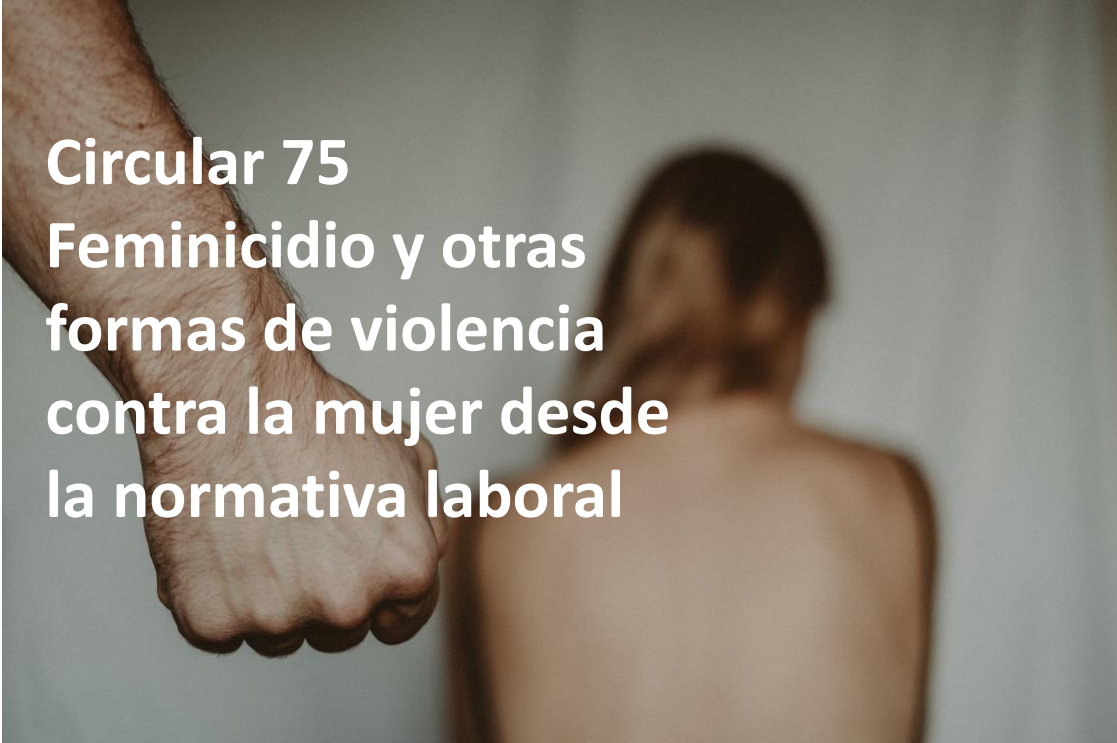


Leyva

DESDE _____ 1971



Circular 75 Feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer desde la normativa laboral

En Leyva Abogados continuamos con nuestro compromiso de mantenerlos informados, en esta ocasión, sobre una perspectiva desde la normativa laboral frente al feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer.

El último caso notorio de feminicidio ocurrido en Bogotá D.C. - precisamente el Día de la Madre - refleja la necesidad de replantear y formular mecanismos de protección a las mujeres frente a la violencia de género.

De conformidad con la información que rastrea el Observatorio Colombiano de Feminicidios, desde el año 2019 hasta el 2023 se ha presentado en Colombia 2.366 casos de feminicidio, incluyendo feminicidios en grado de tentativa y transfeminicidio.

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 75 Feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer desde la normativa laboral

Los reportes permiten evidenciar que en el 77% de los casos el sujeto feminicida es un conocido. Los departamentos en los cuales se presenta el mayor número de casos son Antioquia, seguido del Valle del Cauca y Bogotá D.C. Un 35% de los casos se presentan en la vivienda de la víctima, seguida de vías urbanas y locales comerciales. El 4% de los casos se presentan en el lugar de trabajo de la víctima.

Vale la pena recordar que la Ley 1761 de 2015, tipificó el feminicidio como un delito autónomo, señalando que, quien causare la muerte a una mujer o por motivos de identidad de género, incurrirá en prisión, en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias (se mencionan algunas de ellas):

- a) Tener o haber tenido una relación [...] de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.[...]
- c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.
- e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, **laboral** o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.



