recientes cubrimientos a este caso, justamente relacionados con la

instancia de Revisión ante la Honorable Corte Constitucional para observar cómo se ha asociado la base fáctica de este caso al delito de acoso sexual e incluso al mal llamado “acoso sexual laboral” por el cual no se está investigando la conducta del señor Vásquez y respecto del cual el tratamiento tanto al interior de la empresa, como del Estado a través de las diferentes instituciones, se ha restringido a las competencias de la primera y del segundo a través de la Fiscalía General de la Nación.

A través de la exposición de motivos por los cuales se solicitó la selección de la presente tutela, queda absolutamente claro que, a pesar de la loable y valiosa solicitud por parte de la tutelante y las organizaciones que intervienen, solicitud que además ha sido atendida por El Colombiano, no es menos cierto que se están abordando tres conductas absolutamente diferentes aunque conexas, a saber: acoso sexual, acoso laboral atentario de la libertad sexual y otros delitos sexuales en especial el acceso carnal violento, delito por el cual la Fiscalía recientemente ha decidido acusar al señor Vásquez”.

“justamente por la desinformación que se ha propagado en recientes años se ha entendido que la competencia para el conocimiento de conductas constitutivas del delito mencionado, dentro de un marco laboral, corresponde a los Comités de Convivencia, lo cual, rompería abiertamente con el hecho de que al tratarse de un delito sexual su investigación y sanción en ese campo corresponden a la jurisdicción penal, así mismo, con su carácter de no conciliables, bajo el entendido que se trata de un delito sexual y tercero, que en todo caso, de aquel haberse cometido en un contexto laboral, entendiendo aquel en el sentido más amplio, compete a instancias disciplinarias conocer del mismo para lo que corresponda, incluyendo remitir la información a la Fiscalía General de la Nación para lo de su competencia, sin perjuicio de las resultas de un proceso penal.

No obstante, si aquella creencia respecto de la competencia interna correspondiera a la

configuración normativa actual, se allega prueba de que en los tres últimos años el Comité de Convivencia Laboral no ha recibido denuncia alguna por hechos relacionados con acoso sexual.

Tal y como podrá comprobar la magistratura a través de la revisión a las pruebas documentales que se allegan con el presente escrito, la empresa tomó medidas desde el primer momento, atendiendo al concepto de contención y atención integral a las víctimas; para ello, a pesar de no estar en terrenos judiciales del resorte de lo penal se tuvo en cuenta el concepto de víctimas que está contenido en el Código de Procedimiento Penal, es decir, en ese sentido no se sujetaron las decisiones a la existencia de una sentencia condenatoria.

Ahora bien, en materia de las decisiones que pudiera adoptar el Comité de Convivencia Laboral, con todo lo ya antes relacionado queda en claro que aquel carecía absolutamente de toda competencia para dar trámite alguno a los hechos narrados por la señora Vanessa Restrepo. Principalmente porque la conducta descrita no corresponde con ninguna de aquellas contenidas en la Ley 1010 de 2006, por cuanto, tampoco se ha presentado una queja alguna en su contra por conducta constitutiva de acoso laboral y finalmente, en cuanto a sus deberes preventivos, tal y como puede observarse en los anexos que se allegan con el presente escrito el Comité fue capacitado y formado en el trámite de los procesos y procedimientos diseñados, adoptados y ejecutados por la compañía como consecuencia de la denuncia de la accionante, así como por su deber de responder a las exigencias que hoy por hoy plantea la protección a los derechos humanos de las mujeres”.

ii) Respuesta de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos

1. Mediante escrito allegado a la Corte Constitucional el 26 de marzo de 2021, la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos informó sobre los motivos de su renuncia al periódico El Colombiano, precisando la fecha en que esta tuvo lugar⁴⁵. Sobre este extremo, manifestó la

accionante:

El 7 de octubre de 2020 le envié un correo electrónico a la directora de El Colombiano, Martha Ortiz, anunciando mi renuncia que se haría efectiva dos días después y explicando las razones que sustentaron la decisión. El mensaje incluía dos cartas que anexo a esta comunicación: la primera que explica en detalle la motivación, y la segunda, una copia de la carta que entregué al área de Recursos Humanos para oficializar la decisión y que no incluye más detalles que los requeridos para dar a conocer mi voluntad de terminar la relación laboral.

Elegí hacerlo así porque fue precisamente en Recursos Humanos donde me sentí más re victimizada por parte de la jefe de esa área, Beatriz López, tras denunciar que fui víctima de abuso sexual por parte de un colega y compañero de trabajo. En dos reuniones privadas la señora López hizo cuestionamientos sobre mi vestuario, sobre por qué salí, consumí licor, acepté subirme en un carro “con un hombre que no era mi pareja”; entre otras afirmaciones sexistas y re victimizantes como que “nosotras (las mujeres) nos tenemos que cuidar y hacernos respetar”.

En la carta de renuncia entregada a la Directora fui clara al explicar que sentía que el periódico no era un lugar seguro, pues en lugar de implementar protocolos para la prevención y atención de acoso y abuso sexual, a mi juicio estaba protegiendo al agresor a quien denuncié ante la Fiscalía. Le manifesté también que sentía que ella, directa e indirectamente, había protegido a este sujeto y le dije que esperaba que mi carta sirviera para que hubiera avances en la creación de un protocolo de prevención de violencias sexuales, tal y como lo solicitamos un año antes y por escrito varios periodistas de la redacción (Ver carta del 25 de septiembre de 2019).

Un día después la señora Ortiz me respondió, también vía correo electrónico (adjunto),

diciendo que no compartía mis puntos de vista, y que había encontrado “juicios de valor y afirmaciones” con los que discrepaba pero a los que no se iba a referir. No se refirió de ninguna manera a la existencia del protocolo de prevención y atención de casos de violencia o acoso sexual, pero sí reiteró que “en el caso que usted puso en mi conocimiento y que denunció ante la justicia, estaremos prestos a atender cualquier decisión que las autoridades tomen”.

Esta situación sumada a hechos como la promoción del sujeto denunciado, me llevaron a concluir que no había garantías para seguir desempeñando mis funciones como periodista en el periódico El Colombiano de forma segura.

1. En relación con la cuestión acerca de si al momento de su renuncia la empresa accionada había implementado el Protocolo institucional para la prevención y la atención en casos de violencia sexual y de género, sostuvo la periodista Restrepo Barrientos:

Hasta la fecha de mi retiro no conocí de la existencia de ningún protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género en El Colombiano. Tampoco mis compañeras de trabajo, según me lo manifestaron ellas mismas. En mi caso particular no se aplicó ningún protocolo específico y, en cambio, se habló siempre de una cláusula del Reglamento Interno de Trabajo que trataba del acoso laboral como categoría general. Dicho reglamento no está formulado con enfoque de género ni contempla las particularidades del acoso sexual laboral como manifestación específica de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Las acciones de las que tuve noticia fueron las que notificó el periódico el 11 de diciembre de 2019, en respuesta a un derecho de petición que fue radicado el 15 de octubre de 2019. Aparte de los mencionados en la respuesta, ni yo ni mis compañeras, conocimos ningún avance adicional hasta la fecha de mi retiro del periódico el 9 de octubre de 2020. Cabe

anotar que una de las pretensiones de la acción de tutela que hoy la Sala revisa, y la única concedida por el juez de instancia, era obtener respuesta a ese derecho de petición.

I. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Sala de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución y con el Decreto 2591 de 1991, para revisar los fallos de tutela adoptados en los procesos de la referencia.

1. Procedencia del amparo constitucional

Teniendo en cuenta que el amparo constitucional solicitado por la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos se presentó en el marco de una relación entre particulares de carácter laboral y que la accionante exige la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad material, a no ser discriminada por razones de género y a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencias, tras haber sido presuntamente víctima de agresión sexual por parte de un compañero de trabajo -en lugar distinto a la sede de la empresa donde los dos desempeñaban su actividad laboral- previamente, debe la Sala determinar dos aspectos: primero, la procedencia de la acción de tutela cuando se interpone frente a particulares; segundo, si en el asunto bajo examen se configuró la carencia actual de objeto por daño consumado.

1. Estudio sobre los requisitos de procedencia de la acción de tutela cuando se interpone

frente a particulares

1. De conformidad con lo previsto por el artículo 86 superior, todas las personas se encuentran legitimadas para presentar acción de tutela ante los jueces para la protección de sus derechos fundamentales, bien sea actuando directamente o por medio de otra persona que actúe en su nombre. A su turno, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 prevé que la acción constitucional “podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos”.

1. En el asunto que revisa la Sala la acción de tutela fue interpuesta por la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos -quien actuó en nombre propio- con el fin de solicitar el amparo constitucional de sus derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación, de petición y a vivir una vida libre de violencias, los cuales fueron presuntamente desconocidos por las acciones y omisiones en las que habría incurrido el periódico El Colombiano.

1. Acerca de la legitimación por pasiva, el mencionado artículo 86 también dispuso en su inciso quinto que la acción de tutela procederá contra particulares i) cuando estos se encuentren encargados de la prestación de servicios públicos ii) si su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo y iii) respecto de quienes la persona que solicita el amparo se halle en situación de subordinación o indefensión.

1. En relación con este tema debe resaltarse el entendimiento y alcance dado por esta Corporación cuando quien acude a la acción constitucional persigue superar la indefensión presuntamente propiciada por un particular para conculcarle sus derechos fundamentales⁴⁶:

La Corte ha entendido, y así lo ha expuesto en su jurisprudencia, que la indefensión hace

referencia a una situación relacional que implica la dependencia de una persona respecto de otra, no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado, se configura sobre situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa por acción u omisión para proteger sus derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio; es decir que la indefensión es entendida como la posibilidad de dar respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate. Así mismo, ha dicho también esta Corte que el estado de indefensión o impotencia se analizará teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, de las personas involucradas, de los hechos relevantes tales como las condiciones de desprotección, circunstancias económicas, sociales, culturales y los antecedentes personales de los sujetos procesales, por ello el concepto de indefensión es esencialmente relacional. Ello significa que el estado de indefensión en que se encuentra el ciudadano en relación con otros particulares habrá que determinarlo, por parte del juez de tutela de acuerdo al tipo de vínculo que existe entre ambas partes.

En este orden de ideas, estima la Sala que la tutela contra particulares extrae su fundamento socio-político del desvanecimiento de la distinción entre lo público y lo privado que caracteriza a la comunidad contemporánea; el fenómeno de la indefensión está encaminado a proteger a las personas de los abusos provenientes de cualquier poder: económico, social, religioso, cultural, etc.

1. No obstante, es importante subrayar la distinción existente entre la procedencia de la tutela por subordinación y por indefensión. La expresión subordinación, que genera la ruptura del principio de igualdad, alude a una relación de dependencia originada en el propio ordenamiento jurídico, esto es, “la dependencia en que se halla el/la trabajador/a respecto de su empleador/a; el/la estudiante ante las/los profesores/as o directivos/as del respectivo plantel educativo; o entre un/una menor y su representante legal o un tercero”⁴⁷.

1. Un asunto diferente se presenta cuando la desigualdad se sigue de una situación de indefensión⁴⁸, que si bien “hace referencia a una relación que también implica la

dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado, sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”⁴⁹.

1. En el caso que examina la Sala se configura la legitimidad por pasiva tanto por subordinación como por indefensión. Por subordinación, si se tiene en cuenta que para el momento en que la accionante instauró la solicitud de amparo constitucional existía una relación laboral entre ella y la entidad accionada. Se presenta, a su vez, un estado de indefensión como consecuencia de una posible discriminación por la condición de mujer de la accionante que rebasa la asimetría de poder existente en una relación laboral, por lo cual, aun ante la existencia de disposiciones contractuales, las condiciones fácticas de la accionante imprimen una desproporción en la relación existente entre el periódico El Colombiano y la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos que supera las derivadas de una relación laboral.

1. Desde la perspectiva señalada, es importante recordar que la violencia contra las mujeres no es una circunstancia aislada, sino que tiene un carácter estructural y tratándose del mundo del trabajo envuelve dos clases de vulnerabilidad que confluyen y terminan por confundirse: la proveniente de la subordinación laboral propiamente dicha y la de género. Este tipo de condiciones requiere atender, con la especificidad exigida por el ordenamiento nacional e internacional, la indefensión originada a raíz de la superposición de estos dos tipos de subordinación.

1. De otra parte, según la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela debe interponerse dentro de un término oportuno y razonable, vale decir, debe cumplirse con exigencias de inmediatez. Si se considera que la vulneración de la que dio cuenta la accionante tuvo lugar durante los meses de mayo a noviembre de 2019 y la tutela fue interpuesta el 26 de noviembre de la misma anualidad, se satisface el referido requisito.

1. Finalmente, también se cumple con la exigencia de subsidiariedad, dada la falta de eficacia de las medidas implementadas por la accionada, así como la inexistencia de otros mecanismos judiciales para garantizar los derechos fundamentales cuya protección invocó la demandante. Sobre este extremo, es necesario precisar que la conducta denunciada por la periodista Restrepo Barrientos no fue la de acoso sexual o la de acoso laboral, sino que se trata de la conducta de acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir, consignada en el artículo 207 del Código Penal (Ley 599 de 2000).

1. Al tenor del artículo 207 del Código Penal (Ley 599 del 2000) incurre en la conducta de acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir “[e]l 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, incurrirá 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”.

1. Como se deriva de los antecedentes, la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos denunció la presunta agresión sexual en la que habría incurrido su compañero de trabajo, ante las autoridades competentes, esto es, la Fiscalía General de la Nación; y en relación con esta conducta corresponde pronunciarse a la justicia ordinaria.

1. Si bien en el presente caso la accionante no denunció un caso de acoso laboral ni de acoso sexual, la conducta que puso en conocimiento de la justicia ordinaria puede calificarse, de todas maneras, como violencia o discriminación por razones de género, de acuerdo con la Ley 1257 de 2008 que, además de introducir el delito de acoso sexual en el ordenamiento penal, contempla normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y es coincidente con las exigencias derivadas del derecho

internacional de los derechos humanos, específicamente de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), aprobada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981, ratificada el 19 de enero de 1982. Colombia es parte de la Convención desde el año 1983.

1. La Observación General número 19 del Comité de la CEDAW declaró en el año de 1992 que “la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida contra las mujeres por su condición de ser mujer y que afecta a las mujeres de manera desproporcionada”.

1. Ahora bien, en vista de que la conducta de que presuntamente fue víctima la periodista Restrepo Barrientos –esto es, el acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir, consignada en el artículo 207 del Código Penal (Ley 599 de 2000)–, fue puesta en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, debe precisar la Sala que se trata de un mecanismo de defensa judicial frente al presunto delincuente. No obstante, frente al empleador que por su acción u omisión no garantiza un ambiente libre de violencia de género, la denuncia penal no es un mecanismo de defensa judicial efectivo. Lo anterior, por cuanto evidentemente nada se puede exigir del empleador a través de este mecanismo, ya que él no ejecutó la conducta descrita en el tipo penal. Por tanto, en el asunto bajo examen la tutela se convierte en un mecanismo principal de defensa de los derechos fundamentales, cuyo amparo solicitó la periodista Restrepo Barrientos.

1. Estudio sobre la carencia actual de objeto

1. Como lo ha expresado esta Corporación en jurisprudencia reiterada, la característica principal del fenómeno de la carencia actual de objeto es que la orden que la autoridad judicial debería emitir en su sentencia se encuentra llamada a caer en el vacío, bien porque i) entre el momento en que se interpuso la acción constitucional y el instante en que se emite

el fallo, se cumplió por completo la pretensión contemplada en la demanda de amparo, motivo por el cual cualquier orden judicial en ese sentido se tornaría innecesaria -hecho superado-50; o toda vez que ii) la vulneración o amenaza del derecho fundamental ha producido el perjuicio que se buscaba impedir a través de la solicitud de amparo constitucional, así que ya no resulta factible hacer cesar la vulneración o impedir que se concrete el peligro y lo único procedente tiene que ver con el “resarcimiento del daño originado en la vulneración del derecho fundamental” -daño consumado-51 o bien por cuanto iii) el hecho que puso fin a la vulneración o desconocimiento del derecho cuya protección se solicitó mediante el amparo constitucional no obedeció a la diligencia de la accionada, no siendo ella quien permitió superar la afectación de los derechos fundamentales -situación sobreviniente-52.

1. Tanto si se presenta el hecho superado, como si tienen lugar el daño consumado o la situación sobreviniente, la autoridad judicial en sede de tutela está autorizada para prescindir de toda orden diferente a aquellas dirigidas a prevenir al /a la demandado/a sobre la inconstitucionalidad de su conducta, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 24 del Decreto 2591 de 199153. Es de advertir, no obstante, que en el caso del daño consumado la acción de tutela carece de efectos resarcitorios, pues, como se sabe y lo ha reiterado en repetidas ocasiones esta Corte la acción de tutela “fue concebida como preventiva mas no indemnizatoria”54.

1. En el asunto que examina la Sala, mediante comunicación fechada el 26 de enero de 2021, la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP) indicó que ante “la falta de garantías suficientes” la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos “decidió apartarse de su oficio” en el periódico El Colombiano, circunstancia que fue confirmada por la intervención dentro del proceso del 18 de febrero siguiente, presentada por el Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad -Dejusticia-. El periódico El Colombiano en su intervención del 24 de febrero de 2021 igualmente informó que la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos renunció a su trabajo en esa empresa.

1. Tal circunstancia fue corroborada por la propia accionante mediante respuesta al auto proferido por la Sala Séptima de Revisión el 10 de marzo de 2021, como quedó expuesto en los antecedentes de la presente sentencia.

1. En atención a lo expuesto, encuentra la Sala que en el presente asunto podría estarse ante una carencia actual de objeto por daño consumado. No obstante, como se mostró líneas atrás, la eventual configuración de esta situación no impide y, por el contrario, impone a la autoridad judicial en sede de tutela que, por motivos preventivos, se pronuncie, lo que en el asunto que examina la Sala reviste particular importancia, dada la trascendencia de la materia y la gravedad de los hechos puestos a su consideración.

1. Adicionalmente, dado que algunos de los intervinientes y la accionante misma pusieron de presente que su renuncia estuvo relacionada con que no contó con garantías para gozar de un ambiente laboral digno, respetuoso de sus derechos y libre de revictimización, debe la Sala establecer el grado de voluntariedad y espontaneidad de la renuncia y, de esta forma, verificar si esta produjo efectos jurídicos o se trata de una situación de despido indirecto que desconoce, asimismo, el derecho fundamental al trabajo de la periodista Restrepo Barrientos, lo que en el asunto que se analiza también implicaría, de ser este el caso, la configuración del fenómeno de autocensura.

1. Problemas jurídicos y esquema de resolución

1. En atención a lo expuesto, la Sala responderá las siguientes cuestiones: Primero, si los hechos denunciados por la accionante, pese a haber ocurrido por fuera de las instalaciones del periódico El Colombiano, ¿tienen interés para la empresa accionada y exigían actuar de conformidad con el principio de corresponsabilidad y debida diligencia? Segundo, si el análisis de casos de agresión sexual contra mujeres ¿debe hacerse desde una óptica neutral sobre las partes en conflicto o a partir de un enfoque diferencial y de género? Tercero, si no

brindar una ruta de atención específica, clara y eficaz y, por el contrario, insistir en el trato neutral, equitativo ¿puede preservar los derechos a la igualdad material, a la no discriminación y a vivir una vida libre de violencias de una trabajadora que denuncia haber sido víctima de agresión sexual? Cuarto, si el derecho de petición presentado por la actora el 15 de octubre de 2019 ¿fue debidamente contestado? Quinto, si la renuncia de la accionante al periódico El Colombiano ¿fue voluntaria y espontánea?

1. En tal virtud, la Corte responderá los problemas jurídicos formulados, para efectos de lo cual hará un recuento del alcance que tiene en el derecho colombiano y en el orden internacional de los derechos humanos el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, así como a vivir una vida libre de violencias y a la efectiva materialización de su derecho a la igualdad.

1. Igualmente, se referirá al alcance que la Corte Constitucional le ha fijado a dicho punto de vista como herramienta hermenéutica para impedir que exista indiferencia, neutralidad o tolerancia ante conductas relacionadas con violencias de género en el mundo del trabajo y en otros campos. Finalmente, abordará el tema de la violencia sexual contra las mujeres periodistas y su repercusión en el fenómeno de la autocensura.

1. Sentido y alcance que tiene en el derecho colombiano y en el orden internacional de los derechos humanos el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, así como a vivir una vida libre de violencias y a la efectiva materialización de su derecho a la igualdad. Un análisis centrado en el género y en la necesidad de erradicar el impacto discriminatorio de estereotipos o sesgos de género que dificultan o impiden a las mujeres el goce pleno de sus derechos

1. Los derechos de las mujeres en la Constitución y en la jurisprudencia constitucional

1. En Colombia las mujeres reciben una protección reforzada en dos planos que se complementan entre sí: el interno y el internacional. En el ordenamiento jurídico nacional la Constitución Política de 1991 reconoce la igualdad entre hombres y mujeres y confiere una protección especial a estas últimas⁵⁵. Los artículos 40 (participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones familiares) y 53 (protección especial de la mujer en el ámbito laboral), muestran el interés de las y los constituyentes en fijar en la Carta Política los ejes esenciales del papel de la mujer en el ordenamiento jurídico actual. En particular, el artículo 43 de la Constitución, en el que se reafirma que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que la primera no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, ha sido interpretado en conjunto con el artículo 13 superior⁵⁶, lo que ha permitido a la Corte concluir que el derecho a la igualdad de las mujeres se aplica de manera transversal en todos los aspectos de las relaciones sociales que a ellas les atañen⁵⁷.

1. En general, son múltiples las sentencias proferidas por esta Corte que desarrollan las normas constitucionales encaminadas a reconocer el derecho a la igualdad de las mujeres. Esto se explica, entre otros aspectos, por el contexto histórico y social en el que se desarrolló la vida de las mujeres con anterioridad a la década de los años 70⁵⁸. La Corporación reconoce que las mujeres en el ámbito político, como en el doméstico, han tenido que reivindicar sus derechos y les ha correspondido luchar para contar con espacios reales de participación⁵⁹.

1. Así, la Constitución no solo les confirió un significado especial a los derechos fundamentales de las mujeres, sino que los rodeó de garantías para asegurar su protección efectiva y reforzada y, de esa forma, afianzó el mandato de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer, proscribiendo toda forma de discriminación y rechazando la violencia a la que históricamente ha sido sometida. De este

modo reconoció de manera clara que cualquier forma de discriminación contra la mujer debe considerarse una forma de violencia.

1. Así, ha enfatizado la jurisprudencia constitucional que acudir a categorías sustentadas en generalizaciones o estereotipos para establecer tratos diferenciados hace presumir el carácter discriminatorio de las normas o actuaciones que se fundamentan en tales criterios desconocedores del derecho fundamental a la igualdad⁶⁰.

1. La tarea consiste, pues, en garantizar que las mujeres únicamente serán valoradas en términos de sus competencias y caracteres reales y no de la forma que determinan las generalizaciones acerca del papel que les ha sido socialmente atribuido y se encuentran obligadas a cumplir en sus familias, en las comunidades a las que pertenecen y en las actividades o trabajos que desarrollan⁶¹. Con ese propósito, son admisibles acciones afirmativas que se aplicarán de acuerdo con los lineamientos que ha fijado la jurisprudencia constitucional⁶² e internacional⁶³.

1. Los derechos de las mujeres en el derecho internacional y regional de los derechos humanos

1. En el plano del derecho internacional y regional de los derechos humanos son varios los instrumentos aprobados por Colombia dirigidos a proteger de manera integral los derechos de las mujeres y a eliminar todo tipo de discriminación en su contra. En primer lugar, puede mencionarse la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967). Ahora bien, en el marco de las Organización de Naciones Unidas (ONU), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW, por sus siglas en inglés- (1981)⁶⁴; la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993)⁶⁵ y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). En el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), las Convenciones Americana sobre Derechos

Humanos⁶⁶ e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995)⁶⁷. A los instrumentos mencionados, se agregan un conjunto de documentos suscritos por delegados/as de los países signatarios en las conferencias mundiales para protección y garantía de los derechos de las mujeres, que son relevantes a la hora de interpretar los contenidos de los derechos contemplados en los tratados internacionales.

1. Con todo, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es uno de los instrumentos internacionales más importantes en esta materia⁶⁸, pues consigna las principales obligaciones que los Estados miembros de la ONU deben cumplir, evitando la reproducción de distintos tipos de discriminación en contra de la mujer. Es a partir de ahí que organizaciones y tribunales internacionales han establecido los estándares de protección de las mujeres en el ámbito público y privado. Ese instrumento resalta que la violencia de género “es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”⁶⁹.

1. El artículo 1º de la Convención define la discriminación en contra de la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”⁷⁰. En el sentido antes mencionado, el instrumento exige a los Estados parte asegurar que las mujeres gozarán de todos los derechos⁷¹.

1. De otro lado, la CEDAW insta a los Estados parte para que legislen de manera que se materialice en la práctica la igualdad de género y les recuerda que también están llamados a responder cuando no se adoptan leyes adecuadas o porque las que existen pueden desencadenar efectos discriminatorios contra las mujeres. En particular, los conmina para

que adopten las medidas indispensables, a efectos de transformar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres y, en esa medida, eliminar “los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”⁷².

1. A su vez, en el Preámbulo de la Convención de Belem do Pará se especificó que la violencia contra la mujer comprende “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. El documento referido no solo menciona tres clases de violencia: a) física; b) sexual y) psicológica, sino hace visible que estas pueden aparecer en tres ámbitos existenciales distintos: “i) en la vida privada cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, aun cuando el agresor ya no viva con la víctima; ii) en la vida pública cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y finalmente, iii) la violencia perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”⁷³.

1. Entretanto, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) puede calificarse como un instrumento de gran trascendencia en la medida en que por primera vez en un instrumento internacional se abordó de manera explícita la violencia contra la mujer y se la ubicó directamente en el plano de los derechos humanos⁷⁴. Bajo ese enfoque, se reconoció la existencia de varios tipos de violencia: física, sexual y psicológica a las que se ven expuestas las mujeres; además, se destacó la necesidad de tener en cuenta también la “amenaza de violencia”, subrayando que esta puede tener lugar en el ámbito privado, familiar, como en el público.

1. A su turno, la Convención de Belém do Pará (1994) tiene como propósito específico

erradicar toda forma de violencia de género contra la mujer. En ese sentido, se dirige a eliminar la violencia que tiene lugar en el ámbito público como en el privado y doméstico. Su preámbulo no deja lugar a dudas: “la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”. En el artículo 1º define la violencia contra la mujer como “toda acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado”. De otra parte, el artículo 2º advierte que la violencia contra la mujer no solo es aquella que se ejerce de manera abierta y pública, sino aquella que se ejerce en lugares de trabajo o en el ámbito privado y familiar e incluso comprende casos de violación, maltrato y abuso sexual ocurridos en la esfera doméstica⁷⁵.

1. El análisis centrado en el “género” como un requisito para comprender lo que significa la violencia y/o discriminación contra las mujeres y su aplicación en el mundo del trabajo

1. Los conceptos “género” y “estereotipos de género” juegan un papel muy importante en la comprensión de lo que significa la violencia contra las mujeres. Su correcto entendimiento y aplicación cobran especial relevancia al momento de interpretar las obligaciones que se desprenden de las normas constitucionales y de los tratados internacionales sobre derechos humanos que garantizan el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, a vivir una vida libre de violencias, tanto como para asegurar la efectiva materialización de su derecho a la igualdad⁷⁶.

1. Aunque al respecto existen múltiples aproximaciones, hay coincidencia en que el género equivale a “los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos”⁷⁷. Se trata, principalmente, de una creación cultural, pero también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas e impacta sus resultados. De igual modo, se proyecta y condiciona, entre otros aspectos, “la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones, el poder político y el disfrute de los derechos dentro de la familia [en

el campo cultural, laboral, de desarrollo profesional] y en la vida pública”78.

1. Si es cierto que, dependiendo de la cultura y de la época, las relaciones de género presentan algunas variantes, lo que salta a la vista es que “en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como característica profunda”79. Por tanto, el género, al igual que sucede con la raza, la clase, la etnicidad, la sexualidad y la edad, puede catalogarse como una fuente de estratos sociales y facilita “comprender la estructura social de la identidad de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexos”80.

1. El análisis centrado en el género parte, a su turno, de un enfoque muy concreto que consiste en reconocer que en el mundo –y Colombia no es la excepción– históricamente las mujeres han padecido una situación de desventaja que impacta todos los aspectos de sus vidas, entre ellos, la familia, la educación y el trabajo. Baste traer a la memoria que en algunas épocas se equiparaba a las mujeres con “los menores y dementes en la administración de sus bienes, no podían ejercer la patria potestad, no podían acceder a la universidad, se les obligaba a adoptar el apellido del marido, agregándole al suyo la partícula ‘de’ como símbolo de pertenencia, entre otras limitaciones”81.

