

REPÚBLICA DE COLOMBIA



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 714

Bogotá, D. C., martes, 14 de junio de 2022

EDICIÓN DE 30 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DE SENADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 290 DE 2021 SENADO / 148 DE 2021 CÁMARA

por medio de la cual se regulan los derechos de grado de las Instituciones de Educación Superior y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D.C.; 9 de junio de 2022

CONTENIDOS DEL INFORME DE PONENCIA

Honorable Senador
CARLOS ANDRÉS TRUJILLO GONZÁLEZ
Presidente
Comisión Sexta Constitucional Permanente
Senado de la República

ASUNTO: Informe de ponencia para primer debate de Senado al Proyecto de ley N° 290 de 2021 Senado / 148 de 2021 Cámara "Por medio de la cual se regulan los derechos de grado de las instituciones de Educación Superior y se dictan otras disposiciones".

Respetado Señor Presidente:

En cumplimiento de la honrosa designación de la Mesa Directiva, y conforme a lo establecido en la Ley 5 de 1992, atentamente me permito rendir informe de ponencia para primer debate de Comisión Sexta Constitucional Permanente del Senado de la República, del proyecto de ley de la referencia. Con toda atención, presento a continuación, el respectivo informe.

1. ORIGEN DEL PROYECTO.....	3
2. ANTECEDENTES.....	3
3. OBJETO DEL PROYECTO.....	3
4. CONTENIDO DEL PROYECTO	4
5. CONSIDERACIONES RELATIVAS AL TEXTO	7
5.1. Consideraciones constitucionales de carácter presupuestario	9
5.2. Consideraciones coyunturales	11
6. RECOMENDACIONES.....	13
6.1. Consideraciones constitucionales – Art. 122, Ley 30 de 1992	13
6.2. Recomendaciones acerca del enfoque y el alcance	20
6.3. Hacia una Superintendencia de Educación en Colombia	21
7. PROPOSICIÓN.....	27

1. ORIGEN DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley Número 290 de 2021 Senado, 148 de 2021 Cámara es de iniciativa congresional, de autoría de los Honorables Representantes a la Cámara Víctor Manuel Ortiz Joya, Alejandro Carlos Chacón Camargo, Alexander Harley Bermúdez Lasso, César Augusto Lorduy Maldonado, Karina Estefanía Rojano Palacio, Enrique Cabrales Baquero, Faber Alberto Muñoz Ceron, Jhon Arley Murillo Benitez y Eloy Chichi Quintero Romero.

2. ANTECEDENTES

La iniciativa fue radicada ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el 28 de julio de 2021 y publicada en la Gaceta del Congreso 961 de 2021. El proyecto fue asignado para su estudio a la Comisión VI Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, cuya Mesa Directiva designó como Ponente al Honorable Representante Aquileo Medina Artega. El proyecto fue aprobado por la Cámara de Representantes, en Primer Debate de Comisión VI conforme ponencia presentada y publicada en la Gaceta del Congreso 1360 de 2021 (con una nota aclaratoria en la Gaceta 1513 de 2021 consignando *fe de erratas*), y luego en Segundo Debate de Plenaria conforme ponencia presentada y publicada en la Gaceta del Congreso 1637 de 2021. El texto aprobado en la Plenaria de la Cámara fue publicado en la Gaceta del Congreso 1899 de 2021.

3. OBJETO DEL PROYECTO

El proyecto aborda el debate público acerca de los cobros que hacen las Instituciones de Educación Superior por concepto de "derechos de grado", y busca introducir una regulación legal a dichos cobros.

De un lado, se propone que los cobros por derechos de grado en ningún caso puedan realizarse por concepto de financiar costos ceremoniales.

De otra parte, se propone que el cobro por concepto de expedición de certificados y constancias, no pueda superar el tope máximo del valor de un día de salario mínimo legal mensual vigente.

Para el caso de los derechos de grado, se propone exonerar del todo a los estudiantes de los estratos 1, 2 y 3, mientras que para los de estratos 4, 5 y 6, propone fijar un tope máximo de 18% del salario mínimo legal vigente¹.

A esto, la regulación propuesta plantea que en ningún caso se pueda negar la graduación a un estudiante por no haber cubierto obligaciones pecuniarias, habiendo cumplido con todos los requisitos académicos exigibles para la graduación².

También, propone en los casos en que las IES estén autorizadas para ofrecer servicio médico asistencial, quienes carezcan de capacidad económica para sufragarlo, puedan acceder al servicio sin que se les exija pago.

Además, plantea que el cobro de "derechos complementarios" que la ley 30 de 1992 autoriza con un tope máximo de 20% del valor de la matrícula, no puedan exceder 0,5 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Para todo esto, el proyecto busca introducir una modificación al artículo 122 de la Ley 30 de 1992, que organiza el Servicio Público de la Educación Superior.

4. CONTENIDO DEL PROYECTO

La propuesta aprobada por la Honorable Cámara de Representantes, consta del respectivo título y de cuatro artículos. Conforme consta en el texto aprobado en la Plenaria de la Cámara de Representantes, publicado en la Gaceta del Congreso 1899 de 2021:

¹ Como se verá, para este caso el texto no especifica si se trata de salario mínimo legal vigente diario, mensual o anual.

² Aunque el texto (nuevo párrafo 2 propuesto) parece extender esta condición a la totalidad de las IES en un momento, la redacción parece limitarla luego al ámbito de las IES públicas, únicamente.

TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY N° 290 DE 2021 SENADO / 148 DE 2021 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULAN LOS DERECHOS DE GRADO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

Artículo 1°. El Derecho de Grado es un derecho inherente al logro académico alcanzado, el cual es producto de la culminación del ciclo de formación y el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos, para la obtención del título educativo. No podrá exigirse dentro del costo educativo de derecho a grado obligaciones pecuniarias para la financiación de actos ceremoniales. Lo anterior, sin perjuicio de la gratuidad educativa en las instituciones estatales de educación preescolar, primaria, secundaria y media.

Artículo 2°. El artículo 122 de la Ley 30 de 1992 quedará así:

Artículo 122. Los derechos pecuniarios que pueden exigir las instituciones de Educación Superior como contraprestación al servicio educativo son los siguientes:

- a) Derechos de Inscripción;
- b) Derechos de Matrícula;
- c) Derechos por realización de exámenes de habilitación, supletorios y preparatorios;
- d) Derechos por la realización de cursos especiales y de educación permanente;
- e) Derechos de expedición de certificados y constancias;
- f) Derechos complementarios;
- g) Derechos de Grado.

Parágrafo 1°. Las Instituciones de Educación Superior legalmente aprobadas del sector público o privado fijarán el valor de todos los derechos pecuniarios de que trata este artículo.

En el caso del literal e), esto es, derechos de expedición de certificados y constancias, su costo no podrá superar a un día de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Para el literal g), esto es, los derechos de grado, el costo se establecerá conforme a los siguientes criterios:

- a) Se exonerará del pago a los estudiantes de los estratos 1, 2 y 3.
- b) Para los estudiantes del estrato 4, 5 y 6 el costo no podrá superar el 18% del salario mínimo legal vigente.

Las Instituciones de Educación Superior legalmente aprobadas destinadas a mantener un servicio médico asistencial para los estudiantes deberán informar al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) para efectos de la inspección y vigilancia, de conformidad con la presente ley. En todo caso, quienes carezcan de capacidad económica para sufragar los gastos de servicio médico asistencial, no se les podrá exigir su pago y podrán acceder a los servicios.

