

Mentoring Jurídico y Psicosocial

PREGUNTA:

“Me encuentro haciendo seguimiento al caso de una mujer patrullera de la policía, presunta víctima de acoso laboral y psicológico. Hace unos días fue trasladada, al parecer de manera arbitraria, para otro departamento, teniendo que dejar a su hija de 7 años y a su esposo en su ciudad de residencia. Mi pregunta es: ¿Cómo poder argumentar jurídicamente un caso de acoso y persecución laboral en el marco del derecho nacional e internacional de prevención de las violencias contra las mujeres y las violencias basadas en género? ¿Qué elementos jurídicos y psicosociales puedo tener en cuenta para relacionar el acoso laboral psicológico con la violencia contra las mujeres? ¿Los casos de acoso laboral psicológico entre otras formas, son casos de violencia contra la mujer?”

ETIQUETAS:

RESPUESTA:

Para dar respuesta a esta pregunta desde el ámbito jurídico, debemos recordar qué es la violencia basada en género desde el derecho internacional y nacional:

La Convención de Belém do Pará establece en su artículo 1: *“Entender por violencia contra la mujer 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.”*

La Ley 1257 de 2008 señala en su artículo 2: *“Por violencia contra la mujer se entiende cualquier 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.”*

A partir de estas dos definiciones tenemos que, para que se configure y pueda alegarse jurídicamente que un hecho constituye violencia contra las mujeres, es indispensable probar tres elementos:

1. La existencia de una acción u omisión.
2. Que esté basada en la condición de género o en el hecho de ser mujer.
3. Que cause muerte, daño o sufrimiento de carácter físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, o que se amenace con cometer alguno de esos actos o se coarte o prive la libertad de forma arbitraria.

Dicho esto, para argumentar que una situación de acoso laboral de carácter psicológico es constitutiva de violencia de género, es necesario demostrar los tres elementos anteriormente señalados. Es claro que el acoso es en sí mismo una acción, pero debería demostrarse que genera un sufrimiento (en este caso psicológico) y que está basado en el hecho de ser mujer.

En cuanto al daño psicológico, la Ley 1257 de 2008 señala,

Mentoring Jurídico y Psicosocial

“Artículo 3°. Concepto de daño contra la mujer. Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones de daño:

a. *Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.*

En cuanto al segundo elemento, es decir, que el hecho que genera el daño se basa en la condición de género, la Corte Constitucional en su sentencia C-539 de 2016, ha señalado en el marco del estudio del tipo penal de feminicidio que:

“la muerte de una mujer se lleva a cabo “por su condición de ser mujer” cuando existe un trasfondo de sometimiento y dominación de la víctima, que surja como manifestación de una realidad basada en patrones históricos de discriminación, producto del uso de estereotipos negativos de género. Puede haber situaciones antecedentes o concurrentes de maltratos físicos o sexuales, como la violación, la esclavitud y el acoso sexual o las prácticas forzadas sobre el cuerpo de la mujer. Así mismo, la muerte puede ser el acto final dentro de un continuum de prácticas constantes de maltrato corporal. Se priva de la vida a la víctima también por su condición de ser mujer en el contexto de costumbres culturales como los homicidios de honor, la dote, los relacionados con la etnia o la identidad indígena o cuando derivan de tradiciones, como la mutilación genital femenina. Otras condiciones de los feminicidios están relacionadas con la cultura de violencia contra la mujer o basadas en ideas misóginas de superioridad del hombre, de sujeción y desprecio contra ella y su vida. Es propio del contexto del que surge el feminicidio, así mismo, la dominación y la opresión que experimenta la víctima.

*(...) Aunado a lo anterior, como se precisó en los fundamentos de este fallo, la identidad de género de la víctima, como ingrediente motivacional del agente, da lugar al feminicidio no solo en las situaciones indicadas en los mencionados literales. Dado que el feminicidio consiste en ocasionar la muerte a una mujer por el hecho de serlo y **esto puede ocurrir y ser inferido de una gran cantidad de contextos que, evidentemente, no correspondan con los expresados en los citados enunciados**, la conducta se comete cuando se priva de la vida a la mujer en razón de su condición, ya sea en las situaciones contenidas en los literales o en otras situaciones.”*

Con base en todo lo anterior, para demostrar que un hecho de acoso psicológico es violencia contra la mujer, habría que argumentar que produce un daño psicológico, por ejemplo, en el sentido de pretender controlar, degradar, humillar a la víctima, pero siempre debería argumentarse que esa acción se basó en un supuesto de superioridad, en una relación jerárquica de poder donde el hecho de que la víctima sea una mujer tiene unos efectos particulares en la forma como se comete el hecho, o en cometer el acto mismo.