1. El ángulo de visión del género se convierte así en una herramienta o instrumento crítico al que resulta preciso acudir –a la manera de quien se vale de una lupa o lente de aumento– con el fin de agudizar la mirada para reconocer que en la realidad la violencia contra las mujeres no puede considerarse un hecho aislado, sino que tiene una dimensión sistémica, que reproduce en todas las esferas de la existencia de las mujeres asimetrías de poder derivadas de un modelo de sociedad machista y patriarcal que impregna la cultura y se acepta sin cuestionarse, porque se encuentra profundamente arraigado en la cosmovisión hegemónica.

1. Vale la pena recordar que la discriminación fundada en el género surge y se hace más fuerte, cuando se usan categorías supuestamente neutrales o que favorecen por igual a hombres y a mujeres, pero que, examinadas en profundidad, no hacen cosa distinta que reproducir estereotipos y prejuicios propios del modelo machista y patriarcal aun imperante, el cual, pese a los inmensos adelantos normativos, aún rige la sociedad y la cultura e impide la efectiva materialización de la igualdad para las mujeres, dificultando la protección de sus derechos en distintos ámbitos de la existencia.

1. En suma, el análisis centrado en el género permite distinguir cuándo nos encontramos ante pre comprensiones o generalizaciones con efectos discriminatorios que generan violencia material o simbólica contra las mujeres y les impiden el pleno disfrute de sus derechos fundamentales y debe aplicarse igualmente al momento de establecer las medidas que han de adoptarse con el objeto de superar el modelo machista que es hegemónico, a pesar de que no nos damos cuenta, pues se encuentra profundamente arraigado y, por ello mismo, es tan imperceptible como el aire que se respira. El análisis centrado en el género también hace factible detectar las asimetrías de poder presentes en las relaciones entre particulares y en las domésticas en las que suelen producirse desigualdades y generarse situaciones de indefensión, de subordinación o de dependencia.

1. Esto es algo que los y las Constituyentes de 1991 tuvieron muy claro. Por ello, el artículo 86 superior dispone que [l]a ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares... respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión -se destaca-. Los artículos 1º82 y 42 del Decreto 2591 de 1991 prevén, por su parte, que “la acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: (...) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar a quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción”.

1. La Corte Constitucional ha interpretado el artículo 43 superior, en el que se reafirma la prohibición de que las mujeres sean sometidas a alguna clase de discriminación, en conjunto con el artículo 13 que prohíbe la discriminación por razones de sexo y con el artículo 53 que

les imparte una protección especial a las mujeres en el ámbito laboral, para concluir que la igualdad de las mujeres es material y se aplica de manera transversal en todos los aspectos de las relaciones sociales que a ellas les conciernen.

1. Tal es la razón por la cual en el mundo del trabajo también rige el respeto por los derechos fundamentales, lo que incluye asegurar la efectividad de los derechos de las mujeres, tanto más cuanto en ese ámbito la discriminación contra la mujer suele provenir del intento por alterar o modificar el trato igualitario que ellas merecen, por medio de reducciones, exclusiones o restricciones sustentadas en estereotipos o generalizaciones que pretenden perpetuar patrones de dominación y sumisión inadmisibles⁸³. Esta Corte Constitucional se ha valido del análisis centrado en el género para identificar los tratos discriminatorios contra la mujer en el mundo del trabajo en repetidas ocasiones⁸⁴.

1. Y no podría ser de otra manera, puesto que la Constitución asegura el derecho al trabajo como un objetivo principal. Igualmente, el artículo 25 superior establece: “[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. En ese sentido, debe entenderse la referida garantía constitucional no sólo como un factor básico de la organización social, sino también como principio axiológico de la Constitución⁸⁵.

1. Lo anterior, refleja asimismo la postura adoptada desde tiempo atrás por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva número 18 de 2003, de acuerdo con la cual “en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respecto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, debe tomarse nota de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, de los que son titulares los Estados y de los que, al paso, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes)⁸⁶. Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría de *Drittwirkung der Grundrechte*⁸⁷, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los

poderes públicos, como por los particulares en relación con otros particulares.

1. La Corte Constitucional ha indicado que la protección en el mundo del trabajo se extiende a todas sus modalidades⁸⁸, se predica para “toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución⁸⁹, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente⁹⁰, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros”⁹¹.

1. En esta providencia resulta indispensable destacar una vez más que, tanto las autoridades judiciales y operadores/as jurídicos/así, como quienes desarrollan su actividad en las relaciones entre particulares, principalmente en el mundo del trabajo, deben aplicar un análisis centrado en el género al abordar y gestionar las denuncias por violencia y/o discriminación contra las mujeres -se destaca-. Esto se desprende del desarrollo constitucional y legal que ha tenido en Colombia y en el ámbito regional e internacional de los derechos humanos la protección de las mujeres en el campo laboral que es coincidente con los avances consignados en el Convenio C-190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo⁹².

1. Aunque el Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no ha sido aprobado por Colombia, sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo.

1. El preámbulo del Convenio C-190 de la OIT recuerda, en primer lugar, la importancia que tiene para la existencia humana, más allá de las diferencias de raza, credo o sexo, “el

derecho a perseguir el bienestar material y el desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Reconoce, asimismo, el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso por razón del género. Advierte, además, las consecuencias que tienen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y sostiene que estos pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, calificándolos como una amenaza inaceptable para la igualdad de oportunidades e incompatible con el trabajo decente. Resalta, igualmente, la importancia de una cultura de trabajo que se funde en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir las violencias y el acoso.

1. De la misma forma, pone de presente que los Estados parte de la OIT tienen “la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos” –se destaca–. Por otra parte, trae a colación que la violencia y el acoso “son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad”.

1. La violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género tiene un carácter sistémico y no se trata de casos aislados. Miles de mujeres en el mundo sufren violencia y discriminación que las afecta gravemente en todos los aspectos de su existencia, también en el marco de sus relaciones laborales. Por ese motivo, en el mundo del trabajo las consideraciones de género juegan un papel relevante, pues permiten detectar “las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”⁹³.

1. El Convenio número C-190 de la OIT parte de una definición del mundo de trabajo que es

amplia (artículo 2º) y marca, a un mismo tiempo, la extensión del ámbito de protección que confiere⁹⁴. En su inciso segundo, dispone que el instrumento rige en relación con todos los sectores, esto es, se aplica tanto al sector público como al privado y abarca asimismo la esfera de la economía formal e informal, en zonas urbanas o rurales. Entretanto, el artículo 3º deja ver la extensión con que el Convenio se refiere al mundo del trabajo, pues dispone que el instrumento se aplica a la violencia y el acoso que tienen lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo⁹⁵ -se destaca-.

1. Fuera de realizar una interpretación amplia del lugar del trabajo⁹⁶, el Convenio incorpora la violencia o el acoso por razón de género en un sentido comprensivo 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”.

1. Además, incluye algunos deberes que han de observarse al momento de proteger y prevenir la violencia y el acoso⁹⁷, entre los que se cuenta adoptar medidas tales como i) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores y ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso; ii) incorporar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas; iii) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; iv) 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; v) 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; vi) 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 sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y

otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política relativa a la violencia y el acoso.

1. De lo anteriormente expuesto se sigue que el Convenio 190 de la OIT contempla un conjunto de exigencias más avanzadas a favor de las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo y si bien debe ser considerado como criterio interpretativo central, lo cierto es que sería muy significativo para luchar contra estas prácticas condenadas nacional e internacionalmente que el instrumento adquiriera la plenitud de efectos vinculantes en Colombia. Por ese motivo, en la parte resolutive de esta providencia se exhortará al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que tomen las medidas y realicen las acciones necesarias, a efectos de lograr la debida ratificación y aprobación del mencionado Convenio.

1. Debe tenerse presente que en el mundo del trabajo la situación de las mujeres enfrenta aún grandes retos. Uno de los principales desafíos tiene que ver con aceptar que, pese a los logros en el terreno normativo, en el imaginario social y cultural todavía impera una cosmovisión que tiende a reproducir mecanismos de dominación y asimetrías de poder, hasta el punto de que, sólo una óptica que confronte críticamente la percepción imperante, puede identificar las actuaciones y medidas discriminatorias que reproducen la violencia de género, así como la subvaloración de las mujeres y es capaz de medir hasta qué punto esa visión prevalente y sistémica del mundo afecta la plena realización de los derechos de las mujeres.

1. Por eso mismo también cabe tomar nota de las recomendaciones generales del Comité CEDAW sobre el sentido y alcance del análisis fundado en el género y su importancia en la posibilidad de derrotar los estereotipos de género, impedir la violencia y/o discriminación por motivos de género y garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad material.

1. Las recomendaciones del Comité CEDAW y su adopción por parte de la Corte y la Comisión Interamericanas de Derechos Humanos

1. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) fue creado, entre otros aspectos, para hacer seguimiento al cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la Convención⁹⁸. En ejercicio de su tarea ha proferido treinta y siete (37)) recomendaciones generales para la protección de los derechos de las mujeres⁹⁹. Tales recomendaciones juegan un papel destacado al momento de fijar el sentido y alcance de los derechos contemplados en la CEDAW. En esta sentencia, resulta importante traer a colación las recomendaciones generales 19, 25 y 28.

1. El artículo 1º de la CEDAW al definir, para los propósitos de la Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” prescribe que esta “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

1. La recomendación general 28 deja claro que “cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales constituye discriminación contra la mujer, incluso cuando no sea en forma intencional”¹⁰⁰. Adicionalmente, según la observación general 19, la discriminación contra la mujer puede presentarse por motivos de sexo y género y, en tal sentido, también comprende “la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de una manera desproporcionada¹⁰¹.”

1. Se trata de un tipo de discriminación “que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre” y comprende “los actos que infligen lesiones o sufrimientos de carácter físico, mental o sexual, la amenaza de dichos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad, la violencia cometida en la familia o la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, o la violencia perpetrada o condonada por el Estado o sus agentes, independientemente del lugar en que se cometa”¹⁰².

1. A propósito de lo anterior, la Observación general 28 resalta que mientras el término “sexo” contemplado en el artículo 1º de la CEDAW se refiere a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, la expresión “género” alude a “las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer”¹⁰³ -se destaca-.

1. Bajo esa perspectiva, resulta indispensable entender que la CEDAW “va más allá del concepto de discriminación utilizado en muchas disposiciones y normas legales, nacionales e internacionales”¹⁰⁴. Ello es así, toda vez que “si bien dichas disposiciones y normas prohíben la discriminación por razones de sexo y protegen al hombre y la mujer de tratos basados en distinciones arbitrarias, injustas o injustificables, la Convención se centra en la discriminación contra la mujer, insistiendo en que la mujer ha sido y sigue siendo objeto de diversas formas de discriminación por el hecho de ser mujer”¹⁰⁵-se destaca.

1. De lo anterior se sigue que “el trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género” -se destaca-.

1. Por otra parte, según el literal a) del artículo 5º de la CEDAW los Estados parte “tomarán todas las medidas apropiadas para: a) [m]odificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...” -se destaca -.

1. De igual importancia es el entendimiento que fija la recomendación 28 a las obligaciones de respetar, proteger y hacer cumplir el derecho de la mujer a la no discriminación y al goce de la igualdad.

i) La obligación de respetar requiere que los Estados parte se abstengan de elaborar leyes, políticas, normas, programas, procedimientos administrativos y estructuras institucionales que directa o indirectamente priven a la mujer del goce de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en pie de igualdad con el hombre.

ii) La obligación de proteger demanda de los Estados parte amparar a las mujeres contra la discriminación proveniente de actores privados y los insta a adoptar “medidas directamente orientadas a eliminar las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres” 107 -se destaca.

iii) La obligación de cumplir, exige, a su turno, que los Estados parte tomen “una amplia gama de medidas para asegurar que la mujer y el hombre gocen de jure y de facto de los

mismos derechos, incluida, cuando proceda, la adopción de medidas especiales de carácter temporal¹⁰⁸. Esto entraña dos clases de obligaciones: a) en relación con los medios o las conductas y b) en cuanto a los resultados”. De esta forma, los Estados parte deberán tener claro que están sujetos a “cumplir con sus obligaciones jurídicas con todas las mujeres mediante la formulación de políticas, programas y marcos institucionales de carácter público que tengan por objetivo satisfacer las necesidades específicas de la mujer a fin de lograr el pleno desarrollo de su potencial en pie de igualdad con el hombre”¹⁰⁹.

1. En los términos de la recomendación general 28, la prohibición de discriminación contra la mujer no solo comprende aquella que tiene lugar de manera directa, sino que abarca la causada de modo indirecto.

i) La discriminación directa contra la mujer supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género.

ii) La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en realidad tiene un efecto discriminatorio contra la mujer, porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra. Además, la discriminación indirecta puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reconocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre.

1. En el sentido mencionado resulta importante entender que a partir de los artículos 1110 a 5 y 24 de la CEDAW¹¹¹ -que constituyen el marco general desde el cual debe fijarse el sentido y alcance del derecho de las mujeres a que se les garantice igualdad material y se les asegure que no serán víctimas de ningún tipo de discriminación ni violencia-, se derivan tres obligaciones que, como se recuerda en las consideraciones de la recomendación general

25, “deben cumplirse en forma integrada y trascienden la simple obligación jurídica formal de la igualdad de trato entre la mujer y el hombre”.

i) “[G]arantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación -que puedan cometer las autoridades, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares- por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación”¹¹² -se destaca-.

ii) “Mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces”¹¹³. -se destaca-.

iii) “Hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales”¹¹⁴ -se destaca-.

1. En suma, la recomendación general 25 precisa que el derecho a la igualdad de las mujeres debe interpretarse en un sentido sustantivo o material y no meramente formal -se destaca-. Para ese efecto, la Convención requiere que desde un primer momento la mujer tenga las mismas oportunidades que los hombres y disponga “de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados”¹¹⁵.

1. En el sentido antes anotado, no es “suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas

circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer¹¹⁶ –se destaca–.

1. De otra parte, la recomendación general número 25 efectúa en sus consideraciones una relevante diferenciación: “[l]as necesidades y experiencias permanentes determinadas biológicamente de la mujer deben distinguirse de otras necesidades que pueden ser el resultado de la discriminación pasada y presente cometida contra la mujer por personas concretas, de la ideología de género dominante o de manifestaciones de dicha discriminación en estructuras e instituciones sociales y culturales” –se destaca–.

1. El instrumento llama la atención acerca de la necesidad de entender que “[c]onforme se vayan adoptando medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, sus necesidades pueden cambiar o desaparecer o convertirse en necesidades tanto para el hombre como la mujer”¹¹⁷. Lo anterior impone un “examen continuo las leyes, los programas y las prácticas encaminados al logro de la igualdad sustantiva o de facto de la mujer a fin de evitar la perpetuación de un trato no idéntico que quizás ya no se justifique”¹¹⁸

1. En conclusión, la obligación de no discriminar no solo se predica de las autoridades estatales en todos los niveles y jerarquías, sino que, en vista de la asimetría de poder que generan las actuaciones basadas en estereotipos de género, cobijan también a quienes en la esfera privada –por ejemplo, en el mundo del trabajo–, están en la posibilidad de afectar los derechos de las mujeres, propiciándoles un trato desigual, sin que exista justificación jurídica.

[L]os Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Esto se traduce, por ejemplo, en la prohibición de emitir leyes, en sentido amplio, de dictar disposiciones civiles, administrativas o de cualquier otro carácter, así como de favorecer actuaciones y prácticas de sus funcionarios, en aplicación o interpretación de la ley, que discriminen a determinado grupo de personas en razón de su raza, género, color, u otras causales.

Además, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias -se destaca-.

1. Ha subrayado la Corte IDH que el derecho internacional de los derechos humanos “prohíbe políticas y prácticas deliberadamente discriminatorias”¹²⁰ y, simultáneamente, “aquellas cuyo impacto sea discriminatorio contra ciertas categorías de personas, aun cuando no se pueda probar la intención discriminatoria”¹²¹ -se destaca-.

1. En criterio de la Corte de San José, existe un mandato imperativo de protección de aplicación igualitaria y no discriminatoria de las disposiciones legales, lo que obliga a las autoridades estatales, sin excepción, a abstenerse de proferir regulaciones directamente discriminatorias o con ese impacto sobre los diferentes grupos de la población¹²².

1. Desde este ángulo, ha destacado cómo el Comité de Derechos Humanos, el Comité contra la Discriminación Racial, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “han reconocido el concepto de la discriminación indirecta. Este concepto implica que una norma o práctica aparentemente

neutra, tiene repercusiones particularmente negativas en una persona o grupo con unas características determinadas”¹²³ –se destaca–.

1. Admite el alto Tribunal la posibilidad de que quien “haya establecido esta norma o práctica no sea consciente de esas consecuencias”¹²⁴. Más allá de esto, queda claro que lo trascendental no reside en la intención de discriminar, sino en el impacto que de facto tienen las normas sobre determinados grupos de la población “y, en tal caso, la intención de discriminar no es lo esencial y procede una inversión de la carga de la prueba”¹²⁵. Incluso normas que se aplican de manera imparcial y objetiva pueden tener efectos prácticos discriminatorios, si no se toman en cuenta las circunstancias particulares de las personas a quienes se aplican y los efectos que sobre estas se producen¹²⁶. En tal virtud, advierte sobre el impacto generalmente desproporcionado que se vincula con la discriminación indirecta¹²⁷.

1. De otra parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha abordado la pregunta sobre el alcance del análisis de género como herramienta hermenéutica en sus pronunciamientos, tanto en los casos contenciosos, como en el marco de las opiniones consultivas¹²⁸. Para la Corte IDH los estereotipos de género tienen que ver con una pre comprensión o preconcepción acerca de las propiedades que definen o deben caracterizar a los hombres y a las mujeres o los roles que ellos y ellas deben cumplir socialmente y que aun cuando no siempre tienen en sí mismos el objetivo de generar tratos discriminatorios, aplicados en diferentes contextos, pueden generar tratos y actuaciones discriminatorias que se suelen pasar por alto o no percibir por encontrarse profundamente arraigadas en la cultura y en las costumbres sociales.

1. Estas prácticas impregnan el lenguaje y se proyectan también sobre la aplicación del derecho por parte de las y los operadores/as jurídicos/as y judiciales. La Corte de San José ha rechazado los estereotipos de género incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y ha dejado claro en sus sentencias que los Estados parte de la

Convención Americana están obligados a “erradicarlos en circunstancias en las que han sido utilizados para justificar la violencia contra la mujer o su impunidad, la violación de sus garantías judiciales, o la afectación diferenciada de acciones o decisiones del Estado”¹²⁹.

1. En relación con el principio de igualdad y la no discriminación ha sostenido, asimismo, que:

[L]a noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación¹³⁰. Asimismo, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico¹³¹. Además, este Tribunal ha establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto¹³² y que están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas.

1. En el caso que dio lugar al pronunciamiento citado¹³³, la Corte IDH concluyó que el trato desigual al que fueron expuestos quienes solicitaron la protección de su derecho a la igualdad y a no ser discriminados no se derivó de una ley interna o de su aplicación, sino que se relacionó con “la discriminación ocasionada por el recurso a estereotipos de género, sobre la orientación sexual y la posición económica para justificar la declaratoria de abandono, así como que las prácticas o patrones asociados al contexto de adopciones irregulares en Guatemala afectaron de manera desproporcionada a las familias viviendo en situación de

pobreza”¹³⁴ –se destaca–.

1. En otra ocasión, la Corte IDH se pronunció sobre este mismo tema y concluyó que en el caso examinado los “atrocies y ultrajantes actos de violencia física, verbal, psicológica y sexual sufridos por Linda Loaiza López Soto, los cuales provocaron afectaciones a sus derechos a la integridad personal, a la libertad personal, a la dignidad, autonomía y vida privada, así como a vivir una vida libre de violencia, no fueron puestos en duda en este proceso¹³⁵. Tampoco se cuestionó que estos hechos configuran actos de violencia contra la mujer, así como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres en los términos dispuestos en la Convención de Belém do Pará”. La Corte IDH destacó que en el asunto bajo revisión el Estado dejó de observar la obligación de prevenir que se desprende de la Convención de Belem do Pará y se traduce en el deber estatal de aplicar una debida diligencia reforzada en casos referidos a la violencia contra la mujer, aspecto este que:

[T]rasciende el contexto particular en que se inscribe el caso, lo que conlleva a la adopción de una gama de medidas de diversa índole que procuren, además de prevenir hechos de violencia concretos, erradicar a futuro toda práctica de violencia basada en el género. Para ello, la Corte ya ha resaltado la importancia de reconocer, visibilizar y rechazar los estereotipos de género negativos, que son una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, a fin de modificar las condiciones socioculturales que permiten y perpetúan la subordinación de la mujer.

1. En aquella oportunidad la Corte de San José también destacó un aspecto de especial importancia:

En casos de violencia sexual... la investigación debe intentar evitar en lo posible la revictimización o re-experimentación de la profunda experiencia traumática a la víctima. A

tal fin, en casos de violencia contra la mujer, resulta necesario que durante las investigaciones y la sustanciación de los procesos de enjuiciamiento, se tomen ciertos resguardos al momento de las declaraciones de las víctimas, como así también en ocasión de realizarse experticias médicas o psicológicas, especialmente cuando se tratan de víctimas de violencia sexual.

1. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha insistido en que la importancia de un análisis centrado en el género se entiende justamente cuando se tiene claro que la violencia contra las mujeres tiene su raíz en la discriminación. Entretanto ello ocurre, es muy probable que se propicie la “la repetición crónica de las violaciones de derechos humanos y la total indefensión de las víctimas y de sus familiares”¹³⁶. Particular importancia para el asunto que se examina reviste el pronunciamiento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Maria da Penha Maia Fernandes vs. Brasil*¹³⁷:

“[la violación] forma parte de un patrón general de negligencia y falta de efectividad del Estado para procesar y condenar a los agresores, considera la Comisión que no sólo se viola la obligación de procesar y condenar, sino también la de prevenir estas prácticas degradantes. Esa ineffectividad judicial general y discriminatoria crea el ambiente que facilita la violencia doméstica, al no existir evidencias socialmente percibidas de la voluntad y efectividad del Estado como representante de la sociedad, para sancionar esos actos”.

1. En fin, lo expuesto permite constatar el vínculo que existe entre los problemas de discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres y permite realzar que los Estados están sujetos a actuar con la diligencia debida para prevenir, investigar, y sancionar con celeridad y sin dilación todos los actos de violencia contra las mujeres, cometidos tanto por actores estatales como no estatales, así como deben implementar acciones para erradicar la discriminación contra la mujeres y los patrones estereotipados de comportamiento que promueven su minusvaloración.

1. El alcance que la Corte Constitucional le ha fijado al análisis centrado en el género como herramienta hermenéutica para impedir que exista indiferencia, neutralidad o tolerancia ante conductas relacionadas con violencia y/o discriminación por razones de género

1. Esta Corte ha sostenido de manera reiterada que la violencia contra la mujer se presenta en distintos escenarios. No solo en espacios públicos, sino también en espacios privados y ha enfatizado que, cuando las mujeres denuncian, la respuesta no siempre resulta ser la que se espera, pues “muchas veces, se nutre de estigmas sociales” e implica “redoblar la dosis de discriminación y violencia”¹³⁸. Para esta Corporación, lo anterior se debe, en gran medida, a que la violencia contra las mujeres se ha vuelto parte de lo que se considera “normal”, “natural” o “corriente”, de modo que la reacción frente a la denuncia tiende a ser o bien la indiferencia -suele restársele importancia-, o bien la estigmatización o retaliación.

1. Bajo esa óptica, el análisis centrado en el género permite reconocer y hacer visibles los sesgos o estereotipos de género que, en muchos casos permanecen latentes e imperceptibles en la cultura dominante y convierten la denuncia, en casos de violencia y/o discriminación por motivos de género, en un desafío para las mujeres víctimas¹³⁹.

1. En sentencia T-878 de 2014 esta Corte relacionó un grupo de actuaciones que dejan al descubierto las fallas estatales en el deber de diligencia en la investigación de los casos de violencia de género. Entre estas prácticas, mencionó, precisamente, la utilización de estereotipos de género, esto es, “imágenes sociales generalizadas, preconceptos sobre características personales o roles que cumplen o deben ser observados por los miembros de un determinado grupo social¹⁴⁰. Según la Corporación, estas expresiones sirven para describir a un grupo, prescribir su comportamiento o asignar diferencias y adquieren relevancia constitucional cuando sirven para excluir y marginar a ciertas personas, para invisibilizarlas”¹⁴¹. Como se ha subrayado en la presente sentencia, los estereotipos de

género juegan un papel trascendental al momento de fijar el sentido y alcance de los derechos fundamentales de las mujeres. En relación con su significado esta Corte ha expresado:

El empleo de estereotipos al momento de evaluar el comportamiento de las partes en un determinado proceso se traduce en la adopción de preconcepciones basadas en prejuicios que puede llegar a constituir una acción discriminatoria. Específicamente, esto puede ocurrir cuando la negativa de protección de un derecho fundamental responde en cierta medida a un juicio de reproche por desviación del comportamiento esperado de una persona que es situada en alguna de estas dos circunstancias: en un caso, se considera que la persona se ha desviado del estereotipo esperado de acuerdo a, por ejemplo, su género; en el segundo caso una persona es identificada, implícita o explícitamente, con un estereotipo negativo, a saber un comportamiento que si bien no es ilegal, sí es considerado reprochable¹⁴².

1. Ha destacado la Corte Constitucional que los estereotipos de género adquieren un matiz negativo en la medida en que “establecen jerarquías de género y asignan categorizaciones peyorativas o desvalorizadas a las mujeres, reproduciendo prácticas discriminatorias. La existencia de estos prejuicios influye en el modo en el que las instituciones reaccionan frente a la violencia contra las mujeres”¹⁴³. De ahí la importancia de adoptar un análisis centrado en el género y tomar medidas “de carácter cultural, dentro de su deber de prevención, que tiendan a eliminar las barreras a la adecuada investigación y sanción de la violencia contra las mujeres¹⁴⁴. Entre las conquistas más importantes en ese ámbito, la Corte Constitucional ha destacado un aspecto relevante:

1. En esa misma línea, la Corte ha insistido en que, pese a la protección existente en favor de los derechos de las mujeres, derivada de las normas nacionales e internacionales, la igualdad material de género todavía constituye una meta por cumplir, si se toman en cuenta las

realidades desiguales que las mujeres aún enfrentan. De ahí que sigan siendo consideradas sujetos de especial protección constitucional y que sus derechos generales tanto como los específicos merezcan atención eficaz y oportuna en todos los ámbitos y por parte de todas las autoridades, operadores jurídicos y particulares que, puestos en condición de superioridad o autoridad puedan afectar los derechos fundamentales de las mujeres¹⁴⁶.

1. La Corte Constitucional se ha referido a la categorización realizada por la doctrina acerca de las concepciones más frecuentes que determinan la actitud de las autoridades cuando en el sistema penal se denuncia la violencia de género¹⁴⁷. Aunque estas se refieren, concretamente, a las autoridades en el marco de la justicia penal, cabe señalar que no son ajenas a aquellas que inciden en la manera como la sociedad, en general, reacciona cuando se trata de enfrentar la violencia de género. Entre estas categorías se encuentran: las de

i) “La mujer honesta” que hace alusión a las propiedades con las que las autoridades y la sociedad considera que deben contar las mujeres para ser merecedoras de la tutela judicial, en casos en que ellas denuncian por violencia de género. Estos atributos se edifican sobre prejuicios que justifican indagar, por ejemplo, “sobre la vida pasada de la denunciante, a pesar de que ello no tenga relevancia en el juicio”.

ii) “La mujer mendaz” referente a aquel atributo estereotipado a partir del cual se califica a las mujeres que denuncian violencia de género como aquellas que no saben lo que quieren y/o cuando dicen no, en realidad quieren decir sí. Esta categoría suele usarse “para construir la sospecha de que las mujeres mienten cuando denuncian un abuso sexual. En estos casos, los Tribunales buscan exhaustivamente en los testimonios dados por la denunciante elementos que lleven a corroborar el engaño. En esa línea, el relato de la mujer no tiene valor frente a la ausencia de consentimiento y deben existir elementos externos que lleven al convencimiento de su dicho (por ejemplo, marcas de resistencia en el imputado, testigos,

signos de que ella ejerció resistencia)”148;

iii) “La mujer instrumental” que se construye a partir de la percepción estereotipada de acuerdo con la cual “las mujeres efectúan falsas denuncias por hechos de violencia como medio para obtener algún fin, ‘la exclusión del marido del hogar’, ‘posicionarse en un juicio de divorcio’, para ‘perjudicar’, ‘vengarse’, o bien para ‘explicar una situación’. Esta situación las ubica en plano de desigualdad respecto del hombre quien cuenta con el límite del derecho penal como ultima ratio a su favor. Ello implica que la mujer también tenga que probar absolutamente su versión”149.

iv) “La mujer corresponsable” concepto que obedece a la idea según la cual la violencia de género es algo que debe mantenerse en el plano de la intimidad respecto de lo que la justicia penal y su condena por parte de la sociedad debe mantenerse a distancia, pues no les está dado incidir en las relaciones de pareja. De este modo, la violencia y/o discriminación por motivos de género se entiende como “una manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas”150 y

v) “La mujer fabuladora” una concepción que se relaciona con la idea estereotipada según la cual las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género no hacen más que “fantasear”, esto es, fundan sus denuncias “en la deformación de hechos de la realidad, por ejemplo, exagerándolos. Generalmente, este prejuicio parte las nociones de locura e irracionalidad que se atribuyen frecuentemente a las mujeres, en oposición a la racionalidad que suele asignársele al hombre”151.