Parágrafo 2°. Ninguna Institución de Educación Superior podrá negarse ni posponerse la graduación de quien haya cumplido todos los requisitos académicos y sólo tenga a su cargo obligaciones pecuniarias para con el centro de estudios superiores estatales u oficiales, sin perjuicio de las garantías civiles a que legalmente haya lugar.

Parágrafo 3°. Las instituciones de educación superior estatales u oficiales podrán además de los derechos contemplados en este artículo, exigir otros derechos denominados derechos complementarios, los cuales no pueden exceder medio Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Artículo 3°. Autorícese al Ministerio de Hacienda para que en el cumplimiento de los artículos 341 y 345 de la Constitución Política de Colombia incorpore en el presupuesto general de la Nación las partidas necesarias para las Instituciones de Educación Superior del sector público, a fin de llevar a cabo las disposiciones que se establecen en la presente ley. Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

5. CONSIDERACIONES RELATIVAS AL TEXTO

En primer lugar, cabe contrastar el texto propuesto con el actualmente vigente del artículo 122 de la Ley 30 de 1992:

ARTÍCULO 122 DE LA LEY 30 DE 1992

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 122. Los derechos pecuniarios que por razones académicas pueden exigir las instituciones de Educación Superior, son los siguientes:</p> <p>a) Derechos de Inscripción.</p> <p>b) Derechos de Matrícula.</p> <p>c) Derechos por realización de exámenes de habilitación, supletorios y preparatorios.</p> <p>d) Derechos por la realización de cursos especiales y de educación permanente.</p> <p>e) Derechos de Grado.</p> <p>f) Derechos de expedición de certificados y constancias.</p>	<p>Artículo 122. Los derechos pecuniarios que pueden exigir las instituciones de Educación Superior como contraprestación al servicio educativo son los siguientes:</p> <p>a) Derechos de Inscripción;</p> <p>b) Derechos de Matrícula;</p> <p>c) Derechos por realización de exámenes de habilitación, supletorios y preparatorios;</p> <p>d) Derechos por la realización de cursos especiales y de educación permanente;</p> <p>e) Derechos de expedición de certificados y constancias;</p> <p>f) Derechos complementarios;</p>

<p>Parágrafo 1°. Las instituciones de Educación Superior legalmente aprobadas fijarán el valor de todos los derechos pecuniarios de que trata este artículo y aquellos destinados a mantener un servicio médico asistencial para los estudiantes, los cuales deberán informarse al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) para efectos de la inspección y vigilancia, de conformidad con la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. Las instituciones de Educación Superior estatales u oficiales podrán además de los derechos contemplados en este artículo, exigir otros derechos denominados derechos complementarios, los cuales no pueden exceder del 20% del valor de la matrícula.</p>	<p>g) Derechos de Grado.</p> <p>Parágrafo 1°. Las Instituciones de Educación Superior legalmente aprobadas del sector público o privado fijarán el valor de todos los derechos pecuniarios de que trata este artículo.</p> <p>En el caso del literal e), esto es, derechos de expedición de certificados y constancias, su costo no podrá superar a un día de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.</p> <p>Para el literal g), esto es, los derechos de grado, el costo se establecerá conforme a los siguientes criterios:</p> <p>a) Se exonerará del pago a los estudiantes de los estratos 1, 2 y 3.</p> <p>b) Para los estudiantes del estrato 4, 5 y 6 el costo no podrá superar el 18% del salario mínimo legal vigente.</p> <p>Las Instituciones de Educación Superior legalmente aprobadas destinadas a mantener un servicio médico asistencial para los estudiantes deberán informar al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) para efectos de la inspección y vigilancia, de conformidad con la presente ley. En todo caso, quienes carezcan de capacidad económica para sufragar los gastos de servicio médico asistencial, no se les podrá exigir su pago y podrán acceder a los servicios.</p> <p>Parágrafo 2°. Ninguna Institución de</p>
--	--

Educación Superior podrá negarse ni posponerse la graduación de quien haya cumplido todos los requisitos académicos y sólo tenga a su cargo obligaciones pecuniarias para con el centro de estudios superiores estatales u oficiales, sin perjuicio de las garantías civiles a que legalmente haya lugar.

Parágrafo 3°. Las instituciones de educación superior estatales u oficiales podrán además de los derechos contemplados en este artículo, exigir otros derechos denominados derechos complementarios, los cuales no pueden exceder medio Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

5.1. Consideraciones constitucionales de carácter presupuestario

De acuerdo con el artículo 154 superior, la cláusula de competencia legislativa tiene limitaciones en cuanto a la iniciativa de ciertas materias, la cual está reservada al Gobierno nacional:

ARTICULO 154. Las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno Nacional, de las entidades señaladas en el artículo 156, o por iniciativa popular en los casos previstos en la Constitución.

No obstante, sólo podrán ser dictadas o reformadas por iniciativa del Gobierno las leyes a que se refieren los numerales 3, 7, 9, 11 y 22 y los literales a, b y e, del numeral 19 del artículo 150: las que ordenen participaciones en las rentas nacionales o transferencias de las mismas; las que autoricen aportes o suscripciones del Estado a empresas industriales o comerciales y las que decreten exenciones de impuestos, contribuciones o tasas nacionales.

Las Cámaras podrán introducir modificaciones a los proyectos presentados por el Gobierno.
Los proyectos de ley relativos a los tributos iniciarán su trámite en la Cámara de Representantes y los que se refieran a relaciones internacionales, en el Senado.

Subrayado fuera de texto.

En lo tocante a las IES públicas, las disposiciones previstas en el proyecto, a todas luces están ordenando participación de las rentas nacionales en el cubrimiento de los costos que generan, tratándose de un impacto fiscal de importante consideración. La autorización contenida en el artículo 3 propuesto resulta insuficiente a la hora de superar el hecho de que la Constitución exige a este proyecto iniciativa legislativa del Gobierno nacional, o en subsidio de ello, aval gubernamental que vierta la iniciativa del Ejecutivo, en el curso de su trámite.

Respecto de la iniciativa legislativa reservada al Gobierno en virtud del inciso segundo del artículo 154 constitucional, la jurisprudencia constitucional identifica al menos cuatro posibles situaciones:

1. Que un proyecto de ley que haga referencia a dichas materias sea presentado por el ministro o por quien haga sus veces ante el Congreso, caso en el cual se daría estricto cumplimiento a lo previsto en el mencionado precepto.
2. Que un proyecto de ley referido en su totalidad a asuntos sujetos a la reserva en materia de iniciativa legislativa haya sido presentado por un congresista o por cualquiera de los actores sociales o políticos constitucionalmente facultados para ello, distinto al Gobierno;
3. Que a un proyecto de ley que originalmente no verse sobre las materias sujetas a iniciativa reservada, y que no haya sido presentado por el Gobierno; durante el trámite legislativo se le incluyan disposiciones sobre materias contempladas en el inciso segundo del artículo 154 constitucional. Y finalmente,
4. Que a un proyecto con iniciativa reservada, presentado por el Gobierno, en el curso del debate legislativo se le incluyan modificaciones que tengan origen en propuestas presentadas por congresistas.