Es importante rescatar lo que ha dicho la Corte Interamericana de Derechos Humanos en relación con la prueba para la discriminación basada en motivos prohibidos como el género. Aunque el

Mentoring Jurídico y Psicosocial

caso estudiado por la Corte IDH se refiere a la discriminación por orientación sexual, resulta pertinente el argumento para este caso:

“94. El Tribunal resalta que para comprobar que una diferenciación de trato ha sido utilizada en una decisión particular, no es necesario que la totalidad de dicha decisión esté basada “fundamental y únicamente” en la orientación sexual de la persona, pues basta con constatar que de manera explícita o implícita se tuvo en cuenta, hasta cierto grado, la orientación sexual de la persona para adoptar una determinada decisión.

95. En el presente caso se alega un presunto trato discriminatorio respecto a dos hechos distintos en el marco del proceso de tuición: i) la sentencia que resolvió el recurso de queja, y ii) la decisión de tuición provisional. Para determinar si existió un vínculo o nexo causal o decisivo entre la orientación sexual de la señora Atala y las decisiones de la Corte Suprema de Justicia de Chile y del Juzgado de Menores de Villarrica, es necesario analizar los argumentos expuestos por las autoridades judiciales nacionales, sus conductas, el lenguaje utilizado y el contexto en que se han producido las decisiones judiciales, con el fin de establecer si la diferencia de trato se fundamentó en la orientación sexual” (Corte IDH, caso Atala Rizzo y niñas vs. Chile, sentencia de 24 de febrero de 2012).

Siguiendo este argumento, habría que evaluar en el caso concreto si la decisión del traslado, por ejemplo, estuvo influenciada en la condición de género de la mujer y para ello, resulta importante analizar los argumentos, conductas, lenguaje y el contexto en el que la decisión se produjo. No se requiere, en todo caso, que la totalidad del argumento esté basado en la condición de género de la víctima puesto que, de hecho, este aspecto suele no ser evidente y enmascararse en otros argumentos aparentemente objetivos.

De otro lado, es importante tener en cuenta que el acoso laboral está regulado por la Ley 1010 de 2006, la cual establece: **“ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO: *Aparte subrayado* **CONDICIONALMENTE** *exequible* > La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.”

La Corte Constitucional ha estudiado el acoso laboral en diferentes sentencias, algunas asociando esta conducta a la discriminación en razón del género, las cuales sugerimos sean profundizadas:

- Sentencia T-472/17

Mentoring Jurídico y Psicosocial

- Sentencia T-293/17
- Sentencia T-462/15
- Sentencia T-372/12
- Sentencia T-238/08
- Sentencia C-960/07
- Sentencia T-882/06
- Sentencia C-898/06

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en múltiples ocasiones sobre el acoso laboral en general y en particular en materia de traslados al interior de la Fuerza Pública. Aunque estas sentencias no hacen alusión al acoso laboral desde una perspectiva de género, sí pueden resultar interesantes para efectos del acompañamiento a la víctima en el caso planteado. Por su pertinencia, transcribimos un apartado de la sentencia STL1722-2018 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

En lo que puntualmente concierne a las Fuerzas Militares, resulta útil traer a cuento la decisión STL7973-2017 que, en un asunto similar, solo que se trataba de un traslado al interior de la Armada Nacional, la Corte expuso:

“En el asunto, es claro que la Armada Nacional goza de una amplia discrecionalidad para trasladar los oficiales y suboficiales de una unidad o dependencia militar a otra, según las necesidades del servicio (Decreto 1790 de 2000, artículos 4 y 82). Además, que la procedencia de la tutela resulta excepcional, pues solo es viable cuando se advierte paladinamente que el trámite que resultó en la variación de las condiciones laborales devenga arbitrario y desconocedor de las garantías fundamentales que le asisten al trabajador, especialmente el debido proceso, la garantía del trabajo en condiciones dignas y justas y el mínimo vital.