1. En la sentencia T-338 de 2018 se pronunció la Corte, entre otros aspectos, sobre la violencia estructural contra la mujer y acerca de la necesidad de que las y los operadores judiciales empleen un análisis de género al momento de cumplir con su obligación de

investigar, sancionar y reparar la violencia estructural contra la mujer. En criterio de la Corporación, ello implica que, al estudiar los casos, las autoridades judiciales deben valerse de un enfoque de género que tenga en cuenta “las reglas constitucionales que prohíben la discriminación por razones de género, imponen igualdad material, exigen la protección de personas en situación de debilidad manifiesta y por consiguiente, buscan combatir la desigualdad histórica entre hombres y mujeres, de tal forma que se adopten las medidas adecuadas para frenar la vulneración de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta que sigue latente la discriminación en su contra en los diferentes espacios de la sociedad”¹⁵². Unos años antes, en la sentencia T-967 de 2014¹⁵³, la Corte Constitucional abordó el estudio de un caso relacionado con la violencia intrafamiliar y destacó la obligación de que las autoridades judiciales, tanto como los operadores y operadoras jurídicos/as asumieran un papel activo en la eliminación de los estereotipos de género perjudiciales basados en la inferioridad de las mujeres.

1. En la sentencia T-735 de 2017¹⁵⁴ estableció esta Corporación que el derecho de acceso a la justicia sin discriminaciones contra las mujeres exige que “las medidas de protección, especialmente las establecidas en la ley 1257 de 2008, sean efectivas, idóneas, oportunas y que se realice un seguimiento sobre su cumplimiento”¹⁵⁵. La referida sentencia destacó que el Estado se convertía en un segundo agresor “cuando sus funcionarios no [tomaban] medidas de protección contra la violencia de género en plazos razonables”. Adicionalmente, dispuso que en estos casos debían observarse las siguientes reglas:

i) Las medidas de protección y el trámite para cumplirlas deben adoptarse dentro de un término razonable con el fin de evitar nuevos hechos de violencia.

ii) Las mujeres tienen derecho a acceder a la información sobre el estado de la investigación, de modo que estén en condición de ejercer su derecho a la defensa.

iii) Los funcionarios y funcionarias encargados/as de la ruta de atención deben actuar de manera imparcial y asegurar que sus decisiones no están fundadas en preconcepciones sobre la forma en que “se espera” que la víctima de violencia actúe o en la gravedad de los hechos, para que estos se reconozcan como agresión.

iv) Los derechos reconocidos en la Ley 1257 del 2008, entre ellos, el de elegir no ser confrontada con su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para la protección y atención de la violencia y/o discriminación por motivos de género y v) se debe garantizar la idoneidad de las medidas de protección para eliminar la violencia o la amenaza denunciada. Para esos efectos, es preciso atender a la modalidad del daño y recurrir a medidas idóneas con el objeto de conjurar la situación de violencia o su riesgo.

1. Esta Corte ha enfatizado que las autoridades en su conjunto deben contribuir a eliminar tratos diferenciales basados en estereotipos o generalizaciones discriminatorias. Esto significa que como mínimo deben¹⁵⁶:

i) Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres.

ii) Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial.

iii) No tomar decisiones con base en estereotipos discriminatorios.

iv) Evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres.

v) Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.

vi) Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales;

vii) Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia.

viii) Evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales y

ix) Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres.

1. Lo anterior también es aplicable a los particulares. En ese sentido, la Corte ha advertido que la prohibición de tratos discriminatorios sustentados en categorías prohibidas o estereotipos de género no solo se predica de la ley, sino que en un Estado constitucional debe ser exigido a todos/as quienes en el ámbito público o en el privado tengan posibilidad de afectar los derechos fundamentales de las mujeres al valerse de generalizaciones discriminatorias para propiciarles un trato desigual, sin que exista justificación constitucional alguna¹⁵⁷.

1. En tal virtud, la jurisprudencia constitucional¹⁵⁸, sustentada en lo dispuesto por el artículo 1º del Convenio 111 de la OIT sobre la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral y

ocupacional¹⁵⁹, de acuerdo con el cual en los espacios de trabajo se puede presentar discriminación¹⁶⁰, precisó 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”¹⁶¹. En otras palabras, “al mostrarse ‘indiferente’ o ‘neutral’ frente a los actos de violencia, el empleador vulnera los derechos de la accionante”¹⁶², toda vez que se abstiene de asumir “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”¹⁶³.

1. La Corte ha mencionado varios aspectos que, de presentarse en el mundo del trabajo, implican un desconocimiento de los deberes de prevención y protección atribuidos a los empleadores cuando estos i) no incentivan “la denuncia de los hechos y, en realidad, [consideran] ‘problemático’ que la mujer pida permisos para asistir a diligencias judiciales, a citas psicológicas, o [requieren] al empleador o a sus trabajadores testimonios sobre el maltrato” ¹⁶⁴; ii) “expresan la indiferencia o neutralidad, esto es, toleran que el círculo de trabajo participe de actos de re victimización en contra de la víctima de violencia”¹⁶⁵; iii) “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” ¹⁶⁶; iv) participan también 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” ¹⁶⁷ -se destaca-.

1. Es claro entonces que para la jurisprudencia constitucional los espacios laborales no pueden convertirse en escenarios en los que exista neutralidad o tolerancia ante conductas relacionadas con violencias de género -se destaca. Los empleadores están obligados a adoptar medidas concretas para apoyar a las víctimas de este tipo de violencia, entre ellas, “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”¹⁶⁸.

1. Ahora, junto a la obligación de no neutralidad o tolerancia ante conductas relacionadas con las violencias de género, esta Corte también ha llamado la atención acerca de la necesidad de adoptar medidas para evitar que este tipo de conductas se repitan, obligación que se deriva de los estándares internacionales que exigen asegurar la prevención y la no repetición de los actos de violencia y discriminación¹⁶⁹, como se expuso en líneas anteriores¹⁷⁰. Al fijar el sentido y alcance de esta obligación la Corte precisó que entre las formas de hacer operativa esas acciones se encuentra también 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”¹⁷¹.

1. En un pronunciamiento anterior¹⁷², en el que se abordó el estudio de un caso de discriminación por motivos de raza, la Corporación fijó algunos criterios acerca de las medidas que deben ser observadas para prevenir actos de discriminación y crear ambientes más seguros, entre los cuales pueden mencionarse los siguientes: i) generar medidas de capacitación en temas de diversidad, inclusión y no discriminación; ii) ordenar al Ministerio de Trabajo visitar periódicamente el lugar de trabajo para evaluar el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, con el fin de ver la evolución en el ambiente laboral así como contribuir a la superación de la discriminación en el escenario en el cual tuvo lugar.

1. La importancia que la legislación dirigida a prevenir y sancionar la violencia y discriminación contra las mujeres le confiere al análisis centrado en el género

1. Para finalizar estas consideraciones cabe resaltar lo dispuesto por la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal,

la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Como podrá constatarse, esta ley incorpora algunos de los más importantes estándares nacionales e internacionales examinados en párrafos anteriores.

1. Según el artículo 1º de la ley en mención su objeto radica en adoptar normas que hagan factible asegurar para todas las mujeres una vida libre de violencia en el ámbito público y en el privado, así como salvaguardarles el ejercicio pleno de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional. Lo anterior implica garantizar su “acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención”, así como adoptar políticas públicas indispensables para su realización.

1. El mencionado estatuto definió la violencia contra la mujer así –se destaca–:

[C]ualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

1. La aludida ley reconoció que el daño físico, el psicológico, el sexual y el patrimonial debían comprenderse como efectos de las agresiones y estableció los siguientes derechos para las víctimas (artículo 8º):

a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.

b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de

esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública;

c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;

d) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;

e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;

f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;

g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;

h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;

i) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;

j) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.

k) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo”.

1. La ley enuncia igualmente un grupo de principios y criterios de interpretación que rigen a todo tipo de autoridad que conozca casos con esta clase de patrones. Tales principios de interpretación son los siguientes¹⁷³:

* Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.

* Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.

* Principio de Corresponsabilidad. 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. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.

* Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.

* Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.

* No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales,

sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.

* Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

1. En el marco de las acciones coordinadas por parte del Estado impuso la formulación de medidas de sensibilización y prevención¹⁷⁴, de educación¹⁷⁵, de protección laboral y de asistencia en salud¹⁷⁶. En este lugar cabe citar las medidas en el ámbito laboral contempladas en el artículo 12 de la referida ley -se destaca-:

El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: |

1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. |

2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. |

3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.
2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.
3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo.

1. En ese sentido, vale subrayar la importancia que reviste que las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género cuenten con la atención indispensable que permita equilibrar la asimetría de poder que suelen producir los estereotipos de género presentes tanto en la cultura institucional, como en la sociedad y les permita contar con un acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz que preserve su dignidad e intimidad y las mantenga al margen de prácticas humillantes a través de las cuales se cuestiona su credibilidad¹⁷⁸.

1. Conclusión

1. A partir de lo expuesto se derivan, al menos, los siguientes deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género:

i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad

Estos deberes se encuentran estrechamente relacionados. La debida diligencia, atribuye a las autoridades estatales y a los particulares la obligación de atender casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género de manera célere y efectiva, sujetándose a estándares de debida diligencia. Lo anterior, comprende la apertura de la investigación disciplinaria en contra de la persona denunciada que, aun cuando sujeta a los principios del debido proceso, ofrezca medidas efectivas de protección para la persona denunciante, de modo que se prevengan actos retaliatorios o más agresiones. En ese sentido, abarca, igualmente, disposiciones para que las víctimas no se vean obligadas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o a interactuar con él y sea este y, no ellas, quien debe cambiar su lugar u horarios de trabajo.

La corresponsabilidad implica que existan canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos para que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos que propicie que, quienes denuncien, se sientan empoderadas y legitimadas. En tal virtud, las autoridades y los particulares deben contar con rutas y medidas claras, con protocolos de atención sensibles a la situación específica de las mujeres, a fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, así como les brinde la confianza y la seguridad de que contarán con los medios de apoyo suficientes, para seguir adelante con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas.

Estos protocolos de atención deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales: a) el cuidado inmediato o contención; b) la atención psicosocial y c) la asesoría jurídica¹⁷⁹.

a) Entre las medidas de cuidado inmediato o de contención se encuentran las “acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras”¹⁸⁰. Reviste especial importancia que quien debe ajustarse a las modificaciones de horarios, lugares de trabajo y funciones no sea en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario¹⁸¹. En eso consiste, precisamente, que la medida se aplique no de manera neutral o equitativa, sino de modo que pueda superarse la asimetría de poder que suele presentar este tipo de reclamos, a lo que se suma, de un lado, la obligación de no revictimizar a la víctima obligándola a cambiar su esquema de trabajo y, de otro, el deber de prevenir futuras agresiones o retaliaciones por el hecho denunciado¹⁸².

b) Se cuentan como medidas de atención psicosocial aquellas que deben tomarse de manera inmediata cuando se conoce de un caso de violencia por motivos de género o acoso sexual y deben mantenerse durante el tiempo que la víctima considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario o penal¹⁸³. Es recomendable que estas previsiones sean adoptadas por entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia, pues de lo que se trata es de asistir a la víctima en relación con las consecuencias psíquicas y emocionales que suele traer la violencia y/o discriminación por motivos de género.

c) Las medidas de atención jurídica deben suministrarse de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario y provenir de entidades con experticia en la materia, de modo que se pueda prestar la asesoría requerida con la solvencia y la experticia indispensables¹⁸⁴. Los protocolos deben consignar como mínimo una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia formal y de información acerca de la manera adecuada

para acceder a la justicia ordinaria. Estas previsiones buscan evitar que las mujeres que denuncian violencia de género se sientan abandonadas a su propia suerte o puedan ser re victimizadas.

ii) El deber de no tolerancia o neutralidad

El Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos.

iii) El deber de no repetición

A partir de los estándares nacionales e internacionales se deriva la obligación que tiene el Estado -la que se hace extensiva también a los particulares- de otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia y/o discriminación por razones de género contra las mujeres. Esta Corte ha sido enfática en insistir acerca de que una de las dimensiones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias radica, precisamente, en la necesidad de adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género¹⁸⁵; iv) seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos.

1. Pese al carácter vinculante de los mencionados deberes, en muchas ocasiones, las prácticas de sus destinatarios, esto es, las autoridades o particulares encargadas/os de atender y orientar a las mujeres víctimas de violencia y/o discriminación por motivos de género, están lejos de honrar esos compromisos. De ahí que el llamado de esta Corte a que las autoridades y los particulares derroten los estereotipos de género y materialicen, efectivamente, los derechos fundamentales de las mujeres, no pueda calificarse de trivial, sino como un mandato de ineludible cumplimiento que sujeta, por igual, a las autoridades y a los particulares. A todas las autoridades y a todos los particulares, sin excepción alguna.

1. El Estado y los particulares están obligados a combatir con medidas ágiles, céleres y efectivas la ausencia de diligencia y corresponsabilidad, la indiferencia, la neutralidad o la tolerancia en relación con la violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género y deben asegurar la prevención y no repetición de tales conductas, que afectan, gravemente, la convivencia en el Estado social, constitucional, democrático y pluralista de derecho.

1. La violencia sexual contra las mujeres periodistas

1. Esta Corte ha reiterado la importancia que tiene la libertad de expresión para la realización de la democracia. En ese sentido, ha sostenido que la libertad de expresión cumple las siguientes funciones en una sociedad democrática i) “permite buscar la verdad y desarrollar el conocimiento”; ii) “hace posible el principio de autogobierno”; iii) “promueve la autonomía personal”; iv) “previene abusos de poder; y v) “es una ‘válvula de escape’ que estimula la confrontación pacífica de las decisiones estatales o sociales que no se compartan”¹⁸⁶.

1. En el presente acápite la Sala resaltará el papel que desempeña el periodismo ejercido por

mujeres para lograr una democracia más incluyente, diversa, que hace eco de las específicas necesidades de las mujeres, así como permite reflejar su singular mirada sobre el mundo e invaluable aporte. Un aspecto central que no escapa a esta Corporación tiene que ver con las diferentes discriminaciones de que suelen ser víctimas las mujeres periodistas por su condición de género, a las que también se hará breve referencia en esta providencia.

1. En efecto, la participación de las mujeres en los medios de comunicación y el periodismo materializa la igualdad de género y, al paso, fortalece la democracia. Es importante no perder de vista que la libertad de expresión sin la equidad de género permanecería reducida en sus alcances y significado para la democracia, pues dejaría de lado las voces y el entendimiento de más de la mitad de las personas que habitan el mundo.

1. Por lo tanto, si la igualdad de género resulta ser fundamental para conquistar el goce universal del derecho a la libertad de expresión¹⁸⁷, asimismo, un ejercicio amplio y sin limitaciones del derecho a la libertad de expresión permite a las mujeres jugar un papel protagónico al momento de promocionar y llevar a cabo transformaciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales indispensables para erradicar la discriminación y/o violencia en su contra y avanzar también en el camino de “la denuncia de abusos y en la búsqueda de soluciones que resultarán en un mayor respeto a todos sus derechos fundamentales”¹⁸⁸.

1. Ahora bien, frente a los obstáculos que suele encontrar la plena realización de la equidad de género, la libertad de expresión se convierte en un aliado significativo como medio de lograr igual “visibilidad, autonomía, responsabilidad y participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida pública, incluidos los medios de comunicación”¹⁸⁹.

1. Por el contrario, restringir e impedir que las mujeres ejerzan de la manera más amplia posible su derecho a expresarse lo único que consigue es marginarlas del espacio público y

limitarlas en el ejercicio de otros derechos fundamentales, entre ellos, el derecho al desarrollo, a la educación, a la salud, a la participación política y a gozar de una vida plena, libre de violencias. En ese sentido, vale recalcar, una vez más, que la libertad de expresión de las mujeres periodistas representa un medio para profundizar la democracia.

1. Dicho en otros términos, sin la presencia de las mujeres en el periodismo, la democracia se vería seriamente comprometida. Por ello mismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha destacado entre los obstáculos para alcanzar una democracia genuinamente incluyente y participativa, la discriminación y/o violencia contra las mujeres por motivos de género. Sobre este extremo, el Comité de la CEDAW también ha precisado que “el concepto de democracia tendrá significación real y dinámico, además de un efecto perdurable, sólo cuando hombres y mujeres compartan la adopción de decisiones políticas y cuando los intereses de ambos se tengan en cuenta por igual”¹⁹⁰.

1. Sin duda los progresos en relación con el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres a la libertad de expresión en condiciones de igualdad y no discriminación, así como la eliminación de barreras legales que históricamente les impidieron el ejercicio de ese derecho son evidentes. El papel de las mujeres en el periodismo es cada vez más dinámico; todos los días son más las que intervienen en la tarea de promover y proteger los derechos humanos y, en especial, la libertad de expresión y de opinión de las mujeres. Las nuevas herramientas tecnológicas han ampliado ese campo de acción y hoy son millones las que se desempeñan activamente en la vida política, económica, social, cultural y ejercen un rol de primer orden en los medios de comunicación.

1. A pesar de todos estos avances, el informe titulado “Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión” publicado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión¹⁹¹, evidencia que el periodismo es un escenario de discriminación, pues i) mayoritariamente está conformado por hombres; ii) su composición homogénea deja a un lado, no solo a las mujeres, sino otros sectores de la población

vulnerable -LGTBI-; iii) las mujeres suelen ser víctimas de comentarios sexistas, misóginos; existe, además, una tendencia a la agresión sexual y física que termina por traducirse en una censura indirecta lo que implica, por regla general, que ellas terminen silenciando sus voces y su juicio crítico o, incluso, apartándose de la profesión del periodismo.

1. Es cierto que los hombres y las mujeres enfrentan en el periodismo por igual riesgos cuando investigan o reportan sobre corrupción, crimen organizado, violación a los derechos humanos. Sin embargo, las mujeres periodistas enfrentan peligros específicos por el hecho de ser mujeres, amenazas que suelen aumentar con la intersección de otras identidades como la raza y la etnia. Así, el hecho de que la violencia de género contra las mujeres periodistas se presente de manera frecuente, exige la aplicación de un análisis centrado en el género, capaz de contrarrestar la indiferencia, la neutralidad y la tolerancia frente a este tipo de violencia en el periodismo y los medios de comunicación.

1. Además, teniendo en cuenta que los avances en el terreno normativo no son suficientes y es necesario garantizar la igualdad sustantiva o material, se impone que el enfoque a través del cual se enfrenta este reto sea diferenciado, esto es, que tenga en cuenta las “necesidades y riesgos específicos de las mujeres periodistas en cada contexto”¹⁹². Particularmente, las políticas y programas encaminados a prevenir, investigar, juzgar y sancionar casos de violencia sexual contra mujeres periodistas deben atender las amenazas que frente a ellas se ciernen, que adquieren una especificidad adicional debido a su género. Justamente por ese motivo, la Relatoría Especial subraya que las políticas neutras desde el punto de vista del género en esta materia tienen repercusiones discriminatorias contra las mujeres periodistas y pueden aumentar su vulnerabilidad.

1. La mencionada oficina ha detectado las siguientes formas en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres: “el asesinato, la violencia sexual, incluido el acoso sexual, hasta la intimidación, abuso de poder y amenazas basadas en el género”¹⁹³. Ha revelado, asimismo, que “la violencia contra las mujeres es perpetrada por distintos actores, como

funcionarios del Estado, fuentes de información o colegas y tiene lugar en diversos contextos y espacios, incluyendo la calle, el lugar de trabajo y las oficinas o instituciones estatales”¹⁹⁴. Entre los actos más usuales de violencia basada en el género reportados por las periodistas, la Relatoría para la Libertad de Expresión refiere los siguientes:

[E]l maltrato verbal (63%), el maltrato psicológico (41%), la explotación económica (21%) y la violencia física (11%). Estas formas de violencia son ejercidas tanto por personas fuera del lugar de trabajo (fuentes, políticos, lectores, u otros oyentes) como por jefes o superiores. Asimismo, el 44% de las mujeres encuestadas indicó haber sufrido ciberacoso¹⁹⁵.

Las mujeres periodistas señalan que el género no sólo se traduce en formas específicas de violencia hacia ellas, sino que, además, determina que los actos de violencia habitualmente cometidos contra los periodistas en general tengan impactos diferenciados en sus vidas y las de sus familiares. En este sentido, han denunciado que los actos de violencia orientados a intimidarlas o silenciarlas son perpetrados contra su entorno familiar, incluidos sus hijos e hijas¹⁹⁶.

1. Estas circunstancias adversas suelen estar asociadas a la situación de exclusión de las mujeres de la vida pública e impiden, por ejemplo, el acceso a una educación igualitaria, generan pobreza, frenan el acceso a recursos económicos, crean barreras de acceso a los medios de comunicación y producen lo que, en la actualidad, se ha denominado brecha digital. En fin, estos factores “aumentan el riesgo de las mujeres a ejercer su libertad de expresión y disminuyen sus capacidades de buscar, recibir y difundir ideas e información significativa y relevante para su empoderamiento”¹⁹⁷.

1. En general, los estudios demuestran que el incremento de las mujeres en la actividad periodística no ha logrado derribar los estereotipos de género predominantes en el ámbito social y cultural. Tanto es ello así, que todavía “persiste la percepción de que el periodismo

no es una profesión 'apropiada' para las mujeres, lo que da lugar a grandes presiones sociales para que estas no accedan a la profesión o la abandonen"198.

1. Como ya se indicó, la Relatoría para la Libertad de Expresión ha precisado que en el mundo del trabajo la violencia sexual contra las mujeres periodistas abarca un conjunto de comportamientos, desde comentarios o gestos indeseados, bromas, contacto físico breve, hasta agresión sexual. La aludida oficina puntualiza que el acoso sexual es una forma de violencia sexual que "comprende dos categorías diferenciadas: el acoso sexual quid pro quo y el acoso sexual resultante de un "ambiente de trabajo hostil"199.

1. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "[el] acoso sexual quid pro quo tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada". A su turno, "[el] acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante"200.

1. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha especificado que "la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno"201.

1. Antes se señaló que, según la recomendación general 19 el Comité de la CEDAW, "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre". Ahora, específicamente sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, explicó que "incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de

pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”²⁰².

1. Estas formas de violencia suelen afectar profundamente al periodismo y a los medios de comunicación²⁰³. El informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión. Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión”, presentado en el año 2018 por la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos puso de presente el grave impacto de prácticas discriminatorias sobre las mujeres que ejercen activamente la libertad de expresión con un perfil público, entre ellas, las defensoras de derechos humanos y las periodistas²⁰⁴. En estos casos –recordó la Oficina–, tiene lugar una doble amenaza para las mujeres: por la actividad que desempeñan y por su género.

1. Puso énfasis en que los testimonios de mujeres periodistas dan cuenta de la no existencia o inadecuada implementación del análisis centrado en el género y/o diferencial a la hora de evaluar las amenazas a las que están expuestas las mujeres en ese ámbito, así como al momento de establecer las medidas de protección. Comúnmente, estas medidas no toman en cuenta las especificidades de las vidas de las mujeres y, en la mayoría de los casos ha podido establecerse que “las autoridades estatales, y en particular la policía, no cumplen con su deber de proteger a las mujeres víctimas de violencia contra actos inminentes”, toda vez que suelen desconfiar “de lo alegado por las víctimas y consideran que el tema es un asunto privado y de baja prioridad”²⁰⁵.

1. Actualmente, distintas iniciativas han traído a colación las diferentes maneras en que la violencia y el acoso sexual, al igual que otros modos relacionados con la violencia basada en el género impactan a las mujeres periodistas y a las que trabajan en los medios de

comunicación en países de la región²⁰⁶. Entre estos agravios, la Federación Colombiana de Periodistas (Fecolper) mencionó el abuso de coacción y el acoso sexual, a los que se une la intimidación, el abuso de poder y las amenazas basadas en la condición de género²⁰⁷.

1. Por eso, en la vía para asegurar la equidad de género resulta necesario adoptar un conjunto de medidas que propendan por transformar “el rol de las mujeres en y a través de los medios de comunicación, velando por la erradicación de instituciones, sistemas, estereotipos y prejuicios que causan o perpetúan la violencia y discriminación de las mujeres periodistas”²⁰⁸. En este esfuerzo no solo están llamadas a comprometerse las autoridades e instituciones estatales sino, de manera principal, también las empresas en las que estas mujeres desempeñan la actividad periodística, incluidos los medios de comunicación y las plataformas en línea. En un informe reciente²⁰⁹, pudo establecerse que

[L]a violencia de género en contra de las mujeres periodistas en Colombia es un fenómeno recurrente. Lo anterior, da cuenta de una realidad preocupante debido a que se destaca que las agresiones contra las periodistas son, en últimas, un ataque a la participación de las mujeres en la vida pública. Específicamente, 6 de cada 10 mujeres periodistas que participaron en este estudio han vivido alguna situación de violencia de género en sus espacios laborales. Adicionalmente, [se pudo verificar] que aun cuando las participantes no fueran víctimas, sí habían escuchado de un caso de agresión en contra de alguna de sus colegas. En cuanto a victimización por las diferentes manifestaciones de violencia de género, identificamos que la discriminación por ser mujeres es la forma más recurrente a la que se enfrentan las periodistas en sus espacios laborales.

1. La mayoría de los informes coincide en que la violencia contra las mujeres periodistas y en los medios de comunicación toma diferentes formas misóginas²¹⁰: i) las salas de redacción tienden a funcionar en contra de los intereses de las mujeres y de otras minorías de género; ii) los ascensos suelen presentarse como recompensa a favores sexuales y, con gran

frecuencia, esta práctica se tiene como una norma no escrita; iii) las periodistas víctimas de violencia de género enfrentan, por regla general, la “sordera estatal, la falta de apoyo y el silencio de la redacción y de la gente en su entorno que las culpa por ser víctimas”²¹¹; iv) la violencia y las presiones que se presentan de modo recurrente en relación con las mujeres periodistas “las empuja ‘hacia la salida’”, situación que se torna aún más aguda cuando tienen lugar en ambientes sociales y culturales donde el modelo hegemónico es machista y patriarcal.

1. En una encuesta realizada recientemente por Reporteros sin Fronteras pudo constatar que, de los 112 países que participaron, 40 fueron calificados como peligrosos y, para las mujeres periodistas, muy peligrosos, incluso en las salas de redacción, en donde, supuestamente, existe un ambiente tranquilo y seguro. El informe arrojó como resultado que, de acuerdo con lo señalado por las personas encuestadas, el sitio más peligroso para periodistas mujeres y hombres es internet, seguido del lugar del trabajo en el que las mujeres suelen enfrentar agresiones sexistas y basadas en el género. El referido informe dejó al descubierto que son múltiples las secuelas derivadas del denominado “trauma del silencio” en las vidas de las periodistas mujeres²¹².

Estrés

70%

Angustia

Miedo a perder el trabajo

54%

Pérdida de autoestima

50%

Temor por su vida

49%

Autocensura

48%

Cierre parcial o definitivo de cuentas en redes sociales

43%

Pérdida de la motivación

37%

Depresión

36%

Dimisión o falta de ánimo para renovar su contrato

21%

Abandono de su especialidad

21%

Despido/No renovación del contrato

13%

1. Las profundas restricciones presentes en el ejercicio de los derechos de las mujeres periodistas suelen no recibir suficiente visibilidad y, comúnmente, pasan desapercibidas. La mayoría de sus colegas, los medios de comunicación y las autoridades estatales no las reconocen como restricciones indebidas de la libertad de expresión; por eso, no pocas veces estas mujeres quedan desprotegidas y desatendida la especificidad de su situación, lo que implica, también, una gran deficiencia en la investigación y sanción de la violencia que en el

ámbito del periodismo y de los medios de comunicación se ejerce contra las mujeres. A lo anterior, se agregan los obstáculos que deben enfrentar las mujeres periodistas al momento de acceder a la justicia.