<p>Desde la perspectiva del artículo 154 constitucional, el primer evento no genera controversia. Las restantes situaciones, en cambio, suscitarían dudas sobre si el proyecto de ley incurrió en un vicio de forma que acarrearía su declaratoria de inexequibilidad.</p> <p>El presente proyecto corresponde al caso 2, donde el proyecto de iniciativa congresional requiere íntegramente el aval gubernamental. La jurisprudencia constitucional se ha ocupado de los diferentes escenarios identificados y ha sostenido que, en este caso el aval del Gobierno resulta imprescindible.</p> <p>Según la Sentencia C-838 de 2008, este consentimiento expresado para dar el aval gubernamental debe estar probado dentro del trámite legislativo, pero no requiere ser presentado por escrito ni mediante fórmulas sacramentales. El aval tampoco tiene que ser dado directamente por el Presidente de la República, pudiendo ser otorgado por el ministro el titular de la cartera que tiene relación con los temas materia del proyecto. Incluso la sola presencia en el debate parlamentario del ministro del ramo correspondiente, sin que conste su oposición a la iniciativa congresional en trámite, permite inferir el aval ejecutivo. Además, la Corte ha aceptado que el aval sea otorgado por quien haga las veces del ministro correspondiente. En cuanto a la oportunidad en la que debe manifestarse el aval, se tiene que ello debe darse antes de la aprobación definitiva del proyecto en sesión plenaria, siendo indiferente el momento particular del trámite legislativo en que el aval acabe manifestándose.</p> <p>5.2. Consideraciones coyunturales</p> <p>El proyecto de ley bajo examen, pese a haber sido aprobado por la Cámara de Representantes, a la fecha no cuenta con aval gubernamental.</p> <p>El trámite del proyecto no podría completarse antes del 7 de agosto de 2022, fecha en la cual ha de producirse relevo en la Jefatura del Estado. Aun si el proyecto fuera avalado por el actual Gobierno, esto no sería suficiente y el Gobierno entrante deberá, en todo caso, reiterar su aval a la iniciativa como condición <i>sine qua non</i> para su aprobación definitiva conforme criterios constitucionales.</p> <p>Si el presente informe de ponencia permitiese una aprobación por parte de la Comisión VI de la Cámara, el Gobierno entrante tendría oportunidad de estudiar el proyecto para su aval, en un único debate final en la Plenaria del Senado.</p>	<p>Esto, resulta poco garantista, y compromete seriamente la responsabilidad del Legislativo frente a la conveniente y necesaria participación de los diferentes actores constitucionalmente convocados al proceso de producción legislativa; en este caso particular, frente a las garantías de participación del Gobierno entrante, no solo por sus competencias frente a la política educativa, sino por sus responsabilidades frente a la política fiscal. Ciertamente, está lejos de ser una situación ideal el solicitar aval gubernamental a un proyecto, sin que se permita al Gobierno participación en los cuatro debates reglamentarios, sino solo en uno; más cuando están de por medio importantes consideraciones de índole fiscal. Esto, sin mencionar sus ramificaciones en la política educativa, en la aplicación de los recursos dedicados a la educación superior, y en la autonomía universitaria.</p> <p>En este sentido, el presente proyecto resulta en un antecedente importante en el debate público de la materia abordada. Pero lamentablemente, su presentación no fue la más oportuna en esta última legislatura: en un momento de cambio de Gobierno tan trascendental para la historia del país.</p> <p>Es por esta razón que la presente ponencia propone el archivo de la iniciativa con el ánimo de que sea discutido con el nuevo Gobierno nacional en los cuatro debates previstos para dar las garantías del caso a su estudio, especialmente en lo tocante a la política fiscal.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de exhortar a sus autores a que insistan en la defensa de las virtudes del proyecto por medio de un nuevo texto que pueda ser discutido ampliamente por todos los actores bajo el gobierno entrante: Universidades públicas y privadas, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Educación Nacional, Asociación Colombiana de Universidades ASCUN, Sistema Universitario Estatal SUE, estudiantes, rectores, entre otros.</p> <p>Para esto, se presentan las siguientes recomendaciones.</p>
<p>6. RECOMENDACIONES</p> <p>6.1. Consideraciones constitucionales – Art. 122, Ley 30 de 1992</p> <p>En cuanto a los derechos de grado, lo mismo que los cobros destinados a mantener un servicio médico asistencial para los estudiantes en las IES, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-654 de 2007, declaró <i>parcialmente exequible</i> la autorización legal de dichos cobros. Estos, se encuentran ajustados a la Constitución Política únicamente en el entendido de que a quienes carezcan de capacidad económica para sufragarlos, no se les podrá exigir su pago, y conservan el derecho a graduarse.</p> <p>Todo proyecto de ley que continúe sobre este antecedente, y que busque regular el cobro de los derechos de grado en Instituciones de Educación Superior, debe tener en cuenta los lineamientos de la precitada jurisprudencia en desarrollo del artículo 67 Constitucional:</p> <p>ARTICULO 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.</p> <p>La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.</p> <p>El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.</p> <p>La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.</p> <p>Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.</p>	<p>La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.</p> <p>La norma fundamental consagra como regla general la educación gratuita en todos los establecimientos estatales, pero autoriza cobrar derechos académicos a quienes tengan capacidad económica, preservando la gratuidad a favor de quienes cuenten con menor poder adquisitivo.</p> <p>Ya desde el debate de esta norma, en la plenaria de la Asamblea Nacional Constituyente, se estableció como precepto constitucional que la gratuidad de la enseñanza pública no excluye, sino que presupone, la posibilidad de que las instituciones cobren derechos a quienes tengan capacidad económica para pagarlos.</p> <p>Aunque el cobro de derechos académicos se pudiese asumir como un obstáculo al acceso a la educación oficial, lo cierto es que la disposición debe ser interpretada como manifestación del principio de solidaridad, en la medida en que la exigencia de derechos académicos a quienes puedan pagarlos hace posible que personas con demostrada capacidad económica permitan generar recursos adicionales que coadyuven a la financiación de ese servicio público, a fin de que la educación esté al alcance de todos³.</p> <p>Por otra parte, la Carta también autoriza a las instituciones de carácter particular aplicar ciertos cobros a los estudiantes con ocasión del servicio educativo prestado. Si bien se trata de la prestación del servicio público de educación, éste se da a instancias del ejercicio de la libertad económica y de empresa e iniciativa privada, pudiendo recibir a cambio la justa retribución por su gestión, dentro de los límites y controles establecidos por el Estado.</p> <p>Resulta útil revisar las reflexiones de la Corte Constitucional acerca de la delegación del servicio público de educación en particulares y las previsiones constitucionales respecto de las instituciones según su carácter público o privado. Por ejemplo, la Sentencia C-560 de 1997, que declaró la inexequibilidad parcial del artículo 203 de la Ley 115 de</p> <p>³ Sentencia C-654 de 2007.</p>

1994, que autorizaba el cobro de "bonos" en colegios privados, contiene apreciaciones aplicables al servicio de educación superior:

"La Constitución Política no concentra en manos del Estado el monopolio en la prestación de los servicios educativos y, por el contrario, otorga a los particulares la libertad de fundar centros docentes con tal objetivo, dentro de las condiciones de creación y gestión que la ley establezca y desde luego bajo el control, la supervisión y la suprema vigilancia estatal (artículos 67 y 68 C.P.)."