En ese orden, se ha estimado que es posible dispensar el amparo cuando: i) la determinación del traslado es intempestiva y arbitraria y genera la ruptura del núcleo familiar, siempre que no se trate de una separación transitoria u originada en factores ajenos a tal situación o a circunstancias superables; ii) se pone en peligro la vida o la integridad personal del servidor público o de su familia; y (iii) se afecta la salud del servidor público o de alguno de los miembros de su núcleo familiar, especialmente porque en la localidad de destino no existan condiciones adecuadas para brindarle el cuidado médico requerido, circunstancias que en todo caso deben ser acreditadas con suficiencia al interior del proceso.”

Lo anterior blinda el referido criterio jurídico, según el cual, aun cuando el Sector Defensa cuenta con amplia discrecionalidad en el manejo de su personal y la modificación de las condiciones de empleo en el legítimo ejercicio del *ius variandi*, también es cierto que tal potestad no es absoluta y, en ese contexto, se impone considerar «la situación personal del trabajador y de su núcleo familiar» (CSJ STL7939-2017).

Aunado a que el juez constitucional no es el llamado a ordenar traslados de puestos, en el

Mentoring Jurídico y Psicosocial

presente asunto no se demostró que las condiciones laborales variaran a tal punto que se configure una violación a la dignidad del trabajador, así como, no se evidenció la vulneración de derechos fundamentales, o en riesgo de ser conculcados y no se demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable, es decir cierto, inminente, grave y de urgente atención que permita la intervención del juez constitucional.

Además, debe precisarse que el actor si lo estima necesario, en la acción ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, puede solicitar como medida provisional la suspensión de la decisión de traslado con la cual considera transgredidos sus derechos, y que por sí misma, representa un medio judicial expedito para la protección de los derechos que estima vulnerados.

En las dos decisiones mencionadas en la sentencia transcrita, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado sobre la procedencia de la acción de tutela para estos casos y las pruebas que son exigibles para oponerse a un traslado por esta vía. Recomendamos la lectura de las sentencias STL973-2017 y STL939-2017, ambas de la Sala de Casación Laboral.

En conclusión, en términos jurídicos, cualquier acción puede ser constitutiva de violencia contras las mujeres en razón del género, siempre que se demuestre que el acto o la omisión causó muerte, daño o sufrimiento de carácter psicológico, sexual, físico, económico o patrimonial, la amenaza de cometer un acto de esta naturaleza o la privación arbitraria de la libertad, siempre y cuando el hecho se haya cometido basándose en el género de la víctima. Este último elemento significa probar que el acto estuvo motivado – aunque sea parcialmente – en relaciones jerárquicas de poder en las se reproduce una mirada de inferioridad de la víctima por ser mujer y que se puede expresar en el contexto, lenguajes o conductas de las autoridades. Si no se demuestran estos tres elementos de manera concurrente, nos encontraremos ante un hecho de acoso laboral no necesariamente vinculado a la condición de mujer de la víctima.

Ahora bien, el enfoque psicosocial con su imperativo de tener en cuenta el contexto de las situaciones o problemáticas que se abordan, permite desde un marco de comprensión más amplio y riguroso, valorar los daños sufridos por las víctimas de violencias. En el caso particular que nos plantea la pregunta, el enfoque psicosocial permite considerar y posiblemente comprobar, que el origen de la agresión que sufre la mujer en el ámbito laboral y los efectos causados trascienden lo individual y lo particular o subjetivo de ella y los ubica en la perspectiva de una problemática de un grupo social amplio llamado Mujeres.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde la perspectiva psicosocial el acoso psicológico se entiende como,

“hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para concebir una acción como acoso psicológico (o mobbing) esta debe ocurrir regularmente (semanalmente) y durante un prolongado periodo de tiempo (por lo menos seis meses). El acoso es un proceso gradual, durante el cual la persona, desde una posición inferior, se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. Un conflicto no puede ser entendido como una situación de acoso si se trata de un

Mentoring Jurídico y Psicosocial

único incidente aislado o si ambas partes en conflicto tienen una "fuerza similar" (Einarsen & cols. 2003)

Para abordar el análisis desde esta perspectiva disponemos de otro enfoque que nos permite saber que la violencia contra las mujeres está sustentada en el género, el cual, *grosso modo*, es un sistema de clasificación de los seres humanos basado en el sexo y que obliga, mediante **estereotipos socioculturalmente contruidos**, un “deber ser” de hombres y mujeres. El mecanismo de control más poderoso de este sistema es la asignación desigual del poder entre los dos géneros, estableciendo una jerarquía en la que los hombres y lo masculino pre-DOMINAN sobre las mujeres y lo femenino.