1. Ahora bien, quizá una de las secuelas más perniciosas sea la de la autocensura. En el caso de las mujeres periodistas la autocensura se manifiesta de manera profunda y, aunque suele pasar desapercibida, tiene grandes repercusiones en la consolidación de una democracia pluralista, incluyente y diversa, pues, las voces, los mensajes y el juicio crítico de estas profesionales se apagan ante la indiferencia frente a las agresiones sexuales y de otra índole que suelen enfrentar. La falta de solidaridad y, con frecuencia, también las presiones indebidas y el desestimulo inciden en que las mujeres periodistas no vean salida distinta a la de guardar silencio o abandonar su profesión. En fin, el debate público se ve afectado cuando se excluyen las voces y mensajes de las mujeres. Lo mismo ocurre con el periodismo que sacrifica riqueza de enfoques y, por supuesto, calidad.

1. Brevemente, el hostigamiento a las mujeres periodistas en razón de su género trae como consecuencia que ellas no encuentren espacios seguros y, por tanto, opten por la autocensura, silenciando su voz, mensajes y juicio crítico o retirándose de su profesión. Esto implica que, además de todos los derechos fundamentales afectados -trabajo, dignidad humana (vida libre de humillaciones), entre otros-, también se vulnere el derecho fundamental a la libertad de expresión de estas profesionales que, en un plano fáctico, ven silenciadas sus opiniones y limitadas sus posibilidades de comunicar por cuenta de la exclusión que supone la forma en que estas violencias interfieren con su labor periodística con un impacto negativo profundo en la democracia pluralista.

1. A todo lo expuesto en precedencia, se suma un problema de gran envergadura que es el de la falta de denuncia. Las mujeres periodistas suelen no denunciar, ni hacer pública la violencia de la que son víctimas²¹³, a lo que se añade “un contexto general de baja utilización del sistema de justicia por parte de las mujeres víctimas de violencia por motivos

de género²¹⁴. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos:

los bajos niveles de denuncia se explican por los múltiples obstáculos que las mujeres enfrentan para acceder a la justicia, entre los que se incluyen el maltrato que suelen recibir tanto las víctimas como sus familiares al intentar acceder a recursos judiciales; la persistente desconfianza sobre la capacidad de las instancias judiciales de investigar, sancionar y reparar los hechos denunciados; la falta de protecciones y garantías judiciales para proteger la dignidad y la seguridad de las denunciantes y de los testigos durante el proceso; el costo económico de los procesos judiciales; y la ubicación geográfica de las instancias judiciales receptoras de denuncias²¹⁵. En el caso de las mujeres periodistas y las trabajadoras de medios de comunicación, la decisión de no denunciar estos actos también está influida por el temor a las consecuencias que la denuncia puede acarrear para el ejercicio de su profesión (i.e. estigmatización, pérdida del trabajo, aislamiento, etc.) y el temor a acciones de represalia por parte del agresor²¹⁶.

1. La ausencia de un análisis centrado en el género que frene la indiferencia, la neutralidad y la tolerancia respecto de la violencia contra las mujeres periodistas, incide también en que los operadores judiciales y quienes tienen a su cargo la tarea de investigar, juzgar y sancionar tales conductas i) suelen considerar que estos casos no son prioritarios; ii) se abstienen de efectuar las indagaciones indispensables para contar con una sólida investigación y sanción de los responsables; iii) tienden a descalificar a las mujeres periodistas y a asignarles la responsabilidad por los hechos denunciados bien sea por su forma de vestir, su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor y iv) por regla general, se abstienen de brindarles el tratamiento adecuado cuando ellas intentan colaborar con la investigación de los hechos²¹⁷, pues se mantienen indiferentes, neutrales o tolerantes ante el fenómeno de la violencia por motivos de género.

1. Es por ello, que en el orden internacional y regional de los derechos humanos se ha avanzado en desarrollar normas y estándares vinculantes dirigidos a remover los obstáculos

que “impiden el ejercicio del derecho a la libertad de expresión de las mujeres periodistas como parte de la obligación de respetar, proteger y garantizar el ejercicio de este derecho”²¹⁸. Estas obligaciones comprenden un conjunto de medidas orientadas a crear y mantener un entorno seguro y propicio para que las mujeres periodistas ejerzan su labor con confianza, en condiciones de igualdad y sin discriminación y a garantizar, además, que las políticas encaminadas a materializar la seguridad de las mujeres periodistas integren un análisis centrado en el género.

1. Como quedó dicho en las consideraciones precedentes, tanto el Estado como los particulares en el mundo del trabajo deben respetar y proteger los derechos humanos con los estándares exigidos, lo que incluye la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar a los responsables de actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres periodistas y aquellas que trabajan en los medios de comunicación y, en esa medida, deben actuar de una manera deferente, no neutral e intolerante en relación con la violencia y o discriminación por motivos de género contra las mujeres periodistas -se destaca-.

1. De acuerdo con lo precisado por la Relatoría Especial para la Libertad de Prensa²¹⁹, la obligación de prevención se cumple adoptando las siguientes medidas y acciones por parte de las autoridades estatales:

i) Reconocer públicamente que la violencia y/o discriminación contra las mujeres periodistas basada en el género constituye un ataque contra la libertad de expresión. Lo anterior incluye las agresiones en línea que no pueden ser trivializadas.

ii) Destacar en el discurso público el papel de las mujeres periodistas para afianzar y al tiempo profundizar la democracia y condenar de manera inequívoca las amenazas específicas que ellas enfrentan;.

iv) Ofrecer la debida regulación y la capacitación indispensable para las funcionarias y los funcionarios encargadas/os de aplicar las medidas adoptadas.

v) Implementar medidas de sensibilización y alfabetización mediática y digital, con el propósito de crear conciencia acerca de que la violencia contra las mujeres periodistas constituye una afrenta a la libertad de expresión e ilustrar sobre los recursos judiciales disponibles para aquellas que han sido víctimas de agresión o acoso. Los programas deben incluir alianzas con redes de mujeres, organismos de la sociedad civil, medios de comunicación, organismos internacionales y, en general, la presencia de organismos autónomos donde tenga lugar la participación ciudadana.

vi) Instruir a su personal y a los operadores de justicia –incluidas las fuerzas de seguridad– sobre el derecho de las mujeres periodistas de poder ejercer su profesión libre de violencia basada en género.

vii) Elaborar protocolos internos y externos especializados, claros, a la vez que transparentes que faciliten cumplir con las normas y reaccionar de manera informada, eficaz y célere a la violencia o agresión por razones de género.

viii) Recopilar la información cualitativa y cuantitativa sobre causas, consecuencias y frecuencia de la violencia fundada en el género que afecta a las mujeres periodistas²²⁰, información que debe tomarse de fundamento para “diseñar, monitorear y evaluar la eficacia de los marcos normativos, las políticas públicas y demás medidas adoptadas en la materia y favorecer el control de las políticas que se implementen por parte de la sociedad civil²²¹.

1. En relación con el mundo del trabajo, la Relatoría para la Libertad de Prensa ha sido enfática en exigir que se promueva la existencia de un ambiente laboral favorable, con el fin de que las mujeres periodistas ejerzan su profesión con confianza, sin miedo a ser víctimas de violencia y/o discriminación por razones de género, así como ha insistido en requerir que los particulares cuenten con una política específica para la prevención y atención de casos de acoso laboral y sexual, claramente visible, elaborada mediante consultas con todo el personal, la dirección patronal y las organizaciones sindicales, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil”²²². Esta política debe valerse de un análisis centrado en el género dirigido a eliminar estereotipos discriminatorios y patrones socioculturales machistas y patriarcales²²³.

1. Un aspecto principal que destaca la Relatoría para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos es que los Estados promuevan la participación de las mujeres periodistas en “el diseño e implementación de las estrategias de prevención”²²⁴. En especial, asegurando que se tenga en cuenta a las mujeres pertenecientes a grupos tradicionalmente marginados, como suele ser el caso de las mujeres indígenas y afrodescendientes.

1. En fin, como lo destacó la Fundación para la Libertad de Prensa en su intervención en sede de revisión, el “riesgo diferencial que enfrentan las mujeres periodistas en su ejercicio profesional” resulta innegable y el deber del Estado y los particulares en el mundo del trabajo debe consistir en contrarrestarlo, observando los estándares fijados por el derecho interno e internacional. Es de la mayor importancia que las empresas en general y aquellas activas en el periodismo y los medios de comunicación sean capaces de identificar los casos de acoso sexual y violencia o discriminación por motivos de género y estén dispuestas a desarrollar políticas integrales sobre estos temas.

1. La idea es que se puedan adoptar medidas preventivas lo suficientemente eficaces para evitar llegar a escenarios reactivos, pero cuando esto no sea factible, sea posible contar con protocolos robustos de apoyo y acompañamiento que, lejos de desincentivar la denuncia, la promuevan y respalden, contribuyendo de esa manera a balancear o a equilibrar las asimetrías de poder que se generan por la cultura machista y patriarcal predominante, así como los sesgos, pre comprensiones, o estereotipos de género que su carácter hegemónico hacen surgir, pese a los avances en el terreno internacional, constitucional, legislativo y reglamentario.

1. El derecho fundamental de petición

1. El derecho de petición se encuentra previsto en el artículo 23 C.P. como aquel que faculta “para presentar ante las autoridades peticiones respetuosas por motivos de interés general o particular y a recibir una pronta resolución”. La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en sostener que el derecho de petición es fundamental, tiene aplicación inmediata y su naturaleza es instrumental en la medida en que, de su efectiva protección, se deriva la garantía de otros derechos fundamentales, vb.gr. “los de información, participación política, libertad de expresión, salud y seguridad social, entre otros”²²⁵.

1. La estructura general del derecho de petición fue regulada por la Ley Estatutaria 1755 de 2015 y el artículo 24 de la Declaración Americana de Derechos Humanos lo prevé en similares términos a los del artículo 23 constitucional.

1. Entre los rasgos definitorios (núcleo esencial) del derecho de petición²²⁶, la Corte Constitucional ha señalado i) la resolución pronta y oportuna de la cuestión sobre la que versa; ii) una respuesta de fondo y iii) su notificación.

1. Lo anterior no implica ofrecer una respuesta afirmativa a la solicitud²²⁷, sino, más bien, que se conteste oportunamente, de fondo, de manera precisa, congruente con la cuestión presentada y que la respuesta se ponga en conocimiento del solicitante. El incumplimiento de una de las exigencias mencionadas da paso a la vulneración del derecho, sea por parte de la autoridad o de un particular²²⁸.

1. La Corte se ha pronunciado en los siguientes términos sobre los elementos configuradores del derecho de petición²²⁹:

i. La pronta resolución constituye una obligación de las autoridades y los particulares de responder las solicitudes presentadas por las personas en el menor plazo posible, sin que se exceda el tiempo legal establecido para el efecto, esto es, por regla general, 15 días hábiles. Para este Tribunal es claro que el referido lapso es un límite máximo para la respuesta y que, en todo caso, la petición puede ser solucionada con anterioridad al vencimiento de dicho interregno. Mientras ese plazo no expire el derecho no se verá afectado y no habrá lugar al uso de la acción de tutela.

ii. La respuesta de fondo hace referencia al deber que tienen las autoridades y los particulares de responder materialmente a las peticiones realizadas. Según esta Corte, para que no se vulnere el derecho fundamental de petición, la respuesta debe observar las siguientes condiciones: a) claridad, esto es que la misma sea inteligible y que contenga argumentos de fácil comprensión; b) precisión, de manera que la respuesta atienda directamente a lo solicitado por el ciudadano y que se excluya toda información impertinente y que conlleve a respuestas evasivas o elusivas; c) congruencia, que hace referencia a que la respuesta esté conforme con lo solicitado; y por último, d) consecuencia en relación con el trámite dentro del cual la solicitud es presentada, 'de manera que, si la respuesta se produce con motivo de un derecho de petición elevado dentro de un procedimiento del que conoce la autoridad de la cual el interesado requiere la información, no basta con ofrecer una respuesta como si se tratara de una petición aislada o ex novo, sino que, si resulta relevante, debe darse cuenta del trámite que se ha surtido y de las razones por las cuales la petición resulta o no procedente'.

iii. La notificación de la decisión atiende a la necesidad de poner al ciudadano en conocimiento de la decisión proferida por las autoridades, ya que lo contrario, implicaría la desprotección del derecho de petición. La notificación en estos casos se traduce en la posibilidad de impugnar la respuesta correspondiente. Frente a este elemento del núcleo esencial de la petición, esta Corte ha explicado que es la administración o el particular quien tiene la carga probatoria de demostrar que notificó al solicitante su decisión, pues el conocimiento de ésta hace parte del intangible de ese derecho que no puede ser afectado.

En lo que sigue, esta Sala establecerá, de acuerdo con lo acá señalado y, entre otros aspectos, si la respuesta al derecho de petición presentado por la accionante el 15 de octubre de 2019 y respondido por el periódico El Colombiano el 6 de noviembre del mismo año, cumplió con las exigencias previstas en el ordenamiento.

1. Análisis del caso concreto

1. Los hechos denunciados por la accionante, pese a haber ocurrido fuera de las instalaciones del periódico El Colombiano ¿tienen interés para la empresa y exigen actuar de conformidad con el principio de corresponsabilidad y debida diligencia?

1. Del relato de los hechos en el escrito de tutela²³³ y de la contestación realizada por la entidad accionada se deriva que la periodista Restrepo Barrientos se acercó a la directora de El Colombiano el día 13 de junio de 2019, para ponerla al tanto de su situación y le solicitó que tomara medidas respecto del presunto agresor, toda vez que tratándose de un compañero de trabajo se lo encontraba frecuentemente y ello le ocasionaba ansiedad, malestar y preocupación²³⁴.

1. En la demanda de tutela también obra que, luego de haber presentado la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, la accionante se acercó a la directora de Recursos Humanos de El Colombiano quien, al enterarse de lo sucedido la noche del 17 de mayo de 2019 y la madrugada del 18 del mismo mes y año, le preguntó acerca de cómo estaba vestida ese día, si había ingerido alcohol, por qué subió al automóvil del presunto agresor y si él también había ingerido alcohol. Por último, indagó acerca de qué lecciones le habría dejado a la accionante la situación vivida.

1. De los elementos de convicción allegados al expediente se deriva, igualmente, que desde el mismo momento en que puso en conocimiento de las directivas de El Colombiano su situación, la accionante les manifestó la necesidad de brindarle una ruta clara y confiable de atención y acompañamiento con enfoque diferencial y de género e implementar un protocolo de prevención, atención y apoyo en casos de abuso y acoso sexual y que, aun cuando la empresa tomó algunas medidas de carácter administrativo, se abstuvo de ofrecerle una vía que le permitiera seguir con sus labores, sin humillaciones, de manera respetuosa de su dignidad y no revictimizante.

1. Aunque la entidad demandada en la contestación a la acción de tutela no admitió las circunstancias narradas por la accionante y sostuvo, en primer lugar, que no le constaba la existencia de la agresión presuntamente padecida por la accionante, advirtió que “hasta donde llegaba [el conocimiento de la empresa] existía una investigación en curso no siendo esa entidad la competente para resolver sobre la culpabilidad del presunto agresor, sosteniendo que en un futuro se atendería a lo que la justicia penal lograra establecer sobre el asunto. No obstante, manifestó que escribió directamente a la Fiscalía General de la Nación para expresarle su interés por la celeridad que se le pusiera al proceso en cuestión.

1. Si es cierto que la entidad accionada no reconoció expresamente que, en efecto, la

directora de Recursos Humanos le planteó a la accionante un conjunto de preguntas sobre su vestimenta y otros interrogantes que la re victimizaron, también es verdad que no negó que estas hubieren tenido lugar. Lo que sí subrayó es que a partir del 21 de junio de 2019 se tomaron medidas para evitar que la accionante y su presunto agresor se encontraran en los espacios de trabajo e incluso “la Compañía indagó si la accionante consideraba que el señor Juan Esteban Vásquez había tenido un comportamiento inadecuado en el ámbito laboral a lo que ella afirmó categóricamente que no”. Adicionalmente, sostuvo que El Colombiano hizo entrega de una carta de autorización para que la empleada pudiera asistir al acompañamiento psicológico con Comfama (con patrocinio económico de la Compañía).

1. Ahora bien, entre los aspectos relacionados por la empresa accionada en el informe presentado por la directora de Recursos Humanos a solicitud de la periodista Restrepo Barrientos –corroborados luego con las pruebas allegadas al expediente en sede de revisión–, estuvieron los siguientes: “(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 [ella] no [se cruzarían] en la sala de redacción” 235.

1. Igualmente, aceptó la entidad demandada que la accionante le advirtió sobre otros casos de acoso sexual dentro de la Compañía, pero a renglón seguido destacó que no podía tomar medidas al respecto, toda vez que no existían denuncias formales. Insistió en que había sido diligente frente a los hechos planteados por la accionante, en la medida en que su posición como empresa y empleador se lo permitían y manifestó que, mediante un informe interno, puso a la periodista Restrepo Barrientos al tanto de las acciones desplegadas en aras de su protección individual y también del amparo colectivo del resto de empleados de la Compañía.

1. El recuento fáctico que antecede, examinado a la luz de las consideraciones efectuadas en la presente sentencia, permiten a la Sala concluir que los hechos denunciados por la accionante, pese a haber ocurrido fuera de las instalaciones de El Colombiano no solo eran del resorte del periódico accionado, sino que le interesaban directamente. No obstante, en el memorial presentado en sede de revisión el pasado 24 de febrero y, posteriormente, en el escrito allegado al expediente en cumplimiento del auto de pruebas de 10 de marzo de 2021, El Colombiano insistió en que la agresión presuntamente sufrida por la periodista Restrepo Barrientos tuvo lugar “en un ámbito distinto al laboral”.

1. Esta aproximación del periódico en el sentido de que el asunto fue en un ámbito distinto del laboral, condujo a la empresa a desentenderse de sus deberes constitucionales y legales y, en tal sentido, a no mostrar la debida diligencia y corresponsabilidad en el asunto, lo que se tradujo en que la denunciante de un presunto caso de agresión sexual no contó con una ruta clara y confiable de atención y acompañamiento, ni con un ambiente digno para proseguir con su trabajo mientras se esclarecía lo relativo a su denuncia.

1. Pasó por alto la empresa que el hecho denunciado por la accionante no solo involucró a dos personas vinculadas mediante contrato de trabajo con el periódico El Colombiano -una de ellas además de periodista, mujer-, sino que, de igual manera, dejó de captar las profundas repercusiones que el hecho tendría en las relaciones con los/las demás empleados/as y con la empresa vista en su conjunto, cuyo principal objetivo es, precisamente, el periodismo.

1. Arriba se expuso cómo el mundo del trabajo es más comprensivo e incluye un tejido de relaciones vinculadas con la actividad que se desarrolla dentro o fuera de las instalaciones de las empresas propiamente dichas. También se hizo referencia a las obligaciones dirigidas a garantizar un entorno de trabajo de cero tolerancia frente a la violencia de género -en todas

y cada una de sus manifestaciones-, así como a facilitar la prevención de esta clase de comportamientos, combatirlos y sancionarlos. Deberes que vinculan sin excepción a todos los actores del mundo del trabajo, sea en el sector público o en el privado.

1. En suma, de las consideraciones realizadas en esta decisión se deriva que el Estado y los particulares tienen unas obligaciones claras de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación por motivos de género, principalmente, en el campo del periodismo y los medios de comunicación. Deberes que el periódico El Colombiano incumplió, pese a que posteriormente trató de enmendar las fallas inicialmente cometidas.

1. Las pruebas recaudadas en las instancias -y no la mediatización de la acción de tutela de la referencia, a la que se refirió El Colombiano en su memorial del 24 de febrero pasado-, son suficientes para mostrar que la empresa accionada inicialmente no apreció la situación de manera jurídicamente correcta, esto es, no aplicó los estándares que la jurisprudencia constitucional y el derecho internacional de los derechos humanos han ordenado observar en casos como el que acá se resuelve.

1. La empresa accionante pasó por alto que la violencia por razones de género en el terreno laboral no suele denunciarse de manera suficiente, pues las víctimas temen ser despedidas o estigmatizadas y que, precisamente por esa circunstancia, la denuncia presentada por la señora Restrepo Barrientos en su calidad de periodista de El Colombiano debía ser tomada con total seriedad.

1. Lo anterior implicaba preguntarse acerca de si existían efectivamente en la empresa rutas apropiadas para brindarle el acompañamiento y el apoyo requeridos en el caso denunciado por la profesional, con un enfoque de género y diferencial, sensible a sus necesidades específicas, a partir de cual fuera factible frenar la reproducción de estereotipos machistas y patriarcales, equilibrar las asimetrías de poder existentes en la cosmovisión imperante,

visibilizar los obstáculos que estaba llamada a superar la denunciante e impedir su revictimización.

1. La propia accionante destacó en su escrito de impugnación las circunstancias revictimizantes que enfrentó por parte de la empresa accionada, la que, desde el mismo instante en que ella denunció el hecho de violencia del que presuntamente fue víctima, realizó un conjunto de actuaciones que derivaron en un grave desconocimiento de sus derechos fundamentales, como por ejemplo, i) “sugerir que por haber ocurrido los hechos fuera del horario laboral no eran responsabilidad del empleador”; ii) insinuar “que [ella] tenía la responsabilidad por la ocurrencia de los hechos, debido a las circunstancias en que se presentaron”; iv) compelerla a contar en repetidas ocasiones los hechos traumáticos y v) cuestionar incluso la forma en que estaba vestida el día que [fue presuntamente] agredida sexualmente. A estas conductas se agrega el haber omitido el deber de ofrecerle una ruta clara de atención y acompañamiento con enfoque diferencial y de género y brindarle un ambiente laboral digno y respetuoso.

1. Aunque el caso concreto la periodista Restrepo Barrientos demandó desde el comienzo que el periódico El Colombiano adoptara medidas concordantes con las especificidades de la situación y el sufrimiento e incomodidad en el ambiente laboral que esta circunstancia le generaba, la empresa accionada no supo, en realidad, cómo atender las particularidades que surgían para la accionante, en especial, y las repercusiones que se derivaron para la empresa y sus empleados/as en general. Las medidas adoptadas no fueron efectivas para impedir que la accionante pudiera superar los sentimientos de angustia, ansiedad y miedo que le generó la situación de agresión sexual de la que presuntamente fue víctima por parte de quien fuera su jefe y compañero de trabajo.

1. El Colombiano, ciertamente, no reparó en las especificidades que suelen rodear la denuncia por agresión sexual y encontró que “un mecanismo diseñado exclusivamente para atender situaciones derivadas de la subordinación laboral [era] idóneo y suficiente para

atender casos mucho más complejos como los de violencia sexual en el entorno laboral”, dejando de lado la situación de indefensión en que se encontraba la demandante y el riesgo de retaliación y re victimización que sobre ella se cernía.

1. En fin, las directivas de El Colombiano no solo tardaron en reaccionar –en contravía con lo dispuesto para estos casos por la Ley 1257 de 2008 que incorporó en su artículo 6º el principio de corresponsabilidad de la sociedad. También desconocieron el llamado insistente de esta Corte en la sentencia T-735 de 2017236 en el sentido de que “las medidas de protección, especialmente las establecidas en la ley 1257 de 2008, sean efectivas, idóneas, oportunas y que se realice un seguimiento sobre su cumplimiento”²³⁷.

1. A partir de lo expuesto, concluye la Sala que en el caso que se examina los hechos denunciados por la accionante, pese a haber ocurrido por fuera de las instalaciones del periódico El Colombiano, también interesaban a la empresa accionada que, aun cuando sin duda reaccionó, –como lo dejan ver las actuaciones desarrolladas por la empresa en relación con la denuncia– lo hizo de manera tardía incumpliendo los deberes de corresponsabilidad y debida diligencia exigidos por el ordenamiento jurídico interno e internacional.

1. En precedencia quedó dicho que los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos, como por los particulares en relación con otros particulares, especialmente cuando su materialización involucra vínculos de subordinación o dependencia y pueden dar lugar a reproducir asimetrías de poder generadas por estereotipos o prejuicios de género que provocan situaciones de indefensión, violencia y/o discriminación.

1. Bajo ese entendido, se echa de menos acciones del periódico El Colombiano dirigidas a activar o habilitar mecanismos internos para conocer de hechos que atentan profundamente contra la convivencia laboral, como el agravio denunciado por la periodista Restrepo Barrientos. Pese a que en sus diferentes intervenciones la empresa accionada considera que

cuenta con un protocolo institucional de atención a casos de agresión sexual y discriminación por motivos de género -lo que incluye el acoso sexual- este protocolo no existe, motivo por el cual en la parte resolutive de esta sentencia ordenará su realización, de conformidad con los criterios desarrollados en la presente sentencia.

1. La existencia de un protocolo institucional con enfoque diferencial y de género para prevenir y atender los casos de violencia contra las mujeres exigido por la periodista Restrepo Barrientos a la empresa accionada, desde el momento mismo en que dio a conocer que interpuso una denuncia de agresión sexual presuntamente cometida por un compañero de trabajo, también periodista de El Colombiano, no tiene fin distinto al de ofrecer criterios integrales de prevención y pautas de acción indispensables para atender este fenómeno ligado con la violencia y/o discriminación por razones de género el cual, lejos de ser un hecho aislado, tiene un carácter sistémico y estructural que es preciso erradicar, conforme a lo exigido por normas vinculantes en el orden nacional e internacional, reiteradas de manera constante por la Corte Constitucional, como quedó expuesto líneas atrás.

1. El análisis de casos de agresión sexual contra mujeres -en especial contra mujeres periodistas- ¿debe hacerse desde una óptica neutral sobre las partes en conflicto o a partir de un enfoque diferencial y de género?

1. En las consideraciones de la presente sentencia se resaltó que el análisis centrado en el género se convierte en una herramienta o instrumento crítico al que resulta preciso acudir -a la manera de quien se vale de una lupa o lente de aumento- con el fin de agudizar la mirada para reconocer que en la realidad la violencia contra las mujeres no puede considerarse un hecho aislado, sino que tiene una dimensión sistémica, que reproduce en todas las esferas de la existencia de las mujeres -incluso en el mundo del trabajo- asimetrías de poder derivadas de un modelo de sociedad machista y patriarcal que impregna la cultura y se acepta sin cuestionarse, porque se encuentra profundamente arraigado en la cosmovisión hegemónica. Como quedó expuesto, esta situación compromete con mayor rigor a las

empresas de periodismo y medios de comunicación en las que la situación de violencia y/o discriminación contra las mujeres suele presentarse de manera frecuente.

1. Un análisis de los hechos y de las pruebas allegadas al expediente de la referencia, permite a la Sala concluir que, con sus actuaciones y omisiones, la empresa demandada contribuyó a reforzar los estereotipos de género que la legislación nacional e internacional ordenan superar.

1. El periódico El Colombiano alegó repetida e insistentemente –tanto en la contestación a la demanda, como en las intervenciones en sede de revisión– que los hechos tuvieron lugar en un lugar distinto a la sede de la empresa y no le concernían, toda vez que no se trató de las conductas de acoso sexual y/o acoso laboral.

1. Esta situación aceptada por la parte accionada en sus diferentes intervenciones, le impidió dimensionar la gravedad de la denuncia por agresión sexual presentada por quien entonces estaba vinculada laboralmente al periódico El Colombiano, lo mismo que su presunto victimario, y adoptar medidas de contención inmediata y de acompañamiento con enfoque diferencial y de género.

1. Adicionalmente, el interrogatorio inicial realizado por la directora de Recursos Humanos hizo surgir la idea de la “mujer honesta” y de la “mujer mendaz” que, como se vio en las consideraciones de esta decisión, se encuentran tan presentes en el imaginario social y cultural predominante cuando se trata de denunciar la violencia y/o discriminación contra la mujer.

1. Si la entidad accionada hubiera tenido claro que la denuncia presentada por la periodista Restrepo Barrientos le concernía directamente –como no podría ser de otra manera si se tienen en cuenta las consideraciones efectuadas en la presente sentencia–, habría accedido a

la protección solicitada desde el comienzo de manera constante por la accionada y habría aplicado un enfoque diferencial y un análisis centrado en el género.

1. En ese sentido, la directora de Recursos Humanos de la empresa se habría inhibido de realizar el referido interrogatorio preliminar y también se habría abstenido de repetirlo en sucesivas ocasiones, porque habría tenido en cuenta la necesidad de distinguir que, justo en relación con el caso que la periodista Restrepo Barrientos valientemente denunció, era mandatorio para la empresa accionada –por lo dispuesto en el derecho internacional y nacional–, cuestionar pre comprensiones o generalizaciones con efectos discriminatorios que producen violencia material o simbólica contra las mujeres y les impiden el pleno disfrute de sus derechos fundamentales. Tanto más tratándose de un campo en el que se encuentran activas periodistas mujeres, cuya importancia para la democracia –como quedó señalado– resulta crucial.