Se trata de una libertad constitucionalmente garantizada, complementaria de la actividad a cargo del Estado, que implica un valioso concurso de la iniciativa y el esfuerzo privados con miras a facilitar una mayor cobertura de la educación y en búsqueda de su creciente calidad, y que simultáneamente abre posibilidades de elección para los padres de familia, quienes gozan del derecho, también de naturaleza constitucional, de escoger el tipo de educación para sus hijos menores (art. 68 C.P.). Esto implica que las personas e instituciones privadas, siempre que no desborden los límites legalmente señalados a su gestión ni evadan los controles oficiales ordenados a la inspección y vigilancia del servicio público, pueden diseñar y poner en funcionamiento unidades educativas dotadas de perfiles específicos acordes con principios que inspiren su fundación y que correspondan a sus convicciones y expectativas, para satisfacer la demanda de la población dentro de un mosaico de opciones propio del sistema democrático y pluralista que la Constitución consagra (art. 1 C.P.)."

Ello demanda, obviamente, los recursos económicos indispensables para financiar los proyectos educativos que se busque sacar adelante, los cuales, sin perjuicio del apoyo e incentivo oficial (art. 71 C.P.), corresponde aportar a los usuarios de las instituciones correspondientes, es decir, a quienes, en ejercicio de su libertad, han resuelto confiar la formación e instrucción de sus hijos a establecimientos particulares. Y ello por cuanto al preferir la opción de la educación privada, que exige asumir costos, en vez de la pública, que tiene como principio el de la gratuidad, se obligan a remunerar, en virtud de contrato con el ente seleccionado, los servicios que éste haya de prestarles."

En todo caso, estos elementos deben ponderarse con los fines sociales del servicio público de Educación, conforme otro apartado de la misma providencia que reza:

"Si bien la Constitución protege la actividad económica, la iniciativa privada y la libre competencia (art. 333 C.P.) y reconoce también el derecho de los

particulares de fundar centros educativos (art. 68 C.P.), tales libertades no pueden anular ni disminuir el carácter de servicio público y de función social atribuido por la Constitución Política a la educación, que también y sobre todo es un derecho fundamental",

De aquí se concluye que la educación, tanto pública como privada, debe prestarse en condiciones tales que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a ella, por lo cual contradice a su sentido social cualquier forma de trato discriminatorio que haga de un exagerado requerimiento económico una barrera de acceso que excluya a personas aptas y capaces.

Así mismo, la jurisprudencia ha señalado que al ser prestado el servicio público de educación por una entidad particular, "ésta ocupa el lugar del Estado para algo muy importante cual es la prestación de un servicio público", lo cual "no excluye que la entidad aspire obtener una legítima ganancia". En este sentido, ni la Corte ni su jurisprudencia han sido indiferentes al equilibrio estructural de las cargas financieras propias de la oferta de la educación privada.

Como también ha señalado la Corte, la educación tiene también una dimensión civil y contractual, la cual se consolida al momento de matricularse la persona en el centro educativo y de suscribir con la institución, pública o privada, un contrato de naturaleza civil del que se derivan derechos y obligaciones para ambas partes. De esta forma, surge para los establecimientos educativos el derecho a obtener los pagos provenientes de la ejecución del contrato educativo, y para los educandos la obligación correlativa de realizarlos. En cuanto a los cobros que aplican las IES a sus estudiantes, ha dicho la Corte que no constituyen *per se* una exigencia exorbitante ni arbitraria, pues responden al derecho de la institución educativa privada de lograr una remuneración económica legítima con ocasión del servicio que presta.

Tratándose de entes de educación superior, la Corte entiende que la fijación de derechos académicos además corresponde al ámbito de autonomía que le reconoce la Carta Política:

ARTÍCULO 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo.
Concordancias

El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.

Al tenor de esta disposición constitucional y de la jurisprudencia que a ella refiere, las IES están revestida de autonomía financiera, administrativa y académica. Se encuentran, así, facultadas entre otros aspectos importantes, para expedir libremente sus propios estatutos y adoptar su régimen interno, determinando al efecto las obligaciones surgidas entre educadores y educandos.

Valga observar que, dentro de la autonomía instituida y como tales recursos permiten que las universidades puedan financiar el servicio educativo y así alcanzar sus objetivos propuestos, conviene que el Estado no se inmiscuya en su manejo, aunque sin perjuicio de la suprema vigilancia de la educación que conserva a su cargo.

Como el artículo 67 de la Carta no incluye una definición de "derechos académicos" ni los enuncia, habrá que entender que tal asunto se ha puesto en manos del legislador, quien al ejercer su facultad de libre configuración en este campo, debe ponderar la naturaleza económica de los cobros, con el espíritu constitucional de la educación, en su doble dimensión de derecho de la persona y servicio público que tiene una función social.

La gran tensión que compete al legislador abordar y resolver, consiste en determinar si el valor de esos derechos debe ser fijado por las autoridades de Estado o por los entes educativos bajo su control y vigilancia. Detrás de esto está la delicada cuestión – profundamente ideológica – de lograr el más sano equilibrio entre las ideas del libre mercado en el contexto de la educación superior, y las ideas de necesaria intervención del Estado para regular, además de vigilar y controlar, con el fin de evitar intemperancias y excesos de las cuales, valga decirlo, se tiene abundante evidencia empírica. Puede anticiparse que son claramente inconvenientes por igual, las aproximaciones totalmente centradas en el mercado, lo mismo que ideas totalmente centradas en el Estado. Se necesita el concurso de ambas herramientas. Pero como es de esperarse, en una materia de tanta sensibilidad social como la educación superior, el asunto de cuál es la dosis de Estado necesaria y cuál es la dosis de mercado posible, resulta en acalorados debates de necesario abordaje hasta la consecución de los suficientes consensos.

En relación con este punto, conviene precisar que para el caso del servicio educativo a cargo de particulares, se considera que los pagos que ocasione su prestación no están librados a las leyes de la oferta y la demanda, ni a la autonomía absoluta de los centros de instrucción, sino que están controlados por el Estado, a cuyo cargo está no solo la suprema inspección y vigilancia del servicio público de educación, sino también la dirección general de la política económica, en los términos del artículo 344 Constitucional.

Así, las iniciativas de legislación deben madurarse hasta lograr la combinación adecuada entre un ejercicio de la autonomía responsable, dentro de los límites del bien común y en concordancia con el cumplimiento de la función social que corresponde a la educación; y entre una acción del Estado que prevenga a la sociedad, tanto de afectaciones indebidas en la economía, como de incontrolados aumentos en los costos educativos que puedan acabar frustrando los fines constitucionales de este servicio público.

Respecto al artículo 122 de la ley 30 de 1992, el establecimiento de cobros a los estudiantes tales como derechos de grado, proceden por "razones académicas", entendidas como aquellas relacionadas con la eficiente prestación del servicio público de educación, con todo y su función social que busca la realización de un derecho con arreglo a los propósitos señalados por el constituyente en el artículo 67 de la Carta.

Tales derechos son "pecuniarios", es decir, de naturaleza económica, lo cual también está en consonancia con la Constitución que los reconoce como legítima fuente de recursos para financiar el servicio educativo, autorizando su cobro en las instituciones del Estado solamente a quienes tienen capacidad de pago y no proscribiendo que los establecimientos particulares los establezcan como justa contraprestación por la capacitación brindada⁴.