Frente a los estereotipos y a la discriminación que con base en ellos se genera, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos afirma lo siguiente:

“El derecho internacional de los derechos humanos se ocupa de los estereotipos de género y de su utilización, que afectan a derechos humanos y libertades fundamentales ampliamente reconocidos. 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. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales”.

Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son irracionales) o aparentemente benignos (por ejemplo, las mujeres son protectoras). Por ejemplo, sobre la base de este último estereotipo de que las mujeres son más protectoras, las responsabilidades del cuidado de los hijos suelen recaer sobre ellas de manera casi exclusiva.

El uso de los estereotipos de género es la práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino. La utilización de los estereotipos de género es dañina cuando genera violaciones de los derechos y las libertades fundamentales. Un ejemplo de lo anterior es la falta de penalización de la violación marital, basada en el concepto social de que la mujer es la propiedad sexual del hombre.

“Los estereotipos de género más complejos pueden ejercer un efecto negativo exagerado sobre determinados grupos de mujeres, tales como las que están en prisión y han transgredido la ley, las mujeres de grupos minoritarios o indígenas, las que viven con discapacidad, las mujeres de las castas inferiores, las inmigrantes o las que están en peor situación económica, etc.” (OACNUDH, sf)

El derecho internacional de los derechos humanos asigna a los Estados la obligación de eliminar la discriminación contra hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Esta obligación exige que los Estados adopten medidas para abordar los estereotipos de género, tanto en la esfera pública como en la privada, así como para evitar la utilización de dichos estereotipos.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Mentoring Jurídico y Psicosocial

(CEDAW), estipula en su artículo 5 que *“los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar 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”*.

No obstante, a pesar de la rigidez de los mandatos socioculturales es innegable que las mujeres han ido rebatiendo los estereotipos asignados, lo que les ha permitido ocupar nuevos espacios incluyendo aquellos que en la estructura del género están completamente cerrados para ellas. Dos de dichos espacios son el de la Policía y el de las Fuerzas Militares y es difícil equivocarse al suponer que para las mujeres que entran a hacer parte de estos estamentos, el poder de los estereotipos se exagera por cuanto los hombres que históricamente los han integrado, así tengan el rango inferior del grupo, asumen una jerarquía de mando agregada a la que le ha sido asignada por el sólo hecho de pertenecer al género masculino; de este modo se fortalece grandemente su poder de dominación sobre todas y cada una de ellas que siempre serán consideradas como parte del “sexo débil”.

Cuando las mujeres de manera emancipada se mueven del lugar asignado, siempre y en todo caso los elementos de control estructurales se refuerzan para evitarlo, es así cómo se genera la violencia contra ellas por razones de género.

Frente a esta problemática la Comisión de Derechos Humanos de la OACNUDH, en su resolución 1994/45, adoptada el 4 de marzo de 1994, decidió nombrar un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias. El mandato fue extendido por la Comisión de Derechos Humanos en 2003, durante su 59ª sesión en su resolución 2003/45. En esta resolución, la Comisión de Derechos Humanos:

“Condena enérgicamente todos los actos de violencia contra la mujer y la niña y, a este respecto, de conformidad con la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, exige que se eliminen todas las formas de violencia de género en la familia, en la comunidad y dondequiera que sea perpetrada o tolerada por el Estado, y pone de manifiesto el deber que tienen los gobiernos de no emplear la violencia contra la mujer, actuar con la necesaria diligencia para prevenir, investigar y, de conformidad con la legislación nacional, castigar los actos de violencia contra la mujer y de adoptar medidas apropiadas y eficaces respecto de los actos de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado, por particulares o por grupos armados o facciones en lucha, y proporcionar a las víctimas el acceso a unos medios de reparación justos y eficaces y a una asistencia especializada, incluida la asistencia médica”

Las razones anteriormente expuestas y las exigencias del Derecho Internacional sirven para recomendar que en los casos como el que nos ocupa, se considere hasta el más mínimo indicio que pueda servir de conexión entre la agresión recibida y el hecho de ser mujer de la víctima. En aras de esto y en el caso particular de la pregunta que estamos abordando, consideramos relevante no perder de vista que la presión máxima para lograr que una mujer madre se someta al dominio de género, es la de separación y/o agresión (o amenaza de ello) hacia sus hijos e hijas.