1. Pese a que las normas nacionales e internacionales ordenan superar los estereotipos de género, la periodista Restrepo Barrientos fue cuestionada en relación con la vestimenta que llevaba el día que ocurrieron los hechos, como si la única forma de justificar su denuncia tuviera que ver con que su código de vestimenta se habría tenido que ajustar o ceñir a lo que se espera de una “mujer honesta”, para poder ser creíble. Además, se la inquirió acerca de si había ingerido alcohol y sobre las razones que tuvo para transportarse en el automóvil de su presunto agresor.

1. Así, no vestirse de acuerdo a ciertos códigos, ingerir alcohol y subir al automóvil de una persona que posiblemente también había ingerido alcohol –quien valga resaltarlo era para el momento en que ocurrieron los hechos su compañero de trabajo y había sido su jefe– la hacía sospechosa y le restaba seriedad a su denuncia.

1. La idea que subyace a este interrogatorio es que como los hombres suelen ejercer

violencia contra las mujeres y este trato agresivo y discriminatorio forma parte de lo que se acepta, sin cuestionarse, porque forma parte de los patrones sociales y culturales “normales”, “naturales”, “corrientes” y aparentemente “inmodificables”, la periodista Restrepo Barrientos habría obrado de manera temeraria o acaso ingenua, por lo que su denuncia no era digna de credibilidad.

1. Dicho en otros términos, el estereotipo de género impidió a las directivas de la empresa accionada ver que no es lo esperable ni jurídicamente mandatorio para las mujeres que la forma como están vestidas o haber ingerido alcohol o subir al automóvil de un compañero de trabajo y ex jefe o, incluso, haber pernoctado en su apartamento, que estas sean circunstancias capaces de poner en tela de juicio la seriedad de su denuncia, por tratarse de situaciones supuestamente capaces de desencadenar actos de violencia que ya forman parte de los que se considera “normal”, “natural”, “corriente” y aparentemente inmodificable en el imaginario social y cultural, “normalidad” frente a la cual la única decisión correcta para la periodista Restrepo Barrientos era no exponerse.

1. Al contrario, todas las mujeres sin distinción alguna tendrían que estar en condición de confiar en que circunstancias como las que sacó a relucir la directora de Recursos Humanos de la empresa accionada en su interrogatorio jamás podrían tomarse como argumento para justificar el ejercicio de violencia en contra de las mujeres y/o restarles credibilidad a sus denuncias. Ello, justamente, porque tales prácticas contrarias al ordenamiento jurídico nacional e internacional son, en efecto, condenadas por la sociedad y la cultura en su conjunto y han dejado de ser parte de la “normalidad” que se tolera porque se considera inmutable.

1. De otro lado, es claro que la entidad accionada estaba obligada a respetar el principio de presunción de inocencia del presunto agresor. No obstante, debe recordarse en este lugar que “la violencia sexual contra las mujeres es un fenómeno que genera múltiples afectaciones a la vida de una persona, lo que implica que en el proceso de investigación,

juzgamiento y sanción de estas conductas deban observarse reglas especiales para evitar atentar contra la intimidad o generar circunstancias re victimizantes”238.

1. Resulta imperioso traer a colación, asimismo, que, como se indicó, la jurisprudencia constitucional y los organismos internacionales califican la violencia sexual contra la mujer como “un tipo de agresión muy particular, toda vez que se sustenta en prejuicios sociales y estereotipos discriminatorios contra las mujeres. Lo anterior hace imperativo que “las autoridades investigativas y judiciales, así como todas las que intervienen en estos casos, encaminen sus diligencias con el debido respeto de las circunstancias que denuncia la persona y al margen de cualquier prejuicio social o histórico”239.

1. En el caso que se examina, resulta evidente que garantizar la presunción de inocencia del presunto agresor no impedía y, por el contrario, exigía ofrecerle a la periodista Restrepo Barrientos una vía de apoyo apropiada y respetuosa de sus derechos para continuar con su trabajo mientras se resolvía la denuncia presentada ante las autoridades judiciales. Lo anterior, con mayor razón si se considera que quien presentó la denuncia es una mujer periodista.

1. En las consideraciones de la presente decisión quedó dicho que de acuerdo con lo establecido en el artículo 8º de la Ley 1257 de 2008, las víctimas de violencia y/o discriminación contra las mujeres cuentan con un conjunto de derechos que deben ser respetados y debidamente materializados. También se hizo un recuento de los deberes que tienen las empresas de periodismo y los medios de comunicaciones al momento de enfrentar denuncias que involucren la violencia y/o discriminación contra las mujeres.

1. Así, en virtud del principio de corresponsabilidad previsto en la Ley 1257 de 2008 el periódico El Colombiano estaba obligado a tomar acciones de acompañamiento oportunas, idóneas y eficaces dirigidas a preservar la dignidad e intimidad de la accionante, sin incurrir

en prácticas humillantes y/o re victimizantes, ni poner en tela de juicio su credibilidad. En suma, la materialización de estos derechos exigía adoptar en la práctica medidas de sensibilización y prevención, de educación, de protección laboral y de asistencia en salud con enfoque de género y diferencial, que se presentaron parcialmente en el caso bajo análisis, pero fueron tardías y no lograron brindarle a la accionante un ambiente laboral confiable -se destaca-.

1. En relación con la cuestión planteada, es importante destacar que la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos no buscó en ningún momento que la entidad accionada declarara culpable a su presunto agresor y tampoco pretendió que se lo obligara a renunciar a su trabajo. Se acercó a las directivas de la empresa únicamente con el fin de comunicarles lo sucedido y solicitar que se le ofreciera una vía clara, ágil y eficiente de apoyo y protección transitoria, con enfoque diferencial y de género, para continuar su trabajo sin angustia, sobresaltos ni re victimización, mientras se resolvía su denuncia.

1. Aunque la empresa puso de presente en las respuestas ofrecidas en la contestación a la demanda que contaba, además, con un Comité de Convivencia Laboral y un reglamento de trabajo que implementaba de modo cabal el sistema de seguridad y de salud en el trabajo, así como que contrató a la firma PSICOL -dedicada a prestar servicios de “salud y felicidad” y a brindar asesoría respecto de temas de seguridad y salud laboral²⁴⁰, lo cierto es que los esfuerzos de la empresa para enfrentar la denuncia presentada por la accionante comenzaron demasiado tarde y sin observar los estándares exigidos por las normas nacionales e internacionales, hasta el punto que las medidas adoptadas no le proporcionaron a la periodista Restrepo Barrientos una ruta clara, célere y eficaz para proteger sus derechos a la igualdad material, a la no discriminación y a vivir una vida libre de violencias. Por el contrario, no captar la importancia de esta ruta hizo que se reprodujeran estereotipos de género que aparecen claros en varias de las actuaciones y omisiones atribuibles al periódico El Colombiano.

1. En el derecho de petición presentado por la accionante ante la empresa accionada el 15 de octubre de 2019 figuran un conjunto de preguntas relacionadas, precisamente, con la necesidad de que la empresa le ofreciera a la periodista Restrepo Barrientos una ruta de atención y acompañamiento con enfoque diferencial y de género y, además, elaborara un protocolo de prevención, atención y apoyo en casos de acoso sexual y violencia o discriminación por motivos de género. Las preguntas, a toda luz pertinentes, son las siguientes²⁴¹:

En relación con el protocolo:

1. ¿Cuáles son los avances en relación con el protocolo?
2. ¿Quién lidera esta iniciativa en la organización y es el responsable de la elaboración del protocolo?
3. ¿Cuál es la metodología de trabajo?
4. ¿Qué estrategias se han planteado para involucrar a los diferentes equipos de trabajo en la formulación del instrumento?
5. ¿Cuál es el cronograma de actividades para la elaboración del protocolo?
6. ¿Cuáles son los referentes nacionales e internacionales que se seguirán en esta materia?
7. ¿Cuáles son los mecanismos para proteger a otras posibles víctimas y facilitar el proceso de denuncia de otros casos similares?
8. ¿Qué indicadores se han contemplado para hacer seguimiento y medir los resultados de la implementación del protocolo?
9. ¿El instrumento que se está construyendo hará parte del reglamento interno de trabajo o

será un protocolo autónomo?

10. ¿Cuál ha sido el proceso de vinculación de los y las trabajadores del periódico en la redacción de dicho instrumento?

11. ¿Qué rol juega la FLIP en este proceso?

12. ¿Cuáles son los asesores externos que están acompañando el proceso?

En relación con las capacitaciones

1. ¿Cuál es el cronograma de estas capacitaciones?

2. ¿Qué temáticas piensan abordarse?

3. ¿A quiénes estarán dirigidas?

4. ¿Quién estará a cargo de las mismas?

5. ¿Cómo pueden aportar los talleres “de formación en equidad” a mitigar las situaciones de abuso y acoso en la organización?

6. ¿Cuál es el objetivo de los talleres?

7. ¿Cuál es la propuesta curricular de estos espacios de formación?

8. ¿Qué metodologías se adoptarán para la evaluación de la estrategia?

En cuanto al producto audiovisual

1. ¿Cuál es la decisión de la institución en relación con este producto?

2. ¿Cuándo sería elaborado?

3. ¿Quién estaría a cargo de su elaboración?

1. La tardanza en admitir que la denuncia presentada por la periodista Restrepo Barrientos tenía un interés para la empresa accionada y exigía actuar de conformidad con los principios de diligencia y corresponsabilidad, evitó crear un ambiente propicio para que la periodista Restrepo Barrientos pudiera continuar con su trabajo y se le asegurara la tranquilidad y un espacio laboral digno, libre de humillaciones y revictimización. Esa situación, también repercutió en que el periódico El Colombiano no consideró urgente ofrecerle a la presunta víctima una ruta específica de atención y acompañamiento con enfoque diferencial y de género, al paso que tampoco estimó necesario responder los interrogantes propuestos en el derecho de petición, desconociendo el carácter sistémico que adquiere en el imaginario sociocultural la violencia contra las mujeres y, en particular, contra las mujeres periodistas.

1. Así, en la contestación a la demanda la empresa accionada sostuvo que su actuación fue jurídicamente correcta, en la medida en que:

1. Se invitó a la accionada a acudir a la EPS para recibir acompañamiento psicológico y ginecológico desde que puso [a la empresa] en conocimiento de la situación.

2. Dado que la EPS no mostró celeridad para la atención de la accionante, se envió derecho de petición el cual ya fue contestado por dicha entidad...

3. Se le ofreció patrocinio a la empleada para asistir a acompañamiento psicológico con Comfama.

4. A la empleada siempre se le han concedido los permisos para temas médicos o legales en los casos en que lo ha solicitado.

5. Se le consultó si era de su preferencia cambiar el puesto de trabajo, a lo que se recibió una

negativa y dicha posición fue completamente respetada por la Compañía.

6. Se contrató a una entidad experta en gestión de riesgo y salud psicosocial (PSICOL) para recibir recomendaciones sobre el manejo de la situación a nivel general...

7. Por acciones completamente ajenas a la Compañía se filtró la información entre un número significativo de empleados y posteriormente en los medios de comunicación, a partir de lo cual se comenzaron a tomar acciones colectivas al respecto:

La Compañía programó intervenciones tanto individuales como grupales dirigidas principalmente al área de contenidos –a la cual pertenecen la empleada y el señor Juan Esteban Vásquez– las cuales fueron lideradas por Psicol el 27 y 30 de septiembre y el 1 y 2 de octubre con objetivos específicos para:

* Facilitar un espacio a todos los empleados para la sana expresión de su condición cognitiva y emocional en razón de los hechos presuntamente ocurridos el 18 de mayo y que para la fecha ya eran de público conocimiento.

* Capacitar acerca de la ley de acoso laboral.

* Promover la práctica de conductas sanas y propensas a la convivencia positiva en la organización....

1. Así mismo, organizó una invitación masiva dirigida a todos los empleados llamada ‘Cimentando la Convivencia en El Colombiano: fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación a través de lineamientos organizacionales encaminados a lograr una sana convivencia y relaciones interpersonales funcionales y saludables’ los días 22, 23, 25 y 29 de octubre...

2. De igual manera, como se consultó a la empleada si deseaba cambiar su puesto físico de trabajo, se le consultó al señor Juan Esteban Vásquez y efectivamente de mutuo acuerdo así

se hizo.

3. Respondiendo a una iniciativa de los empleados de la Compañía se los invitó a una reunión el 10 de octubre para participar en la creación de un producto audiovisual que actualmente se está desarrollando en temas de equidad. Para esa ocasión la Compañía se apoyó de una especialista de la Secretaría de la Mujer adscrita al Municipio de Medellín...

4. Se ajustó y actualizó la política de calidad de la Compañía y se compartió con todos los empleados a través de comunicación interna, expresando el interés de la Compañía de la existencia de un ambiente laboral saludable, no ya un ambiente adecuado como se planteaba en la política anterior.

1. De lo anterior se sigue que, aun cuando el periódico El Colombiano se pronunció, en efecto, sobre el derecho de petición presentado por la señora Restrepo Barrientos el 15 de octubre de 2019, no respondió a las preguntas por ella planteadas, todas pertinentes si se consideran las exigencias que en materia de prevención de la violencia contra las mujeres periodistas contempla la legislación nacional e internacional. Por consiguiente, en la parte resolutive de la presente sentencia se ordenará al periódico El Colombiano responder los interrogantes formulados por la accionante, en los términos exigidos por la jurisprudencia constitucional que quedaron consignados en las consideraciones de esta providencia.

1. De otra parte, pero en estrecha relación con lo anterior, la empresa accionada adujo en la contestación a la demanda que en todo momento se preocupó por ofrecerle a la accionante y al presunto agresor escenarios equitativos, respetuosos de sus derechos.

1. Es muy importante reiterar, una vez más, que los casos de violencia o discriminación por motivos de género contra la mujer suelen estar motivados por circunstancias caracterizadas por una profunda asimetría de poder que obliga a las autoridades y a los particulares a adoptar medidas correctoras de esa situación de desequilibrio y ser sensibles a las necesidades específicas de las mujeres, particularmente, en el caso de las mujeres

periodistas.

1. No se trata de que la empresa tome partido a favor de la denunciante, en detrimento de los derechos del presunto agresor, sino que muestre que consideró seriamente la denuncia presentada por la accionante y fue consciente de su situación específica, tanto como de la necesidad de balancear la asimetría de poder que es connatural a ese tipo de reclamos. Solo de esta manera, podía entenderse que buscó eliminar prejuicios y prácticas consuetudinarias -sociales y culturales- basadas en concepciones estereotipadas que reflejan una supuesta inferioridad de la mujer²⁴².

1. Ahora bien, para esta Sala es claro que la entidad accionada no actuó de manera intencional. Como afirmó en el memorial presentado el 24 de febrero anterior, sencillamente El Colombiano no contaba con los conocimientos para enfrentar un caso así. Si bien la ignorancia del periódico explica lo acontecido, no lo justifica, pues, ya se vio en las consideraciones de la presente sentencia que el Estado y los particulares tienen obligaciones claras en relación con la prevención, investigación, juzgamiento y sanción de la violencia y/o discriminación contra las mujeres, principalmente, tratándose de mujeres que ejercen la profesión de periodistas.

1. El obrar de la empresa obedeció precisamente a estereotipos de género que todavía no han podido ser superados e impregnan la vida social, cultural, jurídica y laboral de manera profunda y arraigada. No obstante, en las consideraciones de esta decisión se señaló que, de acuerdo con la recomendación número 28 del Comité de la CEDAW, “cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales constituye discriminación, incluso cuando no sea en forma intencional”.

1. Adicionalmente, la afirmación realizada por la entidad demandada según la cual sus actuaciones estuvieron dirigidas a generar un trato equitativo o neutro a la denunciante y a su presunto agresor, tampoco pueden ser aceptadas, pues, como la mencionada recomendación número 28 del Comité de la CEDAW lo puso de presente, el trato neutro de la mujer y el hombre puede constituir discriminación contra la mujer cuando tiene como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género.

1. Además, las actuaciones adelantadas por la empresa accionada que el periódico El Colombiano presentó como neutras e igualmente equitativas para la accionante y su presunto agresor terminaron por desencadenar un efecto profundamente discriminatorio en la situación de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos, dado que en estos casos la neutralidad de las medidas resulta incompatible con la necesidad de aplicar un análisis diferencial centrado en el género.

1. De otro lado, aun cuando posteriormente la empresa adoptó un conjunto de medidas en la dirección correcta -como se deriva del memorial presentado ante esta Corte el pasado 24 de febrero y del oficio presentado ante esta Sala en respuesta del auto de pruebas proferido el 10 de marzo de los corrientes-, estas medidas fueron tardías, generales y no apuntaron a la situación concreta de la periodista Restrepo Barrientos, sin que el ambiente laboral saludable que con ellas procuró lograr la empresa accionada, supusieran una mejoría en su caso particular.

1. En este sentido, en lugar de materializar el derecho a la igualdad material de la periodista Restrepo Barrientos lo que ocurrió fue todo lo contrario, los patrones estructurales e históricos de discriminación y desequilibrio de las relaciones entre ella y su presunto agresor se exacerbaban, profundizando las desigualdades existentes, hasta el punto que la accionante tuvo que renunciar al cargo de periodista que desempeñaba en El Colombiano.

1. Arriba se señaló y, en este lugar se reitera, que a la par de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, la cultura y la sociedad han creado otro tipo de distinciones con efectos profundamente discriminatorios que deben ser superadas y, para ese propósito, resulta indispensable que en ciertas circunstancias haya un trato no idéntico entre mujeres y hombres, pues solo así es dable equilibrar las asimetrías de poder existentes en razón de los patrones de género dominantes. Bajo esa óptica, el trato equitativo que se preció la entidad accionada de propiciar a la accionante y a su presunto agresor resultó a toda luz insuficiente. No solo sirvió de excusa para que la entidad accionada desatendiera su deber de ofrecer una ruta segura a la accionante presunta víctima de violencia de género, sino que la re victimizó reproduciendo los estereotipos que era preciso derribar en este asunto en particular.

1. La periodista Restrepo Barrientos puso de presente que ninguna de las regulaciones o medidas existentes en la empresa tenía prevista una ruta específica de atención para casos de violencia de género en todas sus manifestaciones -incluido el acoso sexual- y enfatizó que esta no solo debía existir, sino encontrarse claramente regulada y diferenciada de las vías existentes para enfrentar otros casos de discriminación, por ejemplo, el acoso laboral. Tanto así, que el llamado de la periodista Restrepo Barrientos fue secundado por varios de sus compañeros y compañeras de trabajo, quienes, en comunicación fechada el 25 de septiembre de 2019, se pronunciaron en los siguientes términos²⁴³ -se destaca-:

Ante el conocimiento de un caso de presunto abuso sexual que involucra a dos compañeros de esta compañía y del cual existe denuncia penal, pensamos que es el momento de que todos contribuyamos.

La Organización Internacional para el Trabajo (OIT), en su documento “Género, salud y seguridad en el trabajo” plantea que el acoso sexual es un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que los sufre. Para que se trate de

un acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseado y ofensivo”.

En ese orden de ideas, la OIT reconoce que los abusos y acosos sexuales son un asunto que puede afectar tanto a la empresa como a las personas que en ella trabajan. Y por eso propone abordar el tema desde lo institucional, integrándolo como un factor de riesgo psicosocial, incluyendo indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo y un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres. Además de promover la investigación para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, quiénes son los más afectados, etc.

Teniendo en cuenta estos planteamientos, las personas que firmamos este documento proponemos:

1. Que se hagan capacitaciones a toda la organización en temas de acoso sexual y teorías de género. Apoyamos la equidad y queremos que todos podamos disfrutar de buen trato y buen ambiente laboral.

1. Crear un producto audiovisual elaborado por periodistas de EL COLOMBIANO para educar sobre género, violencia sexual o violencias de género. Dicho producto podría ser concebido para uso interno, pero incluso también para uso externos con las audiencias.

Esperamos que nuestras propuestas sean atendidas como lo que son: una forma respetuosa en la que queremos contribuir a que esas situaciones no se presenten dentro de la compañía.

1. En este lugar vale traer a colación la especificidad del contexto en que la accionante desempeñaba su trabajo. Como quedó precisado en las consideraciones de esta decisión, los medios de comunicación y, en general, la práctica del periodismo por parte de mujeres tiende a verse afectada de manera especial por los estereotipos de género²⁴⁴. Si se considera lo anterior, resulta claro que la solicitud efectuada por parte de la accionante al periódico El Colombiano no solo se encontraba justificada en atención a su situación particular, sino que se vincula con la necesidad estructural de ofrecer herramientas preventivas y de acompañamiento en casos de violencia de género, entre estos el acoso sexual, que afectan de manera grave también a las salas de redacción²⁴⁵, especialmente, tratándose de periodistas y comunicadoras mujeres²⁴⁶.

1. Las empresas que se desempeñan en este campo deben adquirir conciencia del tema y facilitar los instrumentos para que la problemática existente se aborde pedagógicamente y de manera didáctica en la búsqueda por superar estereotipos patriarcales y machistas, evitando reproducirlos y esforzándose por encontrar en conjunto con sus empleados/as las vías para prevenir la violencia y/o discriminación contra la mujer y, en caso de que se presente, ofrecer el acompañamiento adecuado. Esto no podrá suceder a menos que las empresas entiendan cuáles son sus obligaciones constitucionales, legales y reglamentarias para proteger a sus empleados/as del acoso sexual, así como de la violencia y/o discriminación por motivos de género.

1. Un aspecto muy importante que se resalta en las consideraciones de la recomendación 25 analizada en precedencia es que “la situación de la mujer no mejorará mientras las causas subyacentes de la discriminación en su contra y de su desigualdad no se aborden de manera efectiva. La vida de la mujer y la vida del hombre deben enfocarse teniendo en cuenta su contexto y deben adoptarse medidas para transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas, de modo que dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas

de poder masculinos determinados históricamente”.

1. Con fundamento en lo expuesto, encuentra la Sala que en el caso que se examina la denuncia efectuada por la accionante involucra un presunto acto de agresión sexual, conducta que debió haber sido analizada por la empresa accionada no desde una óptica neutral, sino a partir de un enfoque diferencial y centrado en el género, para ofrecerle a la víctima una ruta clara y segura de atención y acompañamiento que le brindara protección a sus derechos sin re victimizarla.

1. En tal virtud, considera la Sala que el periódico El Colombiano vulneró los derechos de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos a la igualdad material, a no ser discriminada por razones de género y a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencias porque, tras haber sido presuntamente víctima de agresión sexual por parte de un compañero de trabajo -en lugar distinto a la sede de la empresa donde los dos desempeñaban su actividad laboral-, la empresa accionada, informada sobre lo ocurrido por la actora, antes que brindarle una ruta de atención, acompañamiento y apoyo clara y eficaz, con enfoque diferencial y de género que hiciera factible su estabilidad emocional, para permitirle continuar con su actividad laboral libre de angustia y zozobra, dio paso a su revictimización en varias oportunidades, sin ofrecerle una opción de protección real, concordante con las obligaciones de prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres periodistas, conforme a lo exigido por el ordenamiento nacional e internacional y reiterado en múltiples ocasiones por la jurisprudencia de esta Corporación, lo que condujo, finalmente, a que la accionante se apartara de su puesto de trabajo.

1. Adicionalmente, un análisis detenido de los fallos de instancia en sede de tutela, permite concluir que ni el a quo, ni el ad quem tuvieron en cuenta en las consideraciones de sus sentencias los criterios y el análisis centrado en el género desarrollado en la presente sentencia, que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico nacional e internacional resulta imperativo aplicar en este tipo de asuntos. Las autoridades judiciales se restringieron a

analizar la conducta de la entidad accionada de conformidad con una concepción excesivamente estrecha y formalista del derecho a la igualdad de las mujeres, que pasó por alto la necesidad de partir de un concepto amplio y sustancial de este derecho. Al no haber hecho uso de un análisis centrado en el género –como el que se exige en estos casos–, las autoridades judiciales de primera y segunda instancia terminaron por reproducir los estereotipos existentes en el imaginario social y cultural dominante y desconocieron los derechos fundamentales de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos a la igualdad material, a no ser discriminada y a vivir una vida libre de violencias.

1. Por las razones expuestas, las decisiones de instancia serán revocadas. En su lugar, se prevendrá a las autoridades judiciales referidas para que, en adelante, en los casos que, puestos a su consideración, tengan relación con denuncias, quejas o reclamaciones por discriminación y/o violencia contra la mujer, lleven a cabo un análisis centrado en el género, en los términos desarrollados en la presente providencia.

1. Ahora, si con el retiro de la periodista Restrepo Barrientos del periódico El Colombiano se produjo el perjuicio que se buscaba impedir por medio de la solicitud de amparo constitucional, lo anterior no impide y, más bien, exige a esta Sala que adopte en la parte resolutive de la sentencia las medidas necesarias para evitar que en el futuro la empresa accionada repita su proceder contrario al ordenamiento jurídico nacional e internacional.

1. Principalmente impone a esta Sala verificar si la renuncia presentada por la periodista Restrepo Barrientos fue realmente voluntaria u obedece a lo que en el ámbito laboral se conoce como despido indirecto lo que, en el caso bajo examen, es doblemente grave si se piensa en que la falta de garantías para la accionante pone de presente, asimismo, la amenaza para la libertad de expresión, pues, ante la situación descrita la periodista decidió apartarse de su oficio y, con ello, se presentó la autocensura.

1. En su intervención en sede de revisión la Fundación para la Libertad de Expresión recordó cómo “la falta de mecanismos para prevenir y atender las amenazas de un trabajo libre de violencia generó en últimas que [la periodista Restrepo Barrientos] se apartara de la contribución al debate democrático”.

1. Como quedó expuesto, la violencia y/o discriminación contra las mujeres periodistas y las que trabajan en los medios de comunicación incide, por lo general, en que muchas de ellas cuando no cuentan con espacios seguros en el mundo del trabajo optan por la autocensura o retiro de la profesión de periodista.

1. Ello implica que, además de todos los derechos fundamentales afectados –trabajo, dignidad humana (vida libre de humillaciones), entre otros–, en el caso de las mujeres periodistas víctimas de violencia de género también se vulnera su derecho fundamental a la libertad de expresión, toda vez que, en un plano fáctico, ellas ven silenciadas sus opiniones y limitadas sus posibilidades de comunicar, por cuenta de la exclusión que supone la violencia y/o discriminación por motivos de género y la forma en que estas violencias interfieren con su labor periodística.

1. Es importante recordar que entre las características de la renuncia se encuentra su voluntariedad y espontaneidad²⁴⁷. Esta Corte ha destacado cómo las renunciaciones indirectas suelen ser la única alternativa al alcance de las mujeres que buscan retornar a un ambiente de confianza, alejada del miedo y la zozobra que produce la discriminación y/o violencia de género en el mundo del trabajo²⁴⁸.

1. Ha entendido la Corporación que, bajo esas circunstancias, las renunciaciones no producen efectos jurídicos, toda vez que su motivación se fundamenta en situaciones ajenas a la

voluntad libre de renunciar; por ello, resulta mandatorio que las autoridades judiciales -incluidas las constitucionales- examinen los motivos reales y contextuales que existieron y fundamentaron la renuncia de la mujer ante una situación de violencia y/o discriminación por motivos de género.

1. En el asunto bajo examen queda claro que, pese a que la empresa desarrolló un conjunto de actividades y tomó un grupo de medidas para mejorar el clima laboral, incluso con una visión de género y diferencial, estos esfuerzos fueron tardíos y no contribuyeron a generar un ambiente laboral confiable en el caso concreto de la periodista Restrepo Barrientos que le brindara la seguridad de poder trabajar libre de presión, humillación y revictimización, mientras se resolvía la denuncia que presentó por el presunto agravio sexual de que fue víctima por parte de un compañero de trabajo.

1. Entre los aspectos negativos que tuvo que enfrentar la accionante mencionó los siguientes:

En la carta de renuncia entregada a la Directora fui clara al explicar que sentía que el periódico no era un lugar seguro, pues en lugar de implementar protocolos para la prevención y atención de acoso y abuso sexual, a mi juicio estaba protegiendo al agresor a quien denuncié ante la Fiscalía. Le manifesté también que sentía que ella, directa e indirectamente, había protegido a este sujeto y le dije que esperaba que mi carta sirviera para que hubiera avances en la creación de un protocolo de prevención de violencias sexuales, tal y como lo solicitamos un año antes y por escrito varios periodistas de la redacción (Ver carta del 25 de septiembre de 2019).

Un día después la señora Ortiz me respondió, también vía correo electrónico (adjunto), diciendo que no compartía mis puntos de vista, y que había encontrado “juicios de valor y afirmaciones” con los que discrepaba pero a los que no se iba a referir. No se refirió de

ninguna manera a la existencia del protocolo de prevención y atención de casos de violencia o acoso sexual, pero sí reiteró que “en el caso que usted puso en mi conocimiento y que denunció ante la justicia, estaremos prestos a atender cualquier decisión que las autoridades tomen”.

Esta situación sumada a hechos como la promoción del sujeto denunciado, me llevaron a concluir que no había garantías para seguir desempeñando mi funciones como periodista en el periódico El Colombiano de forma segura.