El valor de tales derechos, además, debe ser fijado por las IES "legalmente aprobadas", lo cual no significa que cuenten con absoluta discrecionalidad en esta materia sino que, por el contrario, deben hacerlo dentro de un régimen de libertad controlada, conforme los parámetros de inspección y vigilancia estatal que fije la legislación.

A este respecto cabe recalcar que es el legislador quien determina la modalidad bajo la cual las universidades establecen los costos del servicio educativo en ejercicio de su autonomía. Es así como se le faculta para determinar los cobros que aplican, pero sin

⁴ Sentencia C-654 de 2007.

perjuicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación que corresponde al Estado, según lo dispuesto en el artículo 67 superior.

El que las universidades alteren la finalidad de los derechos de grado o se desborden en su cuantificación, es algo de lo cual la sociedad debe prevenirse por medio de la legislación. No obstante, como lo señaló la Corte en su Sentencia C- 654 de 2007, esta posibilidad no es motivo para predicar la inconstitucionalidad de la autorización legal de los cobros contenida en el artículo 122 de la ley 30 de 1992. Esto, debido a que se trata de un problema relacionado con la aplicación práctica de la norma, que no corresponde al control constitucional abstracto, sino que es algo en manos de las autoridades encargadas de la inspección y vigilancia del servicio educativo.

En todo caso, la Corte consideró necesario advertir acerca de la orientación que deben seguir estas autoridades al tenor de la Constitución Política. Según la Corte, cuando proceda el cobro de esos derechos de grado, éstos deben corresponder proporcionalmente a los reales costos administrativos de graduación y, por tanto, deben justificarse, ser razonables⁵ y estar previamente aprobados, sin que puedan constituir un prerrequisito para graduarse, frente a quien carece de recursos y ya cumplió con todos los requerimientos académicos para la obtención de un título.

De tal manera, ya está claro dentro del ordenamiento jurídico colombiano, que en ningún caso podrá negarse ni posponerse la graduación de quien haya cumplido todos los requisitos académicos y sólo tenga a su cargo obligaciones pecuniarias para con el centro de estudios superiores, sin perjuicio de las garantías civiles a que legalmente haya lugar. A este respecto, el proyecto de ley *sub examine* es concordante, mas no viene a consignar esto como una propuesta novedosa o como una de sus virtudes particulares. Eso ya está establecido.

Si en dado caso llegare a presentarse un conflicto entre el derecho de una IES a aplicar cierto cobro, y el derecho fundamental de los estudiantes a la educación, es necesario otorgar a estos últimos una condición prevalente, sin perjuicio de que la IES pueda usar los recursos legales a su alcance para cobrar lo que haya establecido. En tal evento, la institución no puede oponerse a la entrega del respectivo diploma, pues violaría el derecho a la educación, que implica no solo el acceso y la permanencia en un centro

⁵ El "test de razonabilidad" es una guía metodológica para dar respuesta a una pregunta que debe hacerse en todo problema relacionado con el principio constitucional de igualdad: ¿cuál es el criterio relevante para establecer un trato desigual? o, en otras palabras, ¿es razonable la justificación ofrecida para el establecimiento de un trato desigual?

educativo, sino el reconocimiento al esfuerzo y a la culminación de una etapa, durante la cual el estudiante se preparó con la intención de ser una persona más útil a la sociedad. Tal reconocimiento se materializa en la expedición del diploma correspondiente, y resulta por demás injusto, negárselo⁶.

6.2. Recomendaciones acerca del enfoque y el alcance

Si bien el cobro de derechos pecuniarios por parte de las Instituciones de Educación superior, está situado dentro de la órbita de configuración legislativa, según se ilustró anteriormente, puede ser conveniente reconsiderar el alcance del proyecto y la relación entre medios y fines que expresa el proyecto de ley.

En efecto, so pretexto de abordar un asunto particular y concreto como es el cobro de derechos de grado, entre otros cobros de carácter pecuniario a ser aplicados por parte de las IES, se están tocando aspectos muy generales tales como la autonomía universitaria, la función social del servicio público de educación superior, y los mecanismos mediante los cuales el Estado ejerce su suprema vigilancia e inspección, en cumplimiento a la disposición constitucional respectiva.

La Educación Superior en Colombia debe abordar a fondo el ejercicio responsable de la autonomía universitaria; con mayor urgencia entre más se acumulan evidencias de las numerosas formas en las que una autonomía universitaria, sin regulaciones efectivas, acaba apartada del espíritu constitucional que la consagró, y la cual en todo caso, no es ilimitada⁷.

Este abordaje debe ser totalmente general, y no meramente restringido a algo tan puntual como el cobro puntual de los derechos de grado. Contraviene el principio de economía legislativa tramitar un proyecto de ley para cada desviación particular y

⁶ Sentencia C-654 de 2007.
⁷ Sentencia T-356 de 2017. Sobre Límites de la Autonomía Universitaria.

concreta de la autonomía, habiendo tantos aspectos sobre los cuales urge poner orden⁸ 9 10 11.

Así la relación entre medios (una iniciativa legislativa) y fines (lograr el ejercicio responsable de la autonomía universitaria en justa orientación conforme el espíritu de la Constitución Política) amerita una medida de alcances mucho más efectivos, que aborde la aplicación de los límites de la autonomía con el alcance general que ello debe tener. Lo más conveniente es **crear la Superintendencia de Educación en Colombia**.

6.3. Hacia una Superintendencia de Educación en Colombia

La creación de la Superintendencia de Educación constituye una recomendación que no es novedosa en la escena nacional.

Como lo reseña Escallón (2018)¹², ya en 1998 Ulpiano Ayala¹³ lo planteaba en relación con la calidad educativa, aunque orientada únicamente hacia la educación superior.

⁸ El Observatorio de la Universidad Colombiana. 6 de junio de 2022. "Estas son las IES sobre las que MinEduación tiene abiertas investigaciones". URL: <https://www.universidad.edu.co/estas-son-las-ies-sobre-las-que-mineducacion-tiene-abiertas-investigaciones/>

⁹ La Silla Vacía. 1 de marzo de 2022. "Académicos acusados de subirse el sueldo con publicaciones en revista falsa". URL: <https://www.lasillavacia.com/historias/silla-nacional/academicos-acusados-de-subirse-el-sueldo-con-publicaciones-en-revista-falsa/>

¹⁰ Portafolio. (2018). El alto costo de las matrículas universitarias en Colombia. <https://www.portafolio.co/economia/el-alto-costo-de-las-matriculas-universitarias-514619>

¹¹ El Tiempo. 23 de julio de 2019. "Las 10 Universidades investigadas por irregularidades en Colombia" URL: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/estas-son-las-diez-universidades-investigadas-por-el-mineducacion-391502>

¹² Escallón Arango, Diego. (2018) *La Superintendencia de Educación y otras recomendaciones para mejorar la calidad de la educación en Colombia*. En: "Voces y Silencios" Revista Latinoamericana de Educación, Vol. 9, No. 2. <https://revistas.unandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vv9.2.2018.09>

¹³ Ayala, U., Soto, C. & Quiros, M. del P. (1998). *La regulación de la educación superior en Colombia: una propuesta de reforma*. Fedesarrollo. <http://www.urosario.edu.co/Subsilio/Foros-de-Reforma-a-la-Educacion-Superior/Documentos/Ulpiano-Ayala---Regulacion-Educacion-Superior.pdf>

Este mismo abordaje fue luego recogido por *Palacios Lleras S. A.* (2009)¹⁴ y posteriormente ampliado por otros autores^{15, 16}. En el *Acuerdo por lo Superior 2034*, esta misma recomendación se planteó para todos los niveles educativos, de manera que recibiera el personal y las funciones del Ministerio frente a las IES, y de los entes territoriales frente a la educación escolar (inicial, básica y media), y que estuviese dotada de autonomía frente a los organismos que establecen los lineamientos de política de calidad y de fomento¹⁷. De igual manera, la *Comisión del Gasto y la Inversión Pública* recomendó crear la Superintendencia de Educación¹⁸, concibiéndola como la institución más indicada para ejercer capacidad de intervención sobre las Secretarías de Educación y las instituciones educativas de todos los niveles, a fin de asegurar el buen uso de los recursos de la educación y de hacer seguimiento a la implementación de las políticas educativas a cargo de las regiones con criterios de alcance nacional¹⁹.