Leyva

DESDE _____ 1971



Lo anterior plantea los interrogantes: ¿las empresas tendrían obligaciones y deberes para impedir que exista indiferencia y tolerancia ante conductas relacionadas con violencia de género en el ámbito laboral? ¿deben las compañías coadyuvar en las medidas que puedan implementarse para proteger a las mujeres cuando la violencia de género, discriminación y potenciales feminicidios son cometidos en las instalaciones laborales?

La Sentencia T-140 del 2021 de la Corte Constitucional, aborda la normativa laboral que puede aplicarse para dar respuesta a estos interrogantes, desarrollando diferentes aspectos, como los derechos consagrados en la Constitución Política y los Tratados Internacionales. Los artículos como el 43 y 53 de la Constitución Política, hacen referencia a la igualdad de derechos y oportunidades de la mujer y del hombre, y a la protección de la mujer no solo 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.

En el escenario internacional, existen varios instrumentos aprobados por Colombia para proteger a la mujer en sus derechos, evitando cualquier tipo de discriminación. Algunos de ellos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belem do Pará son instrumentos que consignan obligaciones que los Estados miembros deben cumplir, para evitar la reproducción de distintos tipos de discriminación en contra de la mujer, y de “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 Convenio más importante, aún pendiente de ratificación de Colombia, es el Convenio C-190 de la OIT, el cual reconoce “el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso por razón de género y sus implicaciones en el mundo del trabajo, contemplando la responsabilidad de los Estados parte para prevenir y combatirlos. Incluye algunos deberes también, que contemplan la adopción de medidas y políticas de trabajo que prevengan y controlen los peligros y riesgos frente a la violencia y el acoso.

Leyva

DESDE _____ 1971

Para la jurisprudencia constitucional, los espacios laborales no pueden convertirse en escenarios en los que exista tolerancia y neutralidad frente a la violencia de género y discriminación, razón por la cual señala que los empleadores están obligados a adoptar medidas concretas para apoyar a las víctimas. Esto se sustenta en el artículo 1º del Convenio 111 de la OIT sobre la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral y ocupacional.



La mencionada Sentencia T-140 aborda varios deberes que tienen tanto las autoridades estatales como las empresas, para atender casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género:

1. Deber de debida diligencia y corresponsabilidad, traducida en apertura de procesos disciplinarios en contra de la persona denunciada y a los canales conocidos, seguros y ciertos para que esta investigación se realice. Este deber implica:
 - Protocolos de atención.
 - Medidas de cuidado inmediato o de contención.
 - Medidas de atención psicosocial.
 - Medidas de atención jurídica.
2. Deber de no tolerancia o neutralidad.
3. Deber de no repetición.

Creemos en la importancia del desarrollo e implementación de estas medidas en las empresas, para prevenir situaciones de acoso o de discriminación por razones de género.

Leyva

DESDE 1971

Ahora bien, si como ocurrió en el feminicidio del mes de mayo pasado, las situaciones de violencia por razones de género, **se presentan en un ámbito no laboral, pero la víctima las ha puesto en conocimiento de su empleador, ¿le cabe o no alguna clase de responsabilidad en el evento en que no adopte medida alguna para preservar la integridad y la vida de la víctima?** Si bien es cierto, no puede existir una respuesta única a este interrogante, en Leyva Abogados consideramos que al empleador que es notificado por alguna víctima que se encuentra en una situación de vulnerabilidad y agresión, **sí le corresponde adoptar las medidas, que, dependiendo de la naturaleza y las funciones desempeñadas por la víctima sea razonable adoptar.**

En palabras de la Corte Constitucional - Sentencia C539 de 2016 - **en la esfera laboral, la indiferencia de los empleadores, sumada a una supuesta neutralidad respecto a la violencia ejercida, o el cuestionamiento a la mujer por la utilización de mecanismos legales para detener agresiones supuestamente privadas, son una toma de posición velada frente al problema, que la afectan gravemente.**

En conclusión, en Leyva Abogados consideramos que las empresas **sí tienen que adoptar medidas razonables de protección para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, así las agresiones ocurran en escenarios que no hacen parte de las instalaciones de las compañías y no se enmarquen en las situaciones propias de las normas de acoso laboral.**

MARÍA ELENA BONILLA PÁEZ

TATIANA PFALZGRAF CLAVIJO