1. Es cierto que la empresa accionada, tanto en la contestación a la demanda de tutela, como en sus intervenciones en sede de revisión, ha relacionado un conjunto de actuaciones de las cuales podría derivarse que obró de conformidad con los estándares exigidos. Sin embargo, ello no fue así.

1. La empresa accionada afirmó de manera insistente que los hechos denunciados por la periodista Restrepo Barrientos sucedieron por fuera del lugar del trabajo y no se vincularon con las conductas de acoso laboral o acoso sexual. Esa comprensión reiterada incluso en la respuesta al auto de pruebas del 10 de marzo de 2021 dictado por la Sala Séptima de Revisión, no solo es jurídicamente incorrecta, como se deriva de las consideraciones desarrolladas en la presente sentencia, sino que le impidió entender a la empresa accionada que la violencia de género es sistemática e impacta de manera grave la posibilidad de que las víctimas ejerzan de manera plena sus derechos, en particular las mujeres periodistas.

1. Así, a la idea incorrecta jurídicamente de que el asunto denunciado por la accionante era un hecho ajeno a la responsabilidad de la empresa, se agrega el trato inicial ante la directora de Recursos Humanos quien con sus preguntas prejuiciosas le dejó claro a la accionante que su denuncia carecía de credibilidad y no era un asunto respecto del cual la empresa tuviera

el deber de reaccionar brindándole la atención solicitada.

1. En efecto, las actividades desarrolladas por El Colombiano posteriormente apuntan a mejorar el clima laboral de la empresa incluso con un enfoque diferencial y de género. Sin embargo –se insiste– estas medidas no fueron oportunas y las existentes lucieron formales en el caso de la accionante, quien en ninguna de ellas pudo vislumbrar la posibilidad de reestablecer el tejido que se rompió con la denuncia por la agresión sexual de la que presuntamente fue víctima.

1. Por consiguiente, si a la manera como inicialmente se hizo recepción de la denuncia por parte de las directivas de la empresa –especialmente por parte de la directora de Recursos Humanos– se agrega la ausencia de medidas de apoyo específicas con enfoque de género y diferencial distintas a las que, con un criterio legalista inicialmente desarrolló la empresa accionada, puede concluirse que la renuncia de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos al periódico El Colombiano no fue espontánea, sino constreñida por el ambiente que debió soportar desde el momento en que se atrevió a poner en conocimiento de la empresa que fue víctima de una agresión sexual presuntamente cometida por un compañero de trabajo, hasta el instante en que presentó su carta de renuncia.

1. En esos casos, la Corte Constitucional ha dicho que la renuncia no produce efectos jurídicos y lo correcto jurídicamente radica en ordenar a la empresa accionada que adopte las medidas dirigidas a reintegrar a la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupó en la empresa accionada y proceda a pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. De todas maneras, si la demandante optara por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de los emolumentos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos conculcados hasta la fecha de notificación de la

presente sentencia.

1. Acerca de lo anterior, resulta preciso recordar que el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 25 consagra la posibilidad de que el juez de tutela, excepcionalmente, imponga sanciones económicas como consecuencia de la grave afectación de derechos fundamentales. Para ello, dispone la norma que i) “el afectado debe carecer de otro mecanismo judicial para obtener el respectivo resarcimiento; ii) la violación del derecho ha de ser manifiesta y consecuencia de una actuación arbitraria; y iii) la indemnización debe ser necesaria para asegurar el goce efectivo de la garantía constitucional”²⁴⁹. En este sentido, la Corte Constitucional en la sentencia C-543 de 1992²⁵⁰, al pronunciarse sobre la constitucionalidad del artículo en mención, destacó que la facultad del juez de tutela para imponer indemnizaciones económicas se justifica en criterios de justicia que se desprenden de la comprobación del daño ocasionado²⁵¹. En la misma providencia, se sostuvo que ordenar la reparación de daños no implica una sustitución de la jurisdicción competente, sino por el contrario, para poder aplicar una sanción de este tipo, es preciso que el juez se ciña rigurosamente a las disposiciones propias del debido proceso²⁵².

1. Ahora bien, es relevante recordar que la Corte Constitucional, en extensa jurisprudencia relativa a la aplicación del artículo 25 en comento²⁵³, ha sido clara y reiterativa en afirmar que el juez de tutela al imponer condenas en materia económica, debe tener la certeza de que los requisitos previstos para ello se cumplan cabal y rigurosamente en cada caso concreto, dada la excepcionalidad de dicha atribución. Ocasionalmente, la aplicación de dichas prerrogativas ha sido flexibilizada en casos de especial gravedad y relevancia constitucional, que implican la imposibilidad de restituir o volver las cosas a su estado original²⁵⁴. De manera que, aunque se acuda a otro mecanismo de defensa judicial, ya no es posible evitar la violación de los derechos fundamentales o prevenir la realización de un perjuicio mayor.

1. Con fundamento en lo expuesto, considera la Sala que en el caso objeto de estudio se

cumplen las reglas para proferir una orden en el sentido de que si la periodista Restrepo Barrientos opta por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, desde el día en que se hizo efectiva su renuncia, hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, a título de restablecimiento de los derechos conculcados, teniendo en cuenta que i) no existen medios diferentes a la tutela para salvaguardar sus derechos fundamentales; ii) la vulneración de los derechos se derivó del trato revictimizante causado por no adelantar las gestiones que correspondían ante los graves hechos denunciados y iii) la orden es necesaria para asegurar el goce efectivo de los derechos protegidos.

1. De otra parte, en el caso concreto, además, de los derechos a la igualdad material, a la no discriminación, a vivir una vida libre de violencias y al trabajo, fue desconocido el derecho a la libertad de expresión, en la medida en que el ambiente poco propicio a su situación que la revictimizó y terminó por obligarla a presentar su renuncia, implicó asimismo acallar su voz, su mensaje y juicio crítico mediante el fenómeno de la autocensura, con graves consecuencias para la democracia pluralista, como se explicó en las consideraciones de la presente sentencia.

1. Al estudiar la procedencia de la acción de tutela en el asunto de la referencia se indicó que la Corte es competente para amparar la dimensión objetiva de los derechos conculcados, así como para establecer las respectivas medidas de protección²⁵⁵. Por tanto, adquiere relevancia amparar la dimensión objetiva de los derechos desconocidos cuya importancia, como se deriva de las amplias consideraciones realizadas, está fuera de duda y ha sido resaltada por la jurisprudencia constitucional una y otra vez.

1. Es esta, entonces, una manera de honrar los compromisos que se derivan del orden jurídico interno e internacional en relación con las obligaciones de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia contra la mujer –particularmente contra la mujer periodista– y de resaltar los deberes que respecto de la garantía de protección de estos derechos han sido

atribuidas a las autoridades estatales, tanto como a los particulares, también en el mundo del trabajo.

1. La Corte Constitucional ha reiterado que, desde el punto de vista objetivo, la responsabilidad a que da lugar la vulneración de derechos constitucionales tiene un carácter compensatorio y no sancionador pero se extiende más allá de la mera compensación, pues busca prevenir que se vuelva a incurrir en violaciones de este tipo²⁵⁶. Lo anterior, en razón del sentido y alcance que le confiere el ordenamiento colombiano a los derechos constitucionales en tanto fundamentos del orden jurídico en su conjunto.

1. El Estado actúa en calidad de garante de los derechos constitucionales y por eso no puede faltar su acción vigilante para evitar que en la esfera pública o en la privada se desconozcan las obligaciones de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia contra la mujer, en general y, específicamente, contra la mujer periodista. Así, entre los propósitos de proteger la dimensión objetiva de los derechos fundamentales no sólo se encuentra reaccionar frente a la amenaza o eventual desconocimiento de estos derechos, sino prevenir que en el futuro los derechos continúen siendo desconocidos. Con ese propósito, las autoridades estatales y, en especial, las autoridades judiciales, buscan evitar que estas situaciones de violación protuberante y generalizada de derechos se repitan adoptando medidas que, en suma, pretenden otorgar una garantía de no repetición.

1. Además, cabe recordar que en varias ocasiones esta Corte, apoyada en pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁵⁷, ha precisado que la sentencia constituye por sí misma una forma de reparación, en cuanto no reconocer ese efecto en la providencia podría abrir la posibilidad de re victimización o ni siquiera tener un efecto simbólico frente a quien fue vulnerado en sus derechos²⁵⁸.

1. Así mismo, se conoce que esta Corte ha protegido la dimensión objetiva de los derechos

fundamentales en casos de violencia de género, ordenando la creación de protocolos de atención, que incluyen rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual, justamente para rodear a las mujeres que deciden defenderse o buscar ayuda, atención o reparación lo que, no sin frecuencia, muchas veces se ve correspondido “con impunidad y revictimización”²⁵⁹. Estos protocolos deben contener reglas claras en relación con al menos tres aspectos principales: i) medidas de cuidado inmediato o contención; ii) medidas de atención psicosocial y iii) medidas de asesoría jurídica²⁶⁰, como quedó expuesto (numeral 3.7.1. literales a) b) c) supra).

1. En línea con lo expuesto, esta Sala ordenará al periódico El Colombiano que adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la presente providencia, principalmente en el numeral 3.7.1. Esto es, en casos en los que se denuncie la violencia contra las mujeres se deberán adoptar medidas de contención inmediata, de asistencia psicológica y acompañamiento con un enfoque de género y diferencial que sean integrales y se encaminen a orientar a las víctimas sobre el procedimiento de denuncia y el trámite de las solicitudes, así como garanticen que las denunciantes no sean objeto de represalias, se les de credibilidad a sus reclamos y estos no se desestimulen o desincentiven.

1. El protocolo deberá partir de una visión amplia del derecho a la igualdad material del que son titulares la mujeres e incorporará el análisis centrado en el género en los términos fijados en la presente sentencia, de modo que se asegure que las mujeres podrán gozar, efectivamente, del derecho a no ser discriminadas por motivos de género y a gozar de un ambiente laboral libre de violencias, mientras se resuelve de fondo su reclamo, denuncia o queja.

1. También incluirá indicadores de medición y seguimiento de las medidas adoptadas para establecer el nivel de cumplimiento y los resultados así como las o los asesores internos y/o externos que acompañan el proceso de elaboración del protocolo y la participación previa, concomitante o posterior de las personas a quienes está dirigido.

1. Tratándose de las mujeres periodistas, el protocolo deberá contemplar un diagnóstico de su situación en las salas de redacción que permita identificar las especificidades que debe tener la ruta de prevención, atención y acompañamiento previstos. La Fundación para la Libertad de Prensa podrá prestar apoyo en la concepción, desarrollo y puesta en marcha del protocolo y colaborar en el diseño de indicadores de riesgo, mecanismos de medición de resultados y seguimiento.

1. Por último, se ordenará al Periódico El Colombiano la implementación de una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre asuntos tales como la protección reforzada que tienen de las mujeres periodistas -libertad de expresión, entre otros- y la violencia sexual y de género en el trabajo. Ello, tomando en cuenta que la afectación de derechos fundamentales en este caso se ocasionó precisamente en razón de que ninguna de las personas que hacen parte de la entidad accionada tenía claro cuáles eran los contenidos mínimos de los derechos fundamentales de las mujeres periodistas en contextos laborales, ni qué medidas adoptar para conjurar eficazmente una situación como la advertida.

1. La realización de las actividades de esta política pedagógica interna podrán vincularse al desarrollo del protocolo de prevención, protección y acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia sexual dispuesta en la presente sentencia.

1. Las órdenes proferidas buscan modificar el ángulo de visión tradicional imperante por un marco interpretativo más amplio y sensible a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de discriminación y/o violencia por motivos de género, en particular, a las que se dedican al periodismo o trabajan en los medios de comunicación, de modo que se permita garantizar de manera celer, diligente, corresponsable sus derechos fundamentales a la

igualdad material, a no ser discriminadas y a vivir una vida libre de violencia y sin sesgos o preconcepciones que las infravaloren u obstaculicen el goce pleno de sus derechos.

I. DECISIÓN

1. En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución

RESUELVE

PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión del término decretada por la Sala Séptima de Revisión mediante el auto de 10 de marzo de 2021 para decidir el presente asunto.

SEGUNDO.- REVOCAR, por las razones desarrolladas en la presente providencia, la sentencia dictada el veintisiete (27) de febrero de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Segundo de Familia de Envigado (Antioquia) que resolvió no tutelar los derechos constitucionales fundamentales a la igualdad, a la no discriminación contra la mujer y a vivir una vida libre de violencia cuya protección solicitó la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos, al considerar que la accionante no acreditó la vulneración de estos derechos atribuida al periódico El Colombiano, así como la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín el dos (2) de abril de dos mil veinte (2020) que, en ese aspecto, confirmó el fallo de primera instancia. En su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a una vida libre de violencias y discriminación, al derecho al trabajo y al derecho de petición, invocados por la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos frente al periódico El Colombiano.

TERCERO.- DECLARAR que existió vulneración de los derechos fundamentales de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos amparados en el ordinal anterior con ocasión de las acciones y omisiones en que incurrió el periódico El Colombiano frente a la denuncia que ella presentó por la presunta agresión sexual de que fue víctima por parte de un compañero de trabajo, hecho que se encuentra en indagación ante la justicia ordinaria.

El periódico El Colombiano incumplió con sus deberes de prevenir, investigar y sancionar la violencia de la que fue víctima la accionante, privándola de contar con una ruta de atención y de acompañamiento claro, celeridad, confiable, con enfoque diferencial y de género e impidiéndole gozar de un ambiente laboral digno, sin revictimizaciones. En tal virtud, la Corte Constitucional declara que esta sentencia constituye por sí misma una forma de reparación.

CUARTO.- PREVENIR al Juzgado Segundo de Familia de Envigado (Antioquia) y al Tribunal Superior de Distinto Judicial de Medellín para que, en adelante, en los casos que puestos a su consideración tengan relación con denuncias, quejas o reclamaciones por discriminación y/o la violencia de género contra la mujer, apliquen un análisis centrado en el género en los términos desarrollados en la presente decisión.

QUINTO.- ADVERTIR a las directivas del periódico El Colombiano que en adelante no podrá incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberán dar estricto cumplimiento a las reglas jurisprudenciales en la materia fijadas por esta sentencia en lo relacionado con la aplicación del análisis centrado en el género para resolver casos relacionados con la discriminación y/o la violencia contra la mujer.

SEXTO.- ORDENAR al Periódico El Colombiano que, en un término de dos (2) meses contados

a partir de la notificación de la presente sentencia, implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre asuntos tales como la protección reforzada que tienen de las mujeres periodistas -libertad de expresión, entre otros- y la violencia sexual y de género en el trabajo, en los términos establecidos en los numerales 5.3.56 y 5.3.57 de la presente sentencia.

SÉPTIMO.- ORDENAR al periódico El Colombiano que, en un término de un (1) mes contado a partir de la notificación de la presente sentencia, adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la presente providencia, principalmente, en los numerales 3.7.1 y 5.3.51 a 5.3.55 de esta decisión.

OCTAVO.- ORDENAR al periódico El Colombiano que, bajo estricto cumplimiento del principio de voluntariedad, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir la notificación de la presente providencia, adopte las medidas dirigidas a reintegrar a la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupó en la empresa accionada y proceda a pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. En todo caso, si la demandante optara por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de los emolumentos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos conculcados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.

NOVENO.- EXHORTAR al Gobierno Nacional y al Congreso de la República con el objeto de que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

DÉCIMO.- ORDENAR al periódico El Colombiano responder los interrogantes formulados por la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos mediante el derecho de petición presentado el 15 de octubre de 2019, de conformidad con los criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional.

DECIMO PRIMERO Por Secretaría General líbrese las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Presidenta

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Cfr. Expediente digital, escrito de tutela presentado el 26 de noviembre de 2019 en 36 folios. Folio 1.

2 Ibíd.

3 Ibíd.

4 Ibíd., folios 1 y 2.

5 Ibíd., folio 2.

6 Ibíd.

7 Ibíd., folios 2 y 3.

8 Ibíd., folio 3.

9 Ibíd., folios 3 y 4.

11 Ibíd., folio 4.

12 *Ibíd.*, folios 13 y 14.

13 Cfr. Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folio 40.

14 Cfr. Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 134-144.

15 Cfr. Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 154-164.

16 Cfr. Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 165-171.

17 Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 215-220.

18 *Ibíd.*, folio 220.

19 *Ibíd.*

20 *Ibíd.*, folio 235.

21 *Ibíd.*, folio 319.

22 *Ibíd.*, folios 331-361.

23 *Ibíd.*, folios 331-361.

24 Cfr. Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 376-385.

25 Cfr. Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 398-411.

26 La referida ley dispuso en su artículo 15: “en cumplimiento del principio de corresponsabilidad las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen

la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres”. De esta manera, subraya la importancia de que las entidades asuman sus responsabilidades en materia de erradicación de las violencias contra las mujeres y establezcan las medidas necesarias para el efecto”.

27 Cfr. Expediente digital cuaderno segundo actuación del Tribunal 2020-00059-01.pdf en 79 folios. Folios 4-79.

28 MP. Alejandro Linares Cantillo.

29 MP. Álvaro Tafur Galvis.

30 Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 17-20.

31 *Ibíd.*, folios 21-22.

32 *Ibíd.*, folios 24-27.

33 *Ibíd.*, folios 28-31.

34 *Ibíd.*, folios 32-34.

35 *Ibíd.*, folios 35-37.

36 *Ibíd.*, folios 145-147.

37 *Ibíd.*, folios 175-183.

38 *Ibíd.*, folios 184-191.

39 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

40 El documento aparece suscrito por Jonathan Bock Ruiz, en su calidad de Director Ejecutivo de la Fundación para la Libertad de Prensa, Raissa Carrillo Villamizar, en su calidad de Coordinadora de Atención y Defensa de Periodistas de la Fundación para la Libertad de Prensa y Daniela Ospina Noriega, en su calidad de Asesora Legal de la Fundación para la Libertad de Prensa.

41 Enseguida anunció que se pronunciaría sobre el acoso sexual, previo a lo cual advirtió: “Tal y como puede observarse en videos publicados por canales como Las Igualadas, en columnas como la de la Periodista Cecilia Orozco, así como en las mismas expresiones usadas por la accionante y quienes la coadyuvan en la acción de tutela que nos convoca, se hace alusión constante al acoso sexual en El Colombiano y luego de forma general en los medios.// Teniendo como referencia el marco fáctico expuesto inicialmente, es claro, que la conducta que está siendo investigada por parte de la Fiscalía y que fue narrada por parte de la señora Restrepo en su denuncia, no corresponde con el delito de acoso sexual. // Al respecto, resulta importante plantear un problema que se suscita por el indebido uso o el uso descontextualizado de la expresión acoso sexual de forma sistemática, haciendo alusión a conductas aún más graves, a hechos que no son castigados penalmente que se entienden como injuria por vía de hecho aun cuando su denominación no se compadezca con el grueso de las víctimas que soportan tales comportamientos es decir, las mujeres, así como una expresión recientemente usada denominada acoso sexual laboral, la cual, ha establecido una suerte de confusión profunda en la sociedad colombiana e incluso en las instituciones y que valdría la pena la Corte retomara, con el objetivo de que no se sigan creando falsas expectativas o desborde en el ejercicio de funciones en materia de violencia sexual.

42 “En ese sentido, la descripción detallada de la agresión sufrida por Vanessa expuso abiertamente su privacidad, desconoce el accionado si el canal Las Igualadas que masificó tal video previó los impactos psicológicos posteriores a las formas de narración, y en ese sentido, dado que entendemos que para la H. Corte este caso es de interés por tratarse del alcance de un derecho fundamental y la aplicación del enfoque de género, consideramos de toda la relevancia preguntar, ¿cuáles son los impactos que tiene en las víctimas las formas en que los medios narran las violencias sufridas por ellas? En ese sentido, retomando el asunto de la ausencia absoluta de pasividad por parte de El Colombiano y su empeño y acción por proteger los derechos de la hoy accionante y dar respuesta de fondo a sus peticiones, la compañía, el 3 de octubre notificó al denunciado por la señora Vanessa Restrepo de la decisión de apartarlo del cargo, reubicándolo y asignando nuevas funciones con el fin de evitar que la denunciante tuviera contacto alguno con el mismo. Para ello fue ubicado en otro piso diferente al de la Sala de Redacción, en el Área Audiovisual, quedando a cargo de proyectos y contenidos, ya no como Macro editor”.

43 En ese sentido, dispuso, entre otros aspectos, lo siguiente: PRIMERO.- ORDENAR por

intermedio de la Secretaría General de la Corte Constitucional, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente auto, el periódico EL Colombiano i) informe en qué fecha presentó la renuncia al periódico la señora Claudia Vanessa Restrepo Barrientos, especificando si para ese momento ya se encontraba vigente el Protocolo institucional para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género exigido por la accionante en su escrito e tutela y envíe copia del referido protocolo con destino al expediente de la referencia; iii) especifique las medidas que, en concreto, en el caso particular de la señora Restrepo Barrientos, adoptó con el fin de garantizarle un ambiente laboral confiable, digno y sin re victimización; iv) si en el marco de las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres la empresa accionada cuenta con un procedimiento disciplinario laboral que indague sobre estos casos de modo claro y célere garantizando el debido proceso y la debida diligencia. Enviar copia del documento que lo contenga con destino al expediente de la referencia y v) remitir con destino al expediente de la referencia un recuento de las eventuales acciones que el Comité de Convivencia Laboral haya adoptado frente al señor Juan Esteban Vásquez. // SEGUNDO.- Por intermedio de la Secretaría General de la Corte Constitucional, ORDENAR a la señora Claudia Vanessa Restrepo Barrientos -accionante en el proceso de la referencia- que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación del presente auto amplíe los hechos descritos en la acción de tutela e informe, específicamente, sobre los motivos de su renuncia al periódico El Colombiano, la fecha en que esta tuvo lugar, precisando si para ese momento la empresa ya había implementado el Protocolo institucional para la prevención y la atención en casos de violencia sexual y de género.

44 En la respuesta, incluyó 34 anexos: Anexo 1. Carta Renuncia Claudia Vanesa Restrepo 07.10.2020; Anexo 2. Carta Renuncia II Claudia Vanesa Restrepo 07.10.2020. Anexo 3. G-GH-046. Manual de Actuación Organizacional de Convivencia Laboral, incluye todos los anexos. Anexo 4. Certificación de inclusión del Manual de Actuación Organizacional de Convivencia Laboral dentro del Sistema de Gestión expedido por la Líder de Gestión Corporativa de la Organización. Anexo 5. Certificación divulgación Manual Organizacional de Convivencia Laboral y sus anexos, entre ellos el Protocolo para la Prevención y Actuación de Acoso Laboral de Índole Sexual, expedido por el Líder de Seguridad y Salud en el trabajo de la Organización. Anexo 6. Certificados de asistencia a capacitación del Manual Organizacional de Convivencia Laboral y sus anexos y gestión del conflicto, a líderes y empleados, expedido por el Líder de Seguridad y Salud en el trabajo de la Organización. Anexo 7. Invitación vía

email a los empleados de la organización a un conversatorio para el 10 de octubre de 2019 sobre equidad de género y lluvia de ideas para el producto audiovisual de género. Anexo 8. Invitación a los empleados de la organización a los talleres para la construcción de una sana convivencia en la Organización, 22 al 28 Oct 2019, prevención en Acoso Sexual y pedagogía en equidad de género. Anexo 9. Pantallazo citación Comité de Convivencia Laboral para la divulgación Manual de Convivencia Organizacional. 02.10.2020. Anexo 10. Copia del acta del Comité de Convivencia Laboral de la Organización de fecha 7 de octubre de 2020 – presentación del Manual de Actuación Organizacional de Convivencia Laboral y sus anexos, entre ellos, el Protocolo para la Prevención y Actuación de Acoso Laboral de Índole Sexual. Anexo 11. Periódico Institucional El Diablillo No. 372. Octubre 2020. Comité de Convivencia Laboral- Conocimiento Manual de Convivencia y Protocolo Acoso Sexual. Página 13. Cuadro. Anexo 12. Periódico Institucional El Diablillo No. 373. Noviembre 2020. Socialización Manual de convivencia saludable, págs. 12 y 13. Anexo 13. Autorización consulta psicológica Comfama; Anexo 14. Certificación acompañamiento técnico en factores de riesgo psicosocial – Psicol del 29 de noviembre de 2019. Anexo 15. Copia de la carta enviada por la compañía a la EPS SURA para que fuera atendida la señora Restrepo y activar el código fucsia y la respuesta dada por la EPS sobre el particular. Anexo 16. Se anexa certificación – email del jefe mediato e inmediato de Vanesa Restrepo en relación a permisos o licencias. Anexo 17. Certificación cambio de turno de a la accionantes y Juan Esteban Vásquez. Anexo 18. Vacaciones otorgadas a Vanesa Restrepo. Anexo 19. Organigrama de abril de 2019 y octubre de 2019 de El Colombiano. Anexo 20. Periódico institucional de abril de 2020 sobre trabajo en casa. Págs. 1,3, 6 y 8 sobre trabajo en casa Anexo 21. Periódicos institucionales de mayo de 2020 sobre trabajo en casa. Págs. 4, 8,9 y 11 Anexo 22. Comunicado interno de Gerencia y Dirección sobre trabajo en casa del 3 de abril de 2020. Anexo 23. Certificación sobre fechas de ingreso a la sede de la empresa durante el 2020 de Vanesa Restrepo y Juan Esteban Vásquez (en pandemia) expedido por la Líder de Gestión Humana. Anexo 24. Organigramas de abril de 2019, octubre de 2019 y octubre de 2020 de El Colombiano. Anexo 25. Certificación de talleres sobre cimentación de una sana convivencia del 22 al 28 Oct 2019 expedido por el Coordinador de Seguridad. Anexo 26. Constancia de citaciones de trabajo a la Abogada Yamile Roncancio y Orden de compra AEQUALES. Anexo 27. Reglamento Interno de Trabajo de la compañía y certificación del área de Gestión Humana de la Organización en virtud del cual se informa sobre el proceso actual de modificación del reglamento interno de trabajo en donde entre otros temas se incorporará lo pertinente del Manual de Actuación

Organizacional de Convivencia Laboral, en especial, el protocolo de Prevención y actuación de acoso laboral de índole sexual. Anexo 28. Certificación acompañamiento Yamile Roncancio Anexo 29. Consideración de la Gerencia de la compañía al Comité de Convivencia Laboral, respuesta y certificación. Anexo 30. Comunicación de la Directora Martha Ortiz Gómez a la Fiscalía General de la Nación. Anexo 31. Pantallazo Agenda de Mónica María Restrepo. Directora Jurídica. Líder del Proyecto del Protocolo. Anexo 32. Derechos de petición de Vanesa Restrepo de agosto y octubre de 2019. Anexo 33. Información sobre Ella Soy Yo- Espacio pedagógico e informativo de El Colombiano para reflexionar sobre la mujer y sus derechos en Colombia y en el mundo. Ella Soy Yo. Anexo 34. Comunicados de la compañía sobre el caso de Vanesa Restrepo y su posición.

45 Junto con la respuesta, la accionante envió, con destino al expediente de la referencia, los siguientes anexos: 1. Carta de renuncia 1 (7 de octubre de 2020, dirigida a Martha Ortiz Gómez, directora de El Colombiano); 2. Carta de renuncia 2 (7 de octubre de 2020, dirigido al área de Gestión Humana de El Colombiano); 3. Respuesta (correo electrónico remitido el 8 de octubre de 2020 por Martha Ortiz Gómez a Claudia Vanesa Restrepo Barrientos).

46 Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-351 de julio 30 de 1997. MP. Fabio Morón Díaz y T-982 de 2012. MP. Nilson Pinilla Pinilla.

47 Corte Constitucional. Sentencia T-982 de 2012. MP. Nilson Pinilla Pinilla.

48 Corte Constitucional. Sentencia T-573. MP. Ciro Angarita Barón.

49 Corte Constitucional. Sentencia T-290 de 1993. MP. José Gregorio Hernández Galindo.

50 Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-291 de 2011. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, reiterada en las sentencias T-100 de 2017. MP. Alberto Rojas Ríos, T-063 de 2018. MP. Alberto Rojas Ríos, así como T-038 de 2019. MP. Cristina Pardo Schlesinger y T-063 de 2020. MP. Alberto Rojas Ríos.

51 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-677 de 2017. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. Ver también, sentencias T-038 de 2019. MP. Cristina Pardo Schlesinger y T-063 de 2020. MP. Alberto Rojas Ríos.

52 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-379 de 2018. MP. Alberto Rojas Ríos.