Actualmente, la Ley 1740 de 2014, centraliza las competencias de inspección, vigilancia y control de manera definitiva en el Ministerio de Educación. Esta ley permite al Ministerio ordenar planes de mejoramiento, enviar delegados a los órganos de dirección de las instituciones, disponer de vigilancia especial, designar inspectores *in situ*, entre otras medidas preventivas o correctivas; al igual que imponer sanciones, que van desde amonestaciones hasta la cancelación de la personería jurídica de la institución de educación superior. El ICFES, que es el antecedente más claro de institucionalidad dedicada a la vigilancia de la Educación en el país, fue paulatinamente debilitado en sus

¹⁴ Palacios Lleras S. A. (2009). Exposición de motivos a proyecto de ley "Por la cual se crea la Superintendencia de Educación". Sin publicar. Bogotá, Colombia. Referenciado en Escallón (2018).

¹⁵ Barrera, F., Maldonado, D. & Rodríguez, C. (2012). *Calidad de la educación básica y media en Colombia: diagnóstico y propuestas*. Universidad del Rosario. Serie documentos de trabajo No. 126. http://www.urosario.edu.co/urosario_files/7b7b49a017-42b0-46de-b20f-79c8b8fb45e9.pdf

¹⁶ García, S., Maldonado, D. y Rodríguez, C. (2014). *Propuestas para el mejoramiento de la calidad de la educación preescolar, básica y media en Colombia*. Documentos Fedesarrollo. <https://compartirpalabramagistra.org/documentos/invescompartir/propuestas-para-el-mejoramiento-de-la-calidad-de-la-educacion-basica-y-media-en-colombia.pdf>

¹⁷ CESU. (2014). *Consejo Nacional de Educación Superior. Acuerdo por lo Superior 2034. Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz*. https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-321515_recurso_1.pdf

¹⁸ Comisión del Gasto y la Inversión Pública (2017). *Informe de la Comisión del Gasto y la Inversión Pública*. https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/resumenejecutivo605pm221217lm_0.pdf

¹⁹ Idem. Escallón (2018).