Con esta última consideración más las anteriores que revelan el poder que se pone en juego para

Mentoring Jurídico y Psicosocial

dominar a quien con base en estereotipos de género es considerada inferior, se pueden elaborar argumentos que sustenten que el acoso laboral sufrido por la víctima es una violencia basada en su condición de mujer y que le está causando daños psicológicos, emocionales y de su vida en relación que le impiden el disfrute de una vida libre de violencias.

Para contribuir a determinar los daños causados por el acoso laboral psicológico es importante tener en cuenta que las acciones por parte del acosador pueden ser diferentes dependiendo del lugar de jerarquía que este ocupa, como lo señala Rodríguez Muñoz (2011):

“Los agresores en el mismo nivel en la jerarquía laboral (compañeros), suelen elegir estrategias como la difusión de rumores, los ataques a la vida privada, la burla, y la desigualdad, si tienen en su mano el reparto de tareas o los horarios de trabajo. El uso preferente de estas estrategias se basa en que los compañeros tienen información de la víctima que no suele tener la dirección, circunstancias personales, situación económica, etc. Los acosadores de nivel superior en la jerarquía, prefieren la manipulación hostil y negativa de la comunicación, y el aislamiento social de la víctima, a todos sus niveles. Igualmente, la desigualdad o inequidad es una estrategia muy usada, ya que los superiores tienen casi siempre el poder de decisión de elementos de trabajo como horarios, turnos, reparto de tareas, etc. Las agresiones verbales también suelen ser más realizadas por los jefes, en vez de los compañeros, ya que al estar la víctima en un plano (laboral) inferior, siente que es más difícil defenderse.”

En ese sentido, los daños ocasionados a la víctima de acoso psicológico pueden estar relacionados con una carga de estrés crónico asociada a sobrecarga de trabajo y por un ambiente hostil al que se encuentra expuesta la mayor parte del día, una pérdida de confianza en sí misma, sentimientos de miedo y desprotección causados por las agresiones verbales y la comunicación negativa, una ruptura con redes sociales creadas con compañeros de trabajo, así como la ruptura de su vínculo familiar, comunitario y social por ser trasladada arbitrariamente a otro lugar de trabajo. También pueden desencadenarse enfermedades somáticas por la carga emocional generada en la víctima y/o precipitarse enfermedades preexistentes, fatiga crónica, problemas de sueño y alimentación, ansiedad.

“El rápido deterioro de la salud mental en víctimas de acoso se puede explicar, en parte, por la pérdida brusca de aportes psicosociales, como la disponibilidad económica, la seguridad física, la pérdida de habilidades laborales, la imposibilidad de predecir y planificar el futuro y la pérdida de una posición social valorada. Las secuelas del acoso también pueden extenderse al ámbito familiar y social. Debido al grado de estrés social que provoca el acoso” (Rodríguez- Muñoz, 2011)

Equipo Mentoring Jurídico y Psicosocial

Corporación Humanas Colombia

Mentoring Jurídico y Psicosocial

Bibliografía

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
“Convención Belem do Pará”. 6 de septiembre de 1994

Corte IDH. Sentencia de 24 de febrero de 2012. (Caso Atala Ritfo y niñas vs. Chile)

Corte Constitucional. Sentencia C-539/16

Corte Constitucional. Sentencia T-472/17

Corte Constitucional. Sentencia T-293 / 17

Corte Constitucional. Sentencia T-462/15

Corte Constitucional. Sentencia T-372/12

Corte Constitucional. Sentencia T-238/08

Corte Constitucional. Sentencia G-960/07

Corte Constitucional. Sentencia T-882/06

Corte Constitucional. Sentencia C-898/06

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia STL1722-2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia STL7973-2017.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia STL7939-2017.

Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying at work. The European tradition.
En Einarsen S. Hoel H, Zapf D, Cooper CL (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis; 2003.

OACNUDH, (s.f). *Los estereotipos de género y su utilización*. Recuperado de:
<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

OACNUDH, (s.f). *Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias*. Recuperado de:
<http://www.ohchr.org/SP/Issues/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de

Mentoring Jurídico y Psicosocial

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. 4 de diciembre de 2008.

Rodríguez-Muñoz, Alfredo. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 20-34.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500003>