54 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-038 de 2019. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

55 Esto lo demuestra la participación del movimiento de mujeres en la Asamblea Nacional Constituyente y sus propuestas para que en el texto de la nueva constitución quedará explícita la protección especial a la mujer y la igualdad con los hombres en todos los ámbitos. “En muchos sentidos la nueva Constitución fue y ha sido un motor de la movilización feminista (...) con su discurso de inclusión, paz y derechos, permitió la consolidación de un nuevo marco de movilización feminista, uno en el cual los temas del movimiento se comprendían más como aspiraciones de ciudadanía, derechos humanos, democracia y justicia”. Julieta LEMAITRE RIPOLL, *El Derecho como Conjuro. Fetichismo legal, violencia y movimientos sociales*. Ed. Siglo del Hombre Editores. Derecho y Sociedad, Universidad de Los Andes (2009). P. 212. Cfr. Sentencia C-203 de 2019. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

56 Es así como muy temprano se refirió esta Corporación a la “igualdad entre los sexos”, a propósito de lo cual, precisó que hombres y mujeres gozan de los mismos derechos y prerrogativas y están obligados por sus deberes en igual forma a la luz de la Constitución, pues ninguno de los dos sexos puede ser calificado de débil o subalterno para el ejercicio de los primeros ni para el cumplimiento de los segundos, ni implica ‘per se’ una posición de desventaja frente al otro. La pertenencia al sexo masculino o al femenino tampoco debe implicar, por sí misma, una razón para obtener beneficios de la ley o para hallarse ante sus normas en inferioridad de condiciones. De allí que sean inconstitucionales las disposiciones que plasman distinciones soportadas única y exclusivamente en ese factor. Cfr. Corte Constitucional, sentencia C-588 de 1992. MP. José Gregorio Hernández Galindo. Reiterada en la sentencia C-203 de 2019. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

57 En la sentencia C-410 de 1994. M.P. Carlos Gaviria Díaz. la Corte Constitucional se pronunció sobre la demanda de inconstitucionalidad en contra de los artículos 33 parcial, 36 parcial, 61 parcial, 64 parcial, 65 parcial, 117 parcial y 133 parcial de la Ley 100 de 1993 y abordó el tanto el tema de la discriminación por razones de sexo como el de la discriminación de la mujer en el campo laboral. La Corte destacó que entre las razones de discriminación que el artículo 13 superior prohíbe se encuentra, en primer lugar, el sexo. Resaltó esta Corporación cómo las conquistas en el plano de la liberación de la mujer se reflejan en el ámbito constitucional, así como se proyectan también en el “campo de la igualdad formal y sustancial” lo que ha permitido ver, con mayor claridad, que las consecuencias de la

diferenciación injustificada por razón de sexo “se extienden a insospechados espacios, lo que da cuenta de la naturaleza velada o encubierta de un sinnúmero de prácticas inequitativas que trascienden las manifestaciones más comunes de la discriminación”. Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-410 de 1994. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Reiterada en la sentencia C-203 de 2019. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

58 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000: “No hay duda alguna de que la mujer ha padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo. Aun cuando hoy, por los menos formalmente, se reconoce igualdad entre hombres y mujeres, no se puede desconocer que para ello las mujeres han tenido que recorrer un largo camino. // Baste recordar que bien entrado el siglo veinte, las mujeres en Colombia tenían restringida su ciudadanía, se les equiparaba a los menores y dementes en la administración de sus bienes, no podían ejercer la patria potestad, se les obligaba a adoptar el apellido del marido, agregándole al suyo la partícula “de” como símbolo de pertenencia, entre otras limitaciones”. Ver también Corte Constitucional, sentencia C-101 de 2005. MP. Alfredo Beltrán Sierra; SV Rodrigo Escobar Gil: “Ahora bien, el sometimiento de la mujer a la voluntad del hombre no solamente estaba reflejada en el ámbito familiar, cultural y social, sino que irradió el campo del derecho y, en ese sentido, las instituciones jurídicas reflejaron ese estado de cosas con la expedición de leyes que reforzaban la práctica de la discriminación de la mujer, aunque valga aclarar, también el legislador en un proceso de superar esa histórica discriminación, ha adoptado medidas legislativas tendientes a mermar los efectos de las situaciones de inferioridad y desventaja que sometían a las mujeres. Eso se puede observar con claridad, realizando una breve reseña de nuestro ordenamiento jurídico. || En efecto, hasta 1922 las mujeres no podían ser testigos porque se desconfiaba de su manera de percibir, de recordar y de relatar lo percibido, es decir, carecían de capacidad de razonamiento y deliberación; mediante la Ley 8 de 1922 se les permitió ser testigos. Solamente hasta el año de 1932 con la expedición de la Ley 28 de ese año, se les confirió a las mujeres casadas capacidad civil plena, porque antes de la expedición de esa ley eran tratadas como menores de edad y, en consecuencia, no podían ejercer actos de disposición y administración de sus bienes sino por intermedio de su cónyuge, que era su representante legal. En la Constitución de 1886 sólo los colombianos varones mayores de 21 años eran ciudadanos (...)”.

59 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-804 de 2006. MP. Humberto Antonio Sierra Porto;

AV Marco Gerardo Monroy Cabra; SV Rodrigo Escobar Gil; SV Nilson Pinilla Pinilla. En aquella ocasión la Corporación se pronunció sobre la constitucionalidad del artículo 33 del Código Civil, que fue demandado con el argumento de acuerdo con el cual la palabra “hombre” en la ley civil excluía al género femenino produciéndose un trato discriminatorio.

60 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-080 de 2020. MP. José Fernando Reyes Cuartas. Allí dejó sentado la Corte que “las discusiones contemporáneas se han esforzado en demostrar cómo es posible encontrar una serie de estereotipos que asignan roles preferentemente domésticos a la mujer, lo que a su vez ha servido para explicar la generación de variados tipos de violencia y discriminación al interior de la organización familiar. Ello precisamente ha sido reconocido por el derecho internacional al destacar, entre otras cosas que los fundamentos de protección de los Estados, parten de reconocer las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres”. En relación con los rasgos específicos de la violencia de género contra la mujer la mencionada sentencia enumera: “a) El sexo de quien sufre la violencia y de quien la ejerce: la ejercen los hombres sobre las mujeres. b) La causa de esta violencia: se basa en la desigualdad histórica y universal, que ha situado en una posición de subordinación a las mujeres respecto a los hombres. c) La generalidad de los ámbitos en que se ejerce: todos los ámbitos de la vida, ya que la desigualdad se cristaliza en la pareja, familia, trabajo, economía, cultura política, religión, etc.”.

61 Cfr. Sentencia SU-080 de 2020: “[e]ste tipo de violencia se sustenta en las concepciones culturales que han determinado y aceptado la asignación de papeles delimitados en el desarrollo de la vida de hombres y mujeres, lo que ha llevado a la creación y permanencia de los denominados estereotipos de género que pueden tener tanto enfoques hacia lo femenino, como hacia lo masculino. Según la Organización de Naciones Unidas ‘un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar’”.

62 En relación con los estereotipos de género en el ámbito laboral consultar Corte Constitucional. Sentencia T-293 de 2017 en la que se manifestó: “la división sexual del trabajo, con base en estereotipos de lo femenino y lo masculino, ha sido uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan y permanezcan en el mercado de

trabajo, puesto que limita su capacidad de competir en condiciones igualitarias a las de los hombres”. Sobre las acciones afirmativas ver, entre otras, Corte Constitucional. Sentencias C-667 de 2006. MP. Jaime Araújo Rentería, C-117 de 2018. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado y C-519 de 2019. MP. Alberto Rojas Ríos.

63 Cfr. Corte IDH, Caso González y otras (Campo algodonero Vs. México). Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. En la mencionada sentencia la Corte de San José se pronunció sobre los estereotipos de género y sostuvo: “el Tribunal considera que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado (supra párr. 398), es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer”.

64 Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y aprobada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981. Se ratificó en 1982 y rige en el país desde 1983.

65 Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 20 de diciembre de 1993.

66 Aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

67 Aprobada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

68 Es importante indicar que esta Convención forma parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto. Sobre esta última expresión consultar las sentencias C-327 de 2016. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y C-093 de 2018. MM.PP. José Fernando Reyes Cuartas y Gloria Stella Ortiz Delgado, esta última con salvamento de voto de la Magistrada Cristina Pardo Schlesinger.

69 Las Recomendaciones Generales 12 y 19 del Comité CEDAW desarrollan el concepto de

violencia contenido en la CEDAW, haciendo énfasis en la importancia de entender la violencia como una forma de discriminación que sufren las mujeres y, por lo tanto, como un hecho prohibido por dicha convención.

70 Artículo 1.

71 Artículo 2. Entre las obligaciones a cargo de los Estados se pueden mencionar: i) garantizar la igualdad entre hombres y mujeres; ii) prohibir y sancionar la discriminación contra las mujeres; iii) proteger jurídicamente los derechos de las mujeres, iv) abstenerse de practicar o adelantar actuaciones discriminatorias; v) eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito social; vi) derogar las normas que impliquen una discriminación contra la mujer.

72 Artículo 5º.

73 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-080 de 2020. MP. José Fernando Reyes Cuartas.

74 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-344 de 2020. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

75 El artículo 7º consagra los compromisos que adquieren los Estados al vincularse al tratado. Conforme a ello, señala algunas obligaciones inmediatas, pues establece que los Estados no solo condenan todas las formas de violencia contra la mujer sino que, además, con el fin de prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, ocho específicas medidas: (i) abstenerse de cualquier acción o práctica de la violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, agentes e instituciones se comportan de conformidad con esta obligación; (ii) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; (iii) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; (iv) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer; (v) modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia a la violencia contra la mujer; (vi) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otras medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales

procedimientos; (vii) establecer mecanismos judiciales y administrativos que garanticen el acceso efectivo a medidas de reparación del daño u otros medios de compensación; y (viii) adoptar disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva la Convención. Estos compromisos son expresiones específicas y un poco más detalladas de los deberes de respeto y garantía de los derechos humanos de la mujer contenidos en la Convención Americana.

76 Acerca de la perspectiva de género como categoría de análisis en la actividad jurisdiccional, cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-344 de 2020. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En aquella ocasión, la Corte precisó que, en el ejercicio de la función de administrar justicia, la perspectiva de género es un criterio hermenéutico que deben emplear todos los operadores jurídicos, con independencia de su jerarquía o especialidad, para la resolución del litigio que se le plantea en cualquier caso en el que exista sospecha de relaciones asimétricas, prejuicios o patrones estereotipados de género. Consiste en integrar los principios de igualdad y de no discriminación en la interpretación y aplicación de las normas, a fin de garantizar la mayor protección de los derechos humanos, en especial, los de las víctimas y, en esa medida, ofrecer soluciones equitativas ante situaciones de desequilibrio estructural. Al tratarse de una obligación a cargo de los servidores judiciales, esta herramienta ha de ser aplicada aun cuando las partes no la hayan contemplado en sus alegaciones, y no solo al momento de dictar sentencia, sino en cualquiera de las etapas del proceso. Cfr. Herramienta para la Incorporación de los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género en la elaboración de sentencias relativas a delitos de feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer, Guatemala, 2015. Documento elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala (OACNUDH).

77 Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo, Naciones Unidas, Nueva York, 1999, pág. 8.

78 *Ibíd.*

79 *Ibíd.*

80 Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo, Naciones Unidas, Nueva York, 1999, pág. 8.

81 Sentencia C-371 de 2000. MP. Carlos Gaviria Díaz, en la que se estudió el proyecto de ley estatutaria de adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

83 KURCZIYN VILLALOBOS, citado por Josefa MONTALVO ROMERO, “El trabajo desde la perspectiva de género” Revista de la Facultad de Derecho, Universidad Veracruzana de México, (49), jul-dic, 2020.

84 En el terreno laboral la Corte también ha abordado situaciones generadas con fundamento en estereotipos o generalizaciones discriminatorias. Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-247 de 2010. MP. Humberto Antonio Sierra Porto, la Corte estudió el caso de un empleador que se valió del sexo como patrón de exclusión de una mujer para trabajar en una empresa como vigilante. En aquella ocasión, reiteró la Corporación su jurisprudencia y destacó que aquellos tratos diferenciados sustentados en rasgos innatos de las personas que no dependían de su voluntad por ser parte de su propia esencia, debían presumirse discriminatorios. Señaló, sin embargo, que esto estaba lejos de significar que no pudieran presentarse tratos diferenciados fundados en esta categoría, sólo que una distinción en ese sentido debía presumirse inconstitucional, presunción que habría de ser desvirtuada “por quien tenga intereses en la utilización de dicha diferencia, demostrando que la misma busca la realización de un fin constitucionalmente valioso y que tal diferenciación resulta un medio adecuado para conseguirlo. Afirmación que respalda, entre otras, la sentencia C-534 de 2005, que refiriéndose a un caso similar expresó “la prohibición de discriminación por razón de sexo, sugiere una presunción de inconstitucionalidad de las normas que utilizan como criterio diferenciador el género en la adjudicación de protección jurídica. No obstante, al paso de lo anterior, el carácter de grupo marginado o discriminado del colectivo de las mujeres abre la posibilidad, para que el legislador utilice el criterio del género como elemento de distinción para protegerlas eficazmente” -se destaca-. Cfr. también Corte Constitucional. Sentencia T-322 de 2002 indicó que no es posible que los empleadores establezcan parámetros dentro de los cuales, sin justificación alguna, opten por contratar trabajadores solo de determinado sexo. En el fallo T-624 de 1995 amparó los derechos de una mujer que deseaba ser Oficial de Infantería de Marina en la Escuela Naval, carrera que no se ofrece en ningún otro centro docente del país. Más recientemente consultar la sentencia T-293 de 2017. MP. Alejandro Linares Cantillo, en un caso de acoso laboral contra una mujer que se desempeñaba en el cargo de copiloto B767 de la empresa LATAM Airlines Colombia S.A.

85 Corte Constitucional, Sentencias T-541 de 2014. MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: “[e]l hecho de que una persona se encuentre vinculada a determinada entidad por medio de una relación laboral, no descarta, per se, una vulneración a su derecho fundamental al trabajo, pues es copiosa la jurisprudencia de este Tribunal en la que se afirma que no basta el vínculo jurídico, sino que, además, se necesita que la actividad realizada se pueda desarrollar, como ya se mencionó, en condiciones dignas y justas. ante el advenimiento de circunstancias que puedan trastocar ese derecho fundamental, la acción de tutela se erige en el mecanismo apropiado para su salvaguarda, cuandoquiera que estos eventos conlleven la inminencia de un perjuicio irremediable, que pudiera conjurarse a través del amparo o, inclusive, antes de que sobrevenga el daño, pues no es necesario situarse en un punto de no retorno para asimilar que la afectación es pasible de control constitucional; principalmente, cuando en la escena laboral le son menoscabadas al trabajador, de forma concomitante, varias de sus garantías irrenunciables”. Cfr. también, Corte Constitucional. Sentencia T-317 de 2020. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

86 Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03, del 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, párr. 140.

87 Esta es una doctrina alemana -que literalmente traduce “efecto frente a terceros de los derechos fundamentales”-, que tuvo origen jurisprudencial a raíz del pronunciamiento del 15 de enero de 1958 del Tribunal Constitucional alemán en el caso Lüth (en 1951 el cineasta Veit Harlan demandó a Erich Lüth -presidente de la Asociación de Prensa de Hamburgo- por boicotear su película “La amada inmortal”, debido al apoyo que había prestado al régimen nacionalsocialista. La justicia ordinaria condenó a Lüth al pago de los perjuicios causados, decisión frente a la cual instauró un recurso de amparo, llegando el caso al Tribunal Constitucional alemán, el cual protegió el derecho a la libertad de expresión del Lüth). Respecto de esta doctrina, la Corte Constitucional se ha pronunciado -entre otras- en las Sentencias T-009 de 1992. MP. Alejandro Martínez Caballero, T-012 de 1993, MP. Alejandro Martínez Caballero; T-148 de 1993. MP. Alejandro Martínez Caballero, T-1217 de 2005. MP. Jaime Córdoba Triviño, T-632 de 2007. MP. Humberto Antonio Sierra Porto, T-158 de 2010. MP. Luis Ernesto Vargas Silva, T-160 de 2010. MP. Humberto Antonio Sierra Porto, C-378 de 2010. MP. Jorge Iván Palacio Palacio, T-171 de 2013. MP. Jorge Iván Palacio Palacio, T-783 de 2013. MP. Jorge Iván Palacio Palacio, T-126 de 2014. MP. Luis Ernesto Vargas Silva, T-392 de 2014. MP. Luis Ernesto Vargas Silva, T-720 de 2014. MP. María Victoria Calle Correa y T-550

de 2016. MP. Aquiles Arrieta Gómez.

88 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-519 de 1997. MP. José Gregorio Hernández Galindo.

89 Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-898 de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa y C-282 de 2007. MP. Álvaro Tafur Galvis.

90 Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-882 de 2006. MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

91 Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-898 de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-541 de 2014. MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y T-007 de 2019. MP. Diana Fajardo Rivera.

92 Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019), convocada por el Consejo de la Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. El Convenio entrará en vigor el 25 de junio de 2021.

93 Cfr. Convenio de la OIT número 190 de 2019. Preámbulo.

94 Comprende a “los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

95 “a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) 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; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) 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; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.

96 Valiéndose de una expresión abarcadora como la de mundo del trabajo, puntualiza que la violencia y acoso puede presentarse en i) el lugar del trabajo “inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo”; ii) en los lugares donde se paga al trabajador, iii) donde éste toma su descanso o iv) donde come, o v) en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; vi) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación; vi) “en el alojamiento proporcionado por el empleador” y vi) la violencia que ocurre “en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.

97 Artículo 7º. Entre estas obligaciones está que los países deberán contar con 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. De igual forma, el Convenio precisa que los Estados y también los empleadores, deben adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el ambiente laboral.

98 El Comité constituye el órgano de expertos/as independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se encuentra integrado por 23 expertos/as en materia de derechos de la mujer procedentes del mundo entero. Consultar la página <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>.

99 Las recomendaciones generales aprobadas por el Comité CEDAW son las siguientes: 1) Presentación de informes por los Estados Partes; 2) Presentación de informes por los Estados Partes; 3) Campañas de educación y divulgación; 4) Reservas; 5) Medidas especiales temporales; 6) Mecanismo nacional efectivo y publicidad; 7) Recursos; 8) Aplicación del artículo 8 de la Convención; 9) Estadísticas relativas a la condición de la mujer; 10) Décimo aniversario de la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; 11) Servicios de asesoramiento técnico sobre las obligaciones en materia de presentación de informes; 12) La violencia contra la mujer; 13) Igual remuneración por trabajo de igual valor; 14) La circuncisión femenina; 15) Necesidad de evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de acción preventiva y lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA); 16) Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas; 17) Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el

producto nacional bruto; 18) Las mujeres discapacitadas; 19) La violencia contra la mujer; 20) Reservas formuladas en relación con la Convención; 21) La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares; 22) Enmienda del artículo 20 de la Convención; 23) Vida política y pública; 24) La mujer y la salud (artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer); 25) Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer); 26) sobre las trabajadoras migratorias; 27) sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos; 28) relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; 29) relativa al artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución); 30) sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos; 31) sobre las prácticas nocivas; 32) sobre las dimensiones de género del estatuto de refugiada, el asilo, la nacionalidad y la apatridia de las mujeres; 33) sobre el acceso de las mujeres a la justicia; 34) sobre los derechos de las mujeres rurales; 35) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19; 36) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación; 37) sobre las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático. Consultar la página <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>.

100 Observación general 28.

101 Observación general 19 de la CEDAW.

102 Observación general 19.

103 Recomendación general número 28 emitida por el Comité de la CEDAW. Consultar la página <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>.

104 Observación general 28.

105 *Ibíd.*

106 Observaciones generales 25 y 28.

107 Ibíd.

108 Lo anterior, de conformidad con el párrafo 1º del artículo 4º de la Convención y la Recomendación general número 25 relativa a las medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1º del artículo 4º de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).

109 Ibíd.

110 “Artículo 1º A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Artículo 2º

111 “Artículo 3º Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”. “Artículo 4º// 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. // 2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria. “Artículo 5º

113 Ibíd.

114 Ibíd.

115 Ibíd.

116 Ibíd.

117 *Ibíd.*

118 *Ibíd.*

119 Cfr. Corte IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

120 Cfr. Corte IDH. Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de octubre de 2012. Serie C No. 251. Cfr. también, Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282, párr. 263. La Corte estima que una violación del derecho a la igualdad y no discriminación se produce también ante situaciones y casos de discriminación indirecta reflejada en el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o en otras medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, o tengan un alcance general y no diferenciado, produzcan efectos negativos para ciertos grupos vulnerables. Tal concepto de discriminación indirecta también ha sido reconocido, entre otros órganos, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el cual ha establecido que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionado perjudicial en un grupo particular puede ser considerada discriminatoria aún si no fue dirigida específicamente a ese grupo. En el mismo sentido: Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282, párr. 263.

121 Cfr. Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257.

122 Cfr. Corte IDH. Caso Atala Riffo e hijas Vs. Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Fondo, Reparaciones y Costas.

123 Cfr. Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257.

124 *Ibíd.*

125 *Ibíd.*

126 Sobre este extremo, el Comité sobre las Personas con Discapacidad ha precisado que “una ley que se aplique con imparcialidad puede tener un efecto discriminatorio si no se toman en consideración las circunstancias particulares de las personas a las que se aplique”. A su turno, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha pronunciado, asimismo, sobre el concepto de discriminación indirecta y ha concluido que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionadamente prejudicial en un grupo particular, esta puede ser considerado discriminatoria aún si no fue dirigido específicamente a ese grupo.

127 Cfr. Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257.

128 Cfr. Corte IDH, Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N^o 14: Igualdad y No Discriminación, visible en el sitio <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>. Allí aparecen los principales pronunciamientos hasta el año 2019.

129 Ibíd. Cfr. Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Serie C No. 351.

130 Cfr. Corte IDH. Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 55, y Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016. Serie C No. 329, párr. 238.

131 Cfr. Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2013. Serie A No. 18, párr. 101, y Caso Gutiérrez Hernández y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2017. Serie C No. 339, párr. 150.

132 Cfr. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-18/03, supra, párr. 103, y Caso Gutiérrez Hernández y otros Vs. Guatemala, supra, párr. 150.

133 Cfr. Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Serie C No. 351. En el asunto bajo examen de la Corte en aquella ocasión declaró responsable al Estado de Guatemala por vulnerar la

prohibición de injerencias arbitrarias en la vida familiar, las garantías judiciales y el derecho a la protección de la familia, reconocidos en los artículos 8.1, 11.2 y 17.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), a causa de la declaración de abandono de los hermanos Osmín Ricardo Tobar Ramírez y J. R., su institucionalización y posterior adopción internacional por dos familias distintas, mediante un procedimiento extrajudicial ante un notario público. De igual forma, declaró responsable al Estado por la violación al derecho a la protección judicial, al plazo razonable, a la prohibición de discriminación y al respeto al derecho a la vida familiar, reconocidos por los artículos 25.1, 8.1 y 11.2 de la CADH. Finalmente, declaró al Estado responsable por la falta de investigación de las irregularidades cometidas en el proceso de desintegración de la familia Ramírez y la posterior adopción internacional de Osmar Ramírez y J. R, la violación del derecho de acceso a la justicia, libertad personal, identidad e integridad personal reconocidos en los artículos 8, 25, 7.1, 18 y 5 de la mencionada Convención. [...].

134 *Ibíd.* Sobre la asignación de roles fundada en prejuicios sostuvo la Corte: Ahora bien, esta asignación de roles no solo actuó en perjuicio de la señora Ramírez Escobar sino también del señor Tobar Fajardo. Nunca se intentó ni consideró ubicar a Gustavo Tobar Fajardo, padre de Osmín Tobar Ramírez, para investigar la posibilidad de concederle el cuidado de su hijo. Como mencionó el señor Tobar Fajardo, si bien vivía en otro país, él mantenía una relación familiar con su hijo y no había desatendido sus responsabilidades con respecto a Osmín Tobar Ramírez (*supra* párrs. 81 y 82). Una vez enterado de lo sucedido, el señor Tobar Fajardo se apersonó en el expediente y presentó un recurso de revisión contra la declaratoria de abandono, posteriormente unió su recurso al de la señora Ramírez Escobar y en últimas, asumió la representación de ambos padres en el proceso. Gustavo Tobar Fajardo intentó por todos los medios legales a su alcance recuperar a su hijo y al hermano de éste, a pesar de que las diferentes autoridades estatales que intervinieron en el caso jamás lo consideraron al separar a su hijo de su familia, entregarlo en adopción internacional y removerlo del país. Por tanto, en este caso los estereotipos sobre la distribución de roles parentales no solo se basaron en una idea preconcebida sobre el rol de la madre, sino también en un estereotipo machista sobre el rol del padre que asignó nulo valor al afecto y cuidado que el señor Tobar Fajardo podía ofrecer a Osmín Tobar Ramírez como su padre. De esta manera, se privó al señor Tobar Fajardo de sus derechos parentales, en cierta medida presumiendo e insinuando que un padre no tiene las mismas obligaciones o derechos que una madre, ni el mismo interés, amor y capacidad para brindar cuidado y protección a sus

hijos.

135 Cfr. Corte IDH. Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C No. 3624. En aquella ocasión la Corte de San José declaró responsable internacionalmente a la República Bolivariana de Venezuela por la violación de los derechos al reconocimiento de la personalidad jurídica, integridad personal, prohibición de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, prohibición de la esclavitud, libertad personal, garantías judiciales, dignidad, autonomía y vida privada, circulación y residencia, igualdad ante la ley y protección judicial, en relación con las obligaciones de respetar y garantizar los derechos, de no discriminar, y de adoptar medidas de derecho interno, así como por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará y de los artículos 1, 6 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, en perjuicio de Linda Loaiza López Soto. Asimismo, declaró la responsabilidad del Estado por la violación del derecho a la integridad personal de su grupo familiar.

136 Relatora especial de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos de la mujer. Informe “Situación de los derechos de la mujer en Ciudad Juárez, México: el derecho a no ser objeto de violencia y discriminación”.

137 La académica María Da Pehna padece durante más de quince (15) años continuos violencia intrafamiliar sistemática y reiterada que se incrementa de manera acelerada hasta que termina por comprometer su integridad personal, psicológica, emocional y su vida misma. Su marido, también académico, la agrede hasta el punto de introducir un secador de cabello encendido en la bañera en la que se encontraba María ocasionándole cuádruplejia. No obstante, por mucho más de diez (10) años María acudió a las autoridades estatales en busca de protección y no la obtuvo. A lo largo de ese lapso no se obtuvo pronunciamiento alguno por parte de las entidades estatales a las que se acudió para solicitar protección. Nunca hubo respuesta, pese a la existencia de una amplia red de entidades supuestamente dedicadas a proteger personas bajo amenaza de violencia intrafamiliar. Se demandó al Estado brasileiro por haber desconocido la Convención Americana. Se solicitó que se determinara que el Estado brasileiro coonestó, facilitó y es responsable del desconocimiento de los derechos incluidos en la Convención Americana. Todo, bajo la premisa de acuerdo con la cual NO

EVITAR UN DAÑO EQUIVALE A PRODUCIRLO. La Comisión dictó un conjunto de órdenes tendientes a: (i) sancionar de manera eficaz la violencia intrafamiliar; (ii) adoptar mecanismos eficaces para restablecer el derecho desconocido; (iii) obtener por parte del Estado acusado la emisión de medidas encaminadas a prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar y, en especial, la violencia contra las mujeres; (iv) tomar las medidas indispensables para la adecuada reparación simbólica y material a la víctima. Consultar Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe Nº 54/01. CASO 12.051 MARIA DA PENHA FERNANDES contra BRASIL. 16 de abril de 2001.

138 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-012 de 2016. MP. Luis Ignacio Vargas Silva.

139 *Ibíd.*

140 Defensoría General de la Nación de Argentina. Discriminación de género en las decisiones judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género, 2010.

141 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-691 de 2012. MP. María Victoria Calle Correa.

142 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-634 de 2013. MP. María Victoria Calle Correa.

143 Cfr., entre otras, Corte Constitucional. Sentencias T-634 de 2013. MP. María Victoria Calle Correa y T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

144 Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Campo Algodonero vs. México.

145 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

146 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

147 Así, en la sentencia T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio –varias veces mencionada en la presente providencia– se citó la obra de Larrauri, Elena, “Cinco tópicos sobre las mujeres víctimas de violencia ... y algunas respuestas del feminismo oficial”, Lorenzo, Maqueda, Rubio (coord.), Género, Violencia y Derecho, Editorial Del Puerto, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2008. [citada en Defensoría General de la Nación de Argentina. Discriminación de género en las decisiones judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género, 2010.]