<p>atribuciones, especialmente en cuanto a sus "dientes", conservando hoy apenas algunas funciones técnicas. Ya entre 1991 y 1994, el Plan de Apertura Educativa modificó el papel del ICES suspendiendo su control sobre actividades académicas y de precios de las matrículas en la educación superior²⁰.</p> <p>En la importante materia de la autonomía universitaria, Escallón (2018) señala con acierto que la de las instituciones de educación superior es mayor que en las instituciones de otros niveles. Por ello, en educación superior la vigilancia y el control se sustentan fuertemente en el principio de autorregulación y en el principio que cada institución efectúa su propia revisión de la oferta de programas, del análisis del valor de sus matrículas según precios de mercado, de autoevaluarse con fines de optar por la Acreditación de Alta Calidad, así como de establecer sus propios reglamentos y establecer sus sanciones internas, principalmente.</p> <p>Sin embargo, esta autorregulación ha mostrado importantes fragilidades²¹. Hacia los años 2013 y 2014 el país evidenció como instituciones de educación superior, públicas y privadas por igual, exhibieron algunos problemas serios de funcionamiento. Esto, condujo a la presentación por parte del Gobierno nacional – y apelando a la figura de <i>mensaje de urgencia</i> – el proyecto que se convertiría en la Ley 1740 de 2014.</p> <p>Su objeto fue otorgar una serie de facultades bastante amplias al Ministerio de Educación Nacional, entre las cuales se encuentran ordenar medidas de carácter preventivo (Artículo 10), y de vigilancia especial (Artículo 13), así como otras orientadas a establecer hechos constitutivos de falta y las responsabilidades a que haya lugar, de acuerdo con las sanciones establecidas en el Artículo 17.</p> <p>El Gobierno nacional de entonces, en la exposición de motivos del proyecto de ley, adujo falta de mecanismos eficaces para que el MEN garantizara la calidad y continuidad del servicio educativo, así como la urgencia de conservar y aplicar debidamente las rentas de las universidades, logrando con ello un trámite legislativo abreviado. Propuso, entonces, generar herramientas de inspección y vigilancia significativamente más amplias, tales como solicitar la entrega de información, actos y</p> <p>²⁰ DNP. (1991). Plan de Apertura Educativa 1991-1994. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Economicos/2518.pdf</p> <p>²¹ Ver: Universidades que actualmente están siendo investigadas.</p>	<p>contratos; designar inspectores <i>in situ</i>; disponer el manejo de recursos por medio de fiducias, y ordenar la cesación definitiva de actividades no autorizadas²².</p> <p>Como contrapartida al otorgamiento de estas nuevas prerrogativas estatales, el Congreso contempló la existencia de una Superintendencia de Educación, otorgando un año al Gobierno para presentar un proyecto de ley que reglamentara su creación y funcionamiento (Artículo 23 de la Ley 1740 de 2014). En ese momento se señaló la necesidad de contar con un organismo técnico, especializado e independiente frente al MEN y los distintos sectores políticos, cuya misión fuera vigilar e inspeccionar a las instituciones educativas. Bajo ese supuesto, el MEN quedó investido, de manera transitoria, de estas novedosas facultades.</p> <p>En diciembre de 2015 se cumplió el año sin que el Gobierno de entonces presentara el proyecto de ley. Entretanto, el MEN contó con condiciones para influir de múltiples formas simultáneas en distintas IES, en especial sobre las públicas, en las cuales además de ocupar un asiento en su Consejo Superior Universitario, ejercía las facultades de supervisión, vigilancia y control, bajo condiciones de alta propensión al conflicto de intereses por actuar al tiempo como juez y parte.</p> <p>En efecto, en un sano ordenamiento institucional, el actor que coadministra no debe ser el mismo que inspecciona y vigila. Esta condición puede hacer que resulte fácil, o por lo menos posible, que se empleen las facultades sancionatorias para impulsar la agenda del gobierno de turno en las IES, siendo indulgente con quien las acoja y respalde, y aplicando sanciones severas a quien se oponga. En este escenario, el principio constitucional de la autonomía universitaria podría verse debilitado en el largo plazo.</p> <p>En ese escenario, en el año 2017, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-031²³, resolvió declarar inexecutable el artículo que ordenaba la creación de la Superintendencia. De ninguna manera se trató de que el acto de crear esta superintendencia en sí fuese algo contrario a la Constitución ni muchísimo menos. Lo</p> <p>²² Ministerio de Educación Superior. <i>La Ley 1740 de 2014 amplía el marco de acción del Ministerio de Educación</i>. 2014. En: Youtube. URL: https://www.youtube.com/watch?v=56M9Bb9APmg</p> <p>²³ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-031 de 2017. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30030374#ver_30108716</p>
<p>que señaló la Corte fue que no podía el legislador condicionar la facultad del Gobierno en la elaboración de iniciativa legislativa, como finalmente lo hizo, señalándole un término imperativo para acudir al Congreso (al otorgarle el plazo de un año), y limitándole su contenido, al señalarle cuáles eran los puntos de acción de la Superintendencia. Esto, en el sentir de la Corte, dejaba al Ejecutivo por fuera de su deber de estudio, análisis y planeación que la Constitución le otorga en el artículo 154 del Texto Superior. A instancias de esta decisión, las facultades transitorias otorgadas al MEN se convirtieron en permanentes hasta el día de hoy.</p> <p>Con estos antecedentes se presentaron a través del Senado los Proyectos de Ley 077 de 2018 y 077 de 2019, mediante el cual se pretendió crear la Superintendencia de Educación y dictar normas sobre el ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y control al interior del sistema educativo colombiano, no sin reacciones adversas de quienes prefieren una autonomía irrestricta y sin vigilancia efectiva.</p> <p>La propia Ley 1740 de 2014 y su aplicación, en su momento, fueron blanco de las mismas críticas porque presuntamente esta norma vulneraba el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política. Sin embargo, a este respecto la Corte Constitucional dio amplia claridad a través de la sentencia C-491 de 2016, reconociendo que esta norma se encuentra perfectamente ajustada a la Constitución Política, en tanto el Estado ejerce la inspección y vigilancia para proteger el interés general y la prestación del servicio de educación en términos de calidad, como lo ordena el artículo 67 de la Constitución.</p> <p>En otras palabras, la autonomía universitaria ciertamente constituye un bien público objeto de protección constitucional, pero al mismo tiempo conoce límites en otras disposiciones de rango constitucional orientadas a establecer protección sobre otros elementos no menos importantes.</p> <p>La concentración de las funciones de formulación de política pública, y de inspección, vigilancia y control en educación, constituye una problemática que afecta a todos los niveles de la educación en Colombia. En efecto, las entidades a cargo del fomento y la ejecución, resultan ser las mismas a cargo de la inspección y vigilancia en todos los niveles educativos. Esta debilidad afecta al Ministerio de Educación Nacional y a las secretarías de Educación certificadas.</p> <p>En el caso de la educación superior, la concentración en el Ministerio de las funciones de inspección y vigilancia, junto con las de garantizar la prestación del servicio, le restan</p>	<p>autonomía e independencia a la entidad para adelantar una y otra tareas. Esto conlleva una confusión del rol que está asumiendo la entidad como órgano reglamentario y vigilante, corriendo el riesgo de cambiar de roles de manera discrecional, actuando unas veces como promotor de políticas y agente a cargo del fomento, y otras como supervisor y vigilante. Podría caerse en la contradicción de que el MEN establezca sanciones frente a situaciones consecuencia de sus propias políticas en algún caso, o peor aún, en la conveniencia de evitar aplicar medidas necesarias, justamente con el fin de no tener que situarse en contradicción frente a la comunidad académica y la ciudadanía por cuenta de sus propias actuaciones. Más aún, no resulta equilibrado que el MEN sea el encargado del otorgamiento de registros calificados y acreditación de programas universitarios, entre otras políticas, y que a su vez ejerza el control sobre esas propias políticas, decisiones e iniciativas.</p> <p>Concentrar en una misma entidad la vigilancia y la garantía del servicio le resta imparcialidad a la evaluación porque se acaba siendo juez y parte del proceso educativo. Esta condición puede no ajustarse de manera perfecta al espíritu de un Estado de Derecho, donde debe procurarse un diseño institucional donde primen la objetividad y la transparencia, y tal que se evite incurrir en situaciones en las que una misma entidad actúe como juez y parte.</p> <p>Crear la Superintendencia de Educación es el mecanismo más indicado para administrar las funciones de inspección, vigilancia y control de manera independiente, técnicamente especializada, ágil y eficiente. Con un entidad de estas características – cuya creación en su momento ya fue avalada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – el Estado podría contar con la capacidad para el más efectivo ejercicio de la suprema vigilancia que le corresponde sobre el servicio público de educación. Una Superintendencia fuerte estaría en condiciones de orientar las políticas públicas necesarias, por ejemplo, en materia de tasación de derechos de grado, entre otros cobros, en armonía con todo el conjunto de políticas educativas, como por ejemplo los más recientes avances en materia de gratuidad en educación superior.</p>

7. PROPOSICIÓN

En virtud del presente informe de ponencia, solicito a la Honorable Comisión Sexta del Senado de la República **ARCHIVAR** el Proyecto de ley N° 290 de 2021 Senado / 148 de 2021 Cámara *“Por medio de la cual se regulan los derechos de grado de las instituciones de Educación Superior y se dictan otras disposiciones”*.

De los Honorables Senadores:


IVÁN DARIÓ AGUDELO ZAPATA
 Senador de la República
 Ponente

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 330 DE 2022 SENADO

por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, del acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional, y educativo y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C., Junio 8 de 2022

Honorable Senador
GERMÁN VARÓN COTRINO
 Presidente
 Comisión Primera Constitucional Permanente
 Senado de la República
 Ciudad

Asunto: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 330 de 2022 Senado *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, del acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional, y educativo y se dictan otras disposiciones”*.

Reciba un cordial saludo respetado señor Presidente,

En cumplimiento de la designación efectuada por la Mesa Directiva de la Comisión Primera Constitucional del Senado de la República y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 156 de la Ley 5 de 1992, me permito rendir informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley del asunto, en los siguientes términos:

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El Proyecto de Ley No. 330 de 2022 Senado *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, del acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional, y educativo y se dictan otras disposiciones”*, fue presentado por la Honorable Senadora Angélica Lozano Correa el día 8 de marzo de 2022. La exposición de motivos y el texto original fue publicado en la Gaceta No. 223 de 2022.

El día 12 de mayo de 2022, la Mesa Directiva de la Comisión Primera del Senado de la República, mediante Acta MD-26, designó a la suscrita como ponente única del proyecto.

II. OBJETO

La presente iniciativa tiene por objeto regular el derecho a una vida libre de violencias en el contexto laboral y profesional, estableciendo una serie de medidas para proteger, atender y reparar a las víctimas; así como prevenir y sancionar las conductas de acoso y otras formas de violencia. También, tiene como propósito la creación y difusión de protocolos de prevención, atención y sanción del acoso sexual en las instituciones educativas.

En ese orden de ideas, se retoman los siguientes aspectos de la exposición de motivos, que permiten ampliar el conocimiento sobre el tema y justificar la necesidad de sacar adelante esta iniciativa.

III. Justificación: Problemática del acoso sexual en Colombia

El acoso sexual dentro del ámbito laboral es un abuso del poder y la expresión de un sistema que afecta de manera desproporcionada a grupos minoritarios de la sociedad colombiana, como las mujeres. La afectación les impide desarrollarse de forma plena y digna dentro de un sector tan importante como el laboral. Sin embargo, ¿Cómo se traduce y se entiende esa relación de poder cuando se trata de relaciones laborales?