148 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

149 Ibíd.

150 Ibíd.

151 Ibíd.

152 Corte Constitucional. Sentencia T-338 de 2018. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

153 MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. En aquella ocasión le correspondió a la Corte pronunciarse sobre si los celos enfermizos constituían maltrato psicológico y causal de divorcio. La Corte no solo respondió la pregunta de manera afirmativa, sino que llamó la atención sobre la importancia de que la justicia se imparta con fundamento en un enfoque de género y, en ese sentido, se dirija a cumplir con las obligaciones ineludibles relacionadas “con la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida contra una persona por razón de su sexo. “De ahí que se debe: i. Garantizar a todos y todas una vida libre de violencia y discriminación por razón del sexo. ii. Prevenir y proteger a las mujeres y las niñas de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra. iii. Investigar, sancionar y reparar la violencia estructural contra la mujer, entre muchas otras. Los derechos reconocidos en la Ley 1257 del 2008, como elegir no ser confrontada a su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención”.

154 MP. Antonio José Lizarazo Ocampo.

155 En aquella ocasión, la Corte amparó los derechos fundamentales de una mujer y de su hija víctimas de violencia de género. Consideró la Corporación que la Comisaría 1 de Familia de Bogotá ejerció violencia institucional en contra de la mujer denunciante, toda vez que, a pesar de haber acudido durante más de 7 años a distintas autoridades públicas para lograr su protección, los hechos de violencia psicológica por parte de JARG persistían (nombres modificados para garantizar el derecho a la intimidad). La Corte destacó la gravedad de esa conducta y ordenó compulsar copias tanto a Procuraduría como a Fiscalía para que iniciaran las investigaciones del caso. Además, exhortó al Comité Directivo del Plan Decenal del Sistema de Justicia para que [pusiera] en marcha el rediseño de las comisarías de familia [a

efectos de] garantizar el proceso de medidas de protección a mujeres víctimas de violencia en el ámbito familiar.

156 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-184 de 2017. MP. María Victoria Calle Correa.

158 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio. En aquella ocasión la Corte analizó la situación 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.

159 Aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967.

160 Esto es, distinciones, exclusiones o preferencias fundadas “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”.

161 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014 MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

162 Ibíd.

163 Ibíd.

164 Ibíd.

165 En el caso concreto, la Corte señaló que el empleador violó los derechos de la mujer denunciante cuando, por ejemplo, permitía que las personas de entorno laboral comentaran que la violencia “pudo ser evitada o prevenida por la víctima”. Ibíd.

166 Ibíd.

167 Ibíd.

168 Ibíd.

169 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018 MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. En aquella ocasión la Corte precisó que entre las dimensiones características del derecho a vivir una vida libre de violencias se encuentra que el Estado tanto como los particulares deben

prevenir este tipo de violencias lo que comprende asimismo tomar medidas de promoción de los valores de igualdad y no discriminación en materia de género y, al paso, fomentar canales de denuncia, difusión e información sobre las medidas jurídicas que resulta factible tomar cuando se presenta un asunto vinculado con acoso o violencia sexual.

170 Según el artículo 8 de la Convención de Belem do Pará, 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 con el fin de evitar la violencia a la que están expuestas las mujeres”. 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.

171 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

172 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-572 de 2017. MP. Antonio José Lizarazo Ocampo. En la oportunidad traída a colación, la Corte examinó el caso de un trabajador afrocolombiano, víctima de ataques racistas por parte de sus colegas, con la tolerancia de estos actos por parte de sus empleadores. En este asunto, la Corte protegió los derechos del accionante y señaló que los espacios laborales debían generar actos de no repetición de todas aquellas conductas que resulten discriminatorias.

173 Artículo 6°. Sobre los principios para la interpretación y aplicación de la Ley 1257 de 2008. Cita extraída de la sentencia T-967 de 2014. M.P. Gloria Ortiz Delgado.

174 “ARTÍCULO 9o. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN. Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. || El Gobierno Nacional: || 1. Formulará, aplicará, actualizará estrategias, planes y programas nacionales integrales para la prevención y la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer. || 2. Ejecutará programas de formación para los servidores públicos que garanticen la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres víctimas de la violencia, con especial énfasis en los operadores/as de justicia, el personal de salud y las autoridades de policía. || 3. Implementará en los ámbitos mencionados las recomendaciones de los

organismos internacionales, en materia de Derechos Humanos de las mujeres. || 4. Desarrollará planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres. || 5. Implementará medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres. || 6. Fortalecerá la presencia de las instituciones encargadas de prevención, protección y atención de mujeres víctimas de violencia en las zonas geográficas en las que su vida e integridad corran especial peligro en virtud de situaciones de conflicto por acciones violentas de actores armados. || 7. Desarrollará programas de prevención, protección y atención para las mujeres en situación de desplazamiento frente a los actos de violencia en su contra. || 8. Adoptar medidas para investigar o sancionar a los miembros de la policía, las fuerzas armadas, las fuerzas de seguridad y otras fuerzas que realicen actos de violencia contra las niñas y las mujeres, que se encuentren en situaciones de conflicto, por la presencia de actores armados. || 9. Las entidades responsables en el marco de la presente ley aportarán la información referente a violencia de género al sistema de información que determine el Ministerio de Protección Social y a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, a través del Observatorio de Asuntos de Género, para las labores de información, monitoreo y seguimiento.”

175 “ARTÍCULO 11. MEDIDAS EDUCATIVAS. El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: || 1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos. || 2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres. || 3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia. || 4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.”

176 “ARTÍCULO 13. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: || 1. Elaborará o actualizará los protocolos y guías de actuación de las instituciones de salud y de su personal ante los casos de violencia contra las mujeres. En el marco de la presente ley,

para la elaboración de los protocolos el Ministerio tendrá especial cuidado en la atención y protección de las víctimas. || 2. Reglamentará el Plan Obligatorio de Salud para que incluya las actividades de atención a las víctimas que corresponda en aplicación de la presente ley, y en particular aquellas definidas en los literales a), b) y c) del artículo 19 de la misma. || 3. Contemplará en los planes nacionales y territoriales de salud un apartado de prevención e intervención integral en violencia contra las mujeres. || 4. Promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. || PARÁGRAFO. El Plan Nacional de Salud definirá acciones y asignará recursos para prevenir la violencia contra las mujeres como un componente de las acciones de salud pública. Todos los planes y programas de salud pública en el nivel territorial contemplarán acciones en el mismo sentido”.

177 “ARTÍCULO 6o. PRINCIPIOS. La interpretación y aplicación de esta ley se hará de conformidad con los siguientes principios: 3. Principio de Corresponsabilidad. 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. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres”.

178 “Entre los ejemplos de estos tratos se encuentran: (i) la práctica de exámenes inconducentes que violan la intimidad de la víctima, (ii) la investigación destinada a probar la mendacidad de la agredida, a través de peritajes psicológicos que establezcan los rasgos de su personalidad, (iii) la necesidad de corroborar su testimonio con pruebas independientes, descalificando su versión, (iv) el examen de los antecedentes sexuales de la víctima para establecer su conducta previa a los hechos de violencia, que, a su vez, se entrañan en la idea de ‘a las niñas buenas no les pasa nada malo’”. Cfr. la obra de Madriz, Esther, *A las niñas buenas no les pasa nada malo*, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2001. [citada en Defensoría General de la Nación de Argentina. *Discriminación de género en las decisiones judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género*, 2010], referida en la sentencia T-878 de 2014. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

179 Entre las bases normativas de las medidas aquí enunciadas se encuentran: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW- adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981; la recomendación general número 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,

11 período de sesiones: 1992; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Belem do Pará-; Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985; Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de junio de 1985); Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995); Ley 599 de 2000 que tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II - Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales; Ley 1010 de 2006 que define el acoso laboral; Ley 1257 de 2008 Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, especifica los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y a través del artículo 29 incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A); Ley 1719 de 2014; Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual. Cfr. Dejusticia, intervención en el marco de la acción de tutela de la referencia.

180 *Ibíd.*

181 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014 MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

182 *Ibíd.*

183 Las víctimas de violencia sexual, con independencia de la forma en que esta se manifiesta, tienen derecho a ser recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social adoptó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Sobre este extremo la Corte Constitucional en la Sentencia C-754 de 2015. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado precisó que este resulta obligatorio para todas las IPS del país, pues no solo busca garantizar reparación para la víctima sino garantizar

la atención en salud conforme el alcance de este derecho fundamental

184 Sobre las rutas a disposición de las mujeres víctimas de agresión sexual, debe recordarse que el Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces

de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo. Para esto, la víctima podrá ser orientada para que acuda a la defensoría regional y pueda ser representada en el proceso penal.

185 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018 MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

186 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-650 de 2003. MP. Manuel José Cepeda Espinosa. Ver también Corte Constitucional. Sentencias T-543 de 2017. MP. Diana Fajardo Rivera y T-145 de 2019 MP. Cristina Pardo Schlesinger.

187 Cfr. ONU. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, Sr. Frank La Rue. A/HRC/14/23. 20 de abril de 2010. Párr. 47; ONU. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/23/50. 19 de abril de 2013. Párr. 34.

188 138 CIDH. Informe Anual 1999. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. Capítulo C. (Mujer y libertad de expresión). OEA/Ser.L/V/II.106. Doc. 3. 13 de abril de 2000. En similar sentido, ver ONU. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, Sr. Frank La Rue. A/HRC/14/23. 20 de abril de 2010. Párr. 47.

189 Consejo de Europa. Recomendación CM/Rec(2013)1 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre igualdad de género y medios de comunicación. 10 de julio de 2013. En inglés.

190 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general 23. U.N. Doc. A/52/38. 6º período de sesiones. 1997. Párr. 14. Disponible para su consulta en: https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html#GEN23 141

191 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión. Informe

del 31 de octubre de 2018. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/MujeresPeriodistas.pdf>.

192 Cfr. Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión. Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión 2018.

193 CIDH. Informe Anual 2013. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. Capítulo III (Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia). OEA/Ser.L/V/II.149. Doc. 50. 31 de diciembre de 2013. Párr. 251.

194 CIDH. Informe Anual 2013. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. Capítulo III (Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia). OEA/Ser.L/V/II.149. Doc. 50. 31 de diciembre de 2013. Párr. 251. La RELE cita distintas fuentes, entre ellas: CIMAC. Informe diagnóstico. Violencia contra mujeres periodistas. México 2010-2011. 7 de septiembre 2012. Pág. 11; Comité para la Protección de los Periodistas (CPJ). 7 de junio de 2011. El Crimen Silenciado: Violencia Sexual y Periodistas.

195 Federación Internacional de Periodistas (FIP). 24 de noviembre de 2017. Una de cada dos periodistas sufre violencia de género en el trabajo, revela la FIP.

196 Reunión de consulta con expertas, celebrada el 20 de febrero en Bogotá. Ver también: Marcela Turati. "Mujeres Periodistas, nuestros retos", en El poder de cacicazgo. Violencia contra mujeres periodistas 2014-2015. CIMAC 2016; FECOLPER. Sociedad, guerra y periodistas: La información en tiempos de fusiles. Octubre 2017. Pág.157.

197 Ibíd.

199 Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión. Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión. Informe de la Relatoría

Especial para la Libertad de Expresión 2018.

200 OIT. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Primera edición 2017. Pág. 11.

201 Corte IDH. Caso J. Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013. Serie C No. 275.

202 Recomendación general número 19 del Comité de la CEDAW.

203 OIT. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Primera edición 2017. Pág. 12; OIT. Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Anexo I Conclusiones adoptadas por la Reunión. GB.328/INS/17/5. 2016. Párr. 3

204 Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión. Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, 2018.

205 CIDH. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser/L/II. Doc. 68. 20 de enero de 2007. Párr. 9.

206 “Muchas de ellas han sido lideradas por las propias organizaciones de periodistas que han realizado un destacado trabajo para identificar estas formas diferenciadas de violencia que afectan a las periodistas y comunicadoras. 38. En este sentido, los ataques documentados adoptaron tres formas diferenciadas: violación sexual contra periodistas en represalia por su trabajo, abuso sexual de periodistas en cautiverio o bajo detención, y violencia sexual por parte de las turbas contra periodistas que cubren actos públicos. En el marco de un estudio con alcance global realizado entre 2017 y 2018 por International Women’s Media Foundation⁷³, el 63% de las 597 mujeres periodistas encuestadas indicó que había sido amenazada o acosada en línea, el 58% indicó que había sido amenazada o acosada en persona y el 26% indicó que había sido víctima de ataques físicos. El porcentaje de mujeres periodistas que han experimentado ataques físicos aumenta a un 31% en aquellos casos de periodistas que trabajan fuera de los Estados Unidos. De acuerdo con el

estudio, las mujeres periodistas de todo el mundo hacen su trabajo en un contexto de discriminación y violencia de género. 'El género juega un papel importante en esta violencia. El 78% de las mujeres periodistas basadas en los Estados Unidos indicaron que el género fue un factor que contribuyó a sus ataques y amenazas. Entre las mujeres que trabajan en el extranjero, el 68% indicó que su género fue el factor principal en sus ataques, tanto en línea como fuera de línea'. En otra encuesta realizada en 2017 por la Federación Internacional de Periodistas el 37% de las periodistas que respondieron a la encuesta sobre violencia basada en género, reportó haber sufrido acoso sexual⁷⁴. 39. En América Latina, los pocos datos recabados revelan que la situación es igualmente grave. Cfr. Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión. Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión 2018.

207 FECOLPER. #ManifiestoFECOLPER. Periodistas hacen llamado por un periodismo en equidad y libre de violencias. 8 de marzo de 2018. Distintas periodistas colombianas han denunciado públicamente haber sufrido violencia y acoso sexual en el ejercicio de su profesión. La Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género de Colombia lanzó la campaña #PeriodistasSinAcoso para reconocer y denunciar el acoso sexual en los medios de comunicación. FECOLPER. #ManifiestoFECOLPER. Periodistas hacen llamado por un periodismo en equidad y libre de violencias. 8 de marzo de 2018. Mabel Lara, Paola Ochoa, Claudia Morales, y Claudia Julieta Duque denunciaron públicamente haber sufrido hechos de este tipo. FECOLPER. Informe Anual 2017. Pág. 24; Fundación para la Libertad de Prensa. Informe sobre el estado de la libertad de prensa en Colombia 2017. Estado depredador. Febrero de 2018. Pág. 47 y siguientes; El Tiempo. 27 de noviembre de 2018. Yo también; El Espectador. 19 de enero de 2018. Una defensa del silencio; El Tiempo. 9 de febrero de 2018. Organizaciones de mujeres respaldan a la periodista Claudia Morales; El Espectador. 28 de enero de 2018. Claudia Julieta Duque dice que exfiscal Gómez Méndez la acosó en 2003, él dice que esto nunca pasó.

208 *Ibíd.*

209 Cfr. Violencia de Género en contra de las Mujeres Periodistas en Colombia. Informe presentado por "no es hora de Callar", la Universidad de los Andes de Bogotá y el Observatorio para la Democracia de la misma Universidad, 2020.

210 Cfr. Periodismo frente al sexismo. Informe presentado por Periodistas sin Fronteras visible en https://issuu.com/saladeprensa/docs/el_periodismo_frente_al_sexismo. Con información del año 2020, fue publicado con ocasión del día internacional de la mujer el 8 de marzo de 2021.

211 Ibíd.

212 Ibíd.

213 Asamblea General de Naciones Unidas. La seguridad de los periodistas y la cuestión de la impunidad. Informe del Secretario General. A/72/290. 4 de agosto de 2017. Párr. 11. En consonancia con este análisis, la encuesta en línea realizada por la FIP en 2017 citada anteriormente arrojó que formal. Federación Internacional de Periodistas (FIP). 24 de noviembre de 2017. Una de cada dos periodistas sufre violencia de género en el trabajo, revela la FIP. Por su parte, el International Women's Media Foundation, identificó que la mayor parte de los incidentes de acoso y violencia reportados por las periodistas en su estudio global, nunca fueron denunciados, aunque la mayoría de las mujeres que los sufrieron dijeron que estaban psicológicamente afectadas. International News Safety Institute (IN). Violence and harassment against women in the news media. A global picture. 2014.

214 CIDH. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser/L/II. Doc. 68. 20 de enero de 2007. Párr. 6.

215 CIDH. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser/L/II. Doc. 68. 20 de enero de 2007. Párr. 12.

216 Información aportada en el marco de la reunión de consulta con periodistas y expertas convocada por la Relatoría Especial el 20 de febrero de 2018 en Bogotá. Ver también: Asamblea General de Naciones Unidas. La seguridad de los periodistas y la cuestión de la impunidad. Informe del Secretario General. A/72/290. 4 de agosto de 2017. Párr. 11; Asamblea General de Naciones Unidas. Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y expresión, Frank La Rue. A/HRC/20/17. 4 de junio de 2012. Párr. 52; FLIP. Estado Depredador. Informe sobre el estado de la libertad de prensa en Colombia 2017. 2018. Pág. 49.

217 CIDH. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser/L/II. Doc. 68. 20 de enero de 2007. Párr. 8.

218 Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión. Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, 2018.

219 “A este respecto, la Relatoría destacó cómo “el Comité de Ministros del Consejo de Europa ha recomendado a los Estados ‘promover la alfabetización mediática sensible al género para la generación joven, preparar a los jóvenes para abordar las diferentes formas de contenido de los medios de forma responsable y permitirles adquirir una visión crítica de las representaciones de género de los medios y decodificar los estereotipos sexistas’. En igual sentido, la CIDH ha recomendado a los Estado promover la alfabetización digital de todos los usuarios sobre el uso de internet y las tecnologías digitales, sin discriminación basada en el sexo o el género, y promover la igualdad de género en todos los niveles de la educación, incluida la educación en línea”. También señaló que el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) ha afirmado que la prevención general de la violencia contra las mujeres requiere medidas positivas que incluyan ‘procesos formativos, de sensibilización y transformación cultural” y que “impulsen la autorregulación de medios - incluyendo las TIC - y su veeduría a través de organismos autónomos con participación ciudadana””.

220 Cfr. Artículo 8.h de la Convención de Belém do Pará.

221 CIDH. Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 68. 20 de enero de 2007. Párr. 42; CIDH. Informe Anual 2015. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión Capítulo III (Acceso a la información, violencia contra las mujeres y la administración de justicia en las Américas) OAS/Ser.L/V/II.154. Doc. 19. 2015. Párr. 50. La información debe ser desagregada según factores como la raza, etnia, edad, discapacidad, condición social y otros criterios que permitan apreciar la incidencia real de la violencia en grupos específicos de mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación. Asimismo, “los Estados deben contar con mecanismos legales y administrativos apropiados para garantizar un amplio acceso a esa información, estableciendo vías de difusión de la misma y promoviendo el

debate y el escrutinio público de las políticas que se implementen en este ámbito”.

222 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). E/C.12/GC/23. 27 de abril de 2016. Párr. 48.

223 OEA. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención Belém do Pará. Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Américas. Caminos por recorrer. OEA/Ser.L/II.7.10 MESECVI/CEVI/doc.242/17. 2017. Párr. 38.

224 CIDH. Informe Anual 2016. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. Capítulo IV (“Zonas Silenciadas: Regiones de alta peligrosidad para ejercer la libertad de expresión”). OEA/Ser.L/V/II.Doc. 22/17. 15 de marzo 2017. Párr. 170 con cita a Corte IDH. Caso de la Masacre de Pueblo Bello Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2006, Serie C No. 140. Párr. 123; Corte IDH. Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de marzo de 2006. Serie C No. 146. Párr. 155; Corte IDH. Caso Valle Jaramillo y otros Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2008. Serie C No. 192. Párr. 78; Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205. Párr. 280.

225 Cfr., entre muchas otras, las sentencias T-012 de 1992. MP. José Gregorio Hernández Galindo; T-377 de 2000. MP. Alejandro Martínez Caballero; T-1160A de 2001. MP. Manuel José Cepeda Espinosa; T-191 de 2002. MP. Jaime Córdoba Triviño; T-173 de 2013. Jorge Iván Palacio Palacio; T-211 de 2014. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez; C-951 de 2014. MP. Martha Victoria Sáchica Méndez; T-332 de 2015. MP. Alberto Rojas Ríos y C-007 de 2017. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

226 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-818 de 2011. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en la cual se declaró la inexecutable de los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, debido al

incumplimiento de la reserva de ley estatutaria y C-951 de 2014. CP. Martha Victoria Sáchica Méndez, por medio de la cual se revisó el proyecto de ley estatutaria sobre derecho de petición.

228 *Ibíd.*

229 Entre muchas, consultar Corte Constitucional. Sentencia T-230 de 2020. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

230 Respecto de este hecho coinciden la accionante y la entidad accionada.

231 La denuncia aparece visible en el expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 17-20.

232 Este hecho aparece consignado en la denuncia y no fue desvirtuado en la contestación por parte de la entidad demandada.

233 Cfr. Expediente digital, escrito de tutela presentado el 26 de noviembre de 2019 en 36 folios.

234 Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 331-361.

235 *Ibíd.*, folios 2 y 3.

236 Antonio José Lizarazo Ocampo.

237 En aquella ocasión, la Corte amparó los derechos fundamentales de una mujer y de su hija víctimas de violencia de género. Consideró la Corporación que la Comisaría 1 de Familia de Bogotá ejerció violencia institucional en contra de la mujer denunciante, toda vez que, a pesar de haber acudido durante más de 7 años a distintas autoridades públicas para lograr su protección, los hechos de violencia psicológica por parte de JARG persistían (nombres modificados para garantizar el derecho a la intimidad).

La Corte destacó la gravedad de esa conducta y ordenó compulsar copias tanto a Procuraduría como a Fiscalía para que iniciaran las investigaciones del caso. Además, exhortó al Comité Directivo del Plan Decenal del Sistema de Justicia para que [pusiera] en

marcha el rediseño de las comisarías de familia [a efectos de] garantizar el proceso de medidas de protección a mujeres víctimas de violencia en el ámbito familiar.

238 Corte Constitucional. Sentencia T-126 de 2018. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

239 *Ibíd.*

240 Actividades que, según memorial presentado el pasado 23 de febrero de 2021 en sede de Revisión ante la Corte Constitucional, han continuado y se han acompañado de medidas dirigidas a prevenir que conductas relacionadas con violencia de género tengan lugar en las actividades realizadas por El Colombiano, según lo expuso el periódico en la oportunidad traída a colación.

241 *Ibíd.*, folios 32-34.

242 Artículo 5º de la CEDAW.

243 Expediente digital cuaderno de primera instancia 052663110002-2020-00059-01.pdf en 414 folios. Folios 28-31.

244 En este sentido cabe mencionar la campaña “No es hora de callar” iniciada en el año 2019 con fundamento en investigaciones que tuvieron lugar durante los años 2017 y 2018. Este trabajo contó con el apoyo de la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP) y ONU Mujeres. La última parte de la investigación (agosto-octubre de 2020), se centró principalmente en la realización y análisis de una encuesta dirigida a mujeres comunicadoras, a cargo del Observatorio de la Democracia, de la Universidad de Los Andes, con el respaldo de ONU Mujeres, y un aporte sobre la situación actual de violencia de género en Colombia, con la contribución de la Consejería para la Equidad de Mujer de la Presidencia de la República. Esta actividad hizo posible llevar a cabo un recuento acerca de cómo perciben los medios de comunicación la violencia de género, cómo se aborda, qué se sabe al respecto y qué responsabilidades asumen las y los periodistas en relación con la necesidad de que exista mayor concientización sobre el tema. El ejercicio incluyó el primer estudio realizado en Colombia sobre “el manejo que las redacciones de medios de comunicación nacionales y regionales tienen durante de todo el proceso de construcción periodística (noticias, crónicas, entrevistas, reportajes y editoriales), sobre la violencia de género”. La

encuesta arrojó como resultado que seis (6) de cada diez (10) mujeres reportan ser o haber sido víctimas de violencia de género y del grupo de mujeres periodistas ocho (8) de cada diez (10) afirmó conocer de algún caso de violencia de género en contra de alguna de sus colegas. Entre las conclusiones del estudio debe resaltarse que el “impacto personal de la violencia de género contra las mujeres periodistas es grave y evidencia que por lo menos cuatro (4) de diez (10) mujeres periodistas han debido abandonar fuentes como consecuencia de estas agresiones”. *Ibíd.*

245 La Fundación para la Libertad de Prensa advirtió en su intervención sobre un aspecto de suma importancia, a saber, el “riesgo diferencial que enfrentan las mujeres periodistas en su ejercicio profesional”. En ese marco abordó, en primer lugar, el aspecto relacionado con la necesidad de implementar medidas preventivas dirigidas a proteger a las mujeres periodistas en las salas de redacción. Sobre el particular señaló que durante las últimas tres (3) décadas Colombia ha sido catalogada por las organizaciones de periodistas como uno de los países con mayor riesgo para ejercer el periodismo. Indicó que pese a la disminución del número de muertes de periodistas en los últimos años, puede identificarse que las mujeres periodistas “enfrentan riesgos diferenciales por razón del género durante el desarrollo de su labor informativa”.

246 Destacó la Fundación para la Libertad de Prensa en su intervención que ha detectado casos “de acoso sexual por parte de fuentes, jefes de redacción, o compañeros de trabajo o intimidaciones con alto contenido sexista contra las periodistas por el desarrollo de su labor informativa”. No obstante, advirtió que todavía no existía un registro que ofreciera solidez, toda vez que en la gran mayoría de los casos no se habían “establecido protocolos para atender este tipo de situaciones de violencia y las reporteras no siempre [contaban] con suficiente apoyo para denunciar”. Señaló que, en atención a lo anterior, inició un proyecto denominado “Certificación en Prevención de riesgos para la actividad periodística” cuyo propósito radicó en “apoyar a medios de comunicación colombianos en la construcción de políticas de seguridad, protocolos de autoprotección y rutas de emergencia para enfrentar situaciones de riesgo inminente”.

247 “La renuncia es una de las formas que existen para dar por terminado un contrato laboral. Esta manifestación que tiene origen en el trabajador debe efectuarse en un marco de libertad, ajena a cualquier tipo de presión, para que pueda producir plenos efectos jurídicos”.

Corte Constitucional. Sentencia T-064 de 2017. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

248 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-438 de 2020. MP. Diana Fajardo Rivera. En aquella ocasión la Corte Constitucional recordó sus pronunciamientos sobre el carácter voluntario de la renuncia de las mujeres en estado de embarazo. Allí recopiló y estudió diversas situaciones en donde se discute la liberalidad de la renuncia presentada por las mujeres en condición de embarazo. Entre las sentencias citadas se encuentran las sentencias T-900 de 2004. MP. Jaime Córdoba Triviño, T-990 de 2010. MP. Nilson Pinilla Pinilla y la SU-070 de 2013. Alexei Julio Estrada, en las cuales se resolvió que, pese a que en los diversos asuntos las mujeres presentaron su renuncia, esta no fue consecuencia de una expresión libre de la voluntad, sino, por el contrario, producto de actos discriminatorios que se presentaron en el mundo del trabajo.

249 Artículo 25 del Decreto 2591 de 1991.

250 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

251 Sobre este particular sostuvo: “Ningún motivo de inconstitucionalidad encuentra la Corte en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991, (...) puesto que ese precepto se limita a indicar la natural consecuencia atribuida por el Derecho, en aplicación de criterios de justicia, a la comprobación del daño que se deriva de la acción u omisión antijurídica, la cual no puede ser distinta del resarcimiento a cargo de quien lo ocasionó, tal como dispone el artículo 90 de la Constitución. // Se trata de reparar, por orden judicial, el daño emergente causado si ello fuere necesario para asegurar el goce efectivo del derecho cuando el afectado no disponga de otro medio judicial, la violación sea manifiesta y provenga de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria, supuestos que justifican y aún exigen que el fallador, buscando realizar a plenitud la justicia en cada caso, disponga lo concerniente”.

252 A ese respecto señaló que: “Tiene razón uno de los demandantes cuando afirma que la condena en cuanto a indemnizaciones y costas sólo puede ser el resultado de un debido proceso, pero esta aseveración no lleva necesariamente a la inexecutable de la norma acusada, pues el proceso de tutela, aunque sumario y preferente, debe surtirse con plena observancia de las previsiones generales consagradas en el artículo 29 de la Constitución, de las cuales no ha sido ni podría haber sido excluido en cuanto se trata de un derecho fundamental. Si en un proceso específico tales requerimientos constitucionales se

transgreden, tiene competencia el superior ante quien se impugne el fallo y, en su caso, esta Corporación, para revocar la correspondiente decisión judicial”.

253 Cfr., entre otras muchas T-733 de 2017. MP. Alberto Rojas Ríos que hace un recuento de los principales pronunciamientos en la materia.

254 Sentencias T-611 de 1992. MM.PP. Alejandro Martínez Caballero y Fabio Morón Díaz; T-036 de 2002, MP. Rodrigo Escobar Gil; T-946 de 2008. MP. Jaime Córdoba Triviño, T-496 de 2009. MP. Nilson Pinilla Pinilla, T-841 de 2011. MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

255 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-576 de 2008. MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

256 *Ibíd.*

257 Entre otras muchas, en la sentencia *Petro Urrego vs Colombia*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos indicó que la sentencia constituía una forma de reparación.

258 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-274 de 2019. MP. José Fernando Reyes Cuartas.

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

260 Dejusticia, intervención en el marco de la acción de tutela de la referencia.