El acoso sexual es un tipo de violencia invisibilizada y normalizada que, es un hecho real, afecta en mayor proporción a las mujeres por razones estructurales y culturales como los privilegios en el acceso a cargos de poder que tienen los hombres y que ponen a la mujer en situación de subordinación.

Esto evidencia que, a pesar de la gravedad de este fenómeno, *“ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales así como derechos económicos.”*¹

La Corte Suprema también reitera que la normalización de este tipo de violencia también se evidencia en una interpretación errónea que le da el *“inocente título de galantería o coqueteo (...) a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas”*.

Las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos, sino que debe incluir acciones que puedan representar un requerimiento de carácter sexual

¹ Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL 648 de 2018. Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2018/03/SL648-2018-55122-Acoso-sexual-en-el-trabajo.pdf>

indebido como propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.

1. Cifras de acoso sexual

a. Instituto Nacional de Medicina Legal – INML: Forensis 2019

Los datos del Instituto Nacional de Medicina Legal relacionados con los exámenes médico legales por presunto delito sexual en Colombia durante el año 2019² evidencian que un total de 26.158 colombianos acuden a las instituciones de medicina legal para realizarse exámenes médicos, con el fin de probar que fueron víctimas de delitos sexuales. Por si fuera poco, 22.523 de estas presuntas víctimas son mujeres y 19.278 son mujeres menores de 18 años.

En definitiva, las cifras del INML evidencian la cantidad de personas presuntas víctimas de violencia sexual y la importancia de otorgarles múltiples herramientas jurídicas para gestionar sus derechos y garantías.

b. Instituto Nacional de Salud-INS: SIVIGILA 2020

El Instituto Nacional de salud en el Boletín Epidemiológico Semanal (BES) de la semana epidemiológica 47³--del 15 al 21 de noviembre de 2020 -- analiza el comportamiento de la vigilancia de violencia de género e intrafamiliar en Colombia. El boletín da a conocer que a la semana epidemiológica 45 de 2020 se han notificado 90. 201 casos sospechosos de violencia de género e intrafamiliar en el país, con un promedio semanal de notificación de 2.004 casos. Así mismo, revela que el 77,2 % de los casos de violencia de género e intrafamiliar ocurren en mujeres, de los cuales el 54,3 % (37. 812) corresponden a violencia física, el 25,2 % (17. 521) violencia sexual, el 11,4 % (7.932) negligencia y abandono y el 9,2

² Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF. Centro de Referencia Nacional sobre Violencia - GCRNV y Sistema de Información de Clínica y Odontología Forense - SICLICO. Exámenes médicos legales por presunto delito sexual. 2019. Disponible en: [Exámenes médico legales por presunto delito sexual, Colombia, 2019](https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/BoletinEpidemiologico/2020_Boletin_epidemiologico_semana_47.pdf)

³ Instituto Nacional de Salud. Boletín Epidemiológico Semanal. Semana epidemiológica 47 15 al 21 de noviembre de 2020. Comportamiento de la vigilancia de violencia de género e intrafamiliar. Disponible en: https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/BoletinEpidemiologico/2020_Boletin_epidemiologico_semana_47.pdf

% (6.389) violencia psicológica. De los casos de violencia contra las mujeres donde el tipo de agresor es familiar, el 30,9% de ellos son perpetrados por la pareja de la víctima.

Con respecto al comportamiento de la notificación de casos en niños, niñas y adolescentes, se han registrado 39 248 casos, lo que equivale al 43,5 % de la notificación total. Este grupo presenta la mayor proporción de notificación de casos en violencia sexual con el 79,9 % (16.333) y negligencia y abandono con un 83,2 % (12.707).

Dentro de las conclusiones del informe se resaltan:

- En promedio se reportaron por día, 223 casos sospechosos de violencia de género e intrafamiliar en mujeres en el país en el periodo analizado.
- En cuanto al tipo de agresor se estableció que es la pareja quien ejerce la violencia sexual.
- Un tema importante a resaltar en cuanto al escenario en que se presentan las violencias es que estas se presentan en su mayoría en la vivienda con las implicaciones que conlleva para el desarrollo físico y mental de las víctimas en especial la población infantil.
- La violencia sexual afecta principalmente a los niños, niñas y adolescentes, siendo las mujeres las más afectadas.
- Se evidencia un porcentaje importante en la notificación de casos sospechosos de violencia de género e intrafamiliar en hombres.

c. Unidad para las Víctimas: RUV 2021

Por otro lado, la Unidad para las Víctimas en su reporte de víctimas por hecho victimizante con fecha de corte del 30 de septiembre de 2021⁴ establece que las víctimas del conflicto armado por delitos contra la libertad sexual asciende a 33.874. Además, señala que de esa cifra 33.160 personas han sido reconocidas como víctimas y sujetos de atención. Paralelamente, la Unidad para las Víctimas comparte una cifra aún más estremecedora de 35.361 eventos que se reconocen como hechos victimizantes de delitos contra la libertad

⁴ Unidad para las Víctimas. Reporte de víctimas por hecho victimizante. 2021. Disponible en: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>

sexual.

d. Fiscalía

El 23 de octubre de 2020, la Fiscalía General de la Nación respondió a un derecho de petición presentado y reveló los datos relacionados con el número de procesos y víctimas por el delito de acoso sexual entre 2010 y 2020. Adicionalmente, otorgó los datos relacionados con el número de procesos que registran archivo y los casos que actualmente cursan en la justicia penal y su etapa procesal.

A continuación, se incluye la información obtenida:

Tabla 1. Número de procesos y víctimas por el delito de acoso sexual entre 2008 y 2020

Año denuncia	Total denuncias de acoso	Total víctimas registradas
2 010	656	577
2 011	879	772
2 012	999	895
2 013	1.178	1.038
2 014	1.389	1.209
2 015	1.676	1.538
2 016	1.785	1.639
2 017	1.955	1.852
2 018	2.480	2.399
2 019	2.959	2.797
2 020	1.468	1.323
Total general	17.424	16.039

Tabla 5. Número de procesos por el delito de acoso sexual entre 2008 y 2020, que registran archivo, desagregado por tipo de archivo

Año denuncia	Archivo por atipicidad de la conducta o irrelevancia del hecho	Archivo por imposibilidad de encontrar o establecer el sujeto activo	Archivo por imposibilidad de encontrar o establecer el sujeto pasivo	Análisis por otros eventos	Total procesos
2 010	476	54	77	17	676
2 011	547	53	138	24	762
2 012	676	63	117	11	868
2 013	704	74	161	21	961
2 014	840	87	165	17	1.109
2 015	963	94	185	29	1.281
2 016	974	95	184	33	1.286
2 017	1.112	112	201	16	1.441
2 018	1.770	133	140	21	1.964
2 019	2.163	150	187	19	2.519
2 020	1.25	4	9	4	142
Total procesos	7.881	757	1.506	214	10.378

Casos de acoso sexual por etapa judicial

Etapas	2015-2020	Año corrido 2019	Año corrido 2020
Conciliación con acuerdo	12	0	0
Imputación	56	6	5
Juicio	330	36	4
Orden de captura	16	3	5
Preclusión	22	1	0
Principio de oportunidad	5	0	0
Sentencia condenatoria apelada	8	0	0
Sentencia condenatoria ejecutoriada	119	6	1
Solicitudes	171	33	10

* El conteo es a nivel de caso, no se eliminan archivos ni preclusiones por atipicidad e inasistencia

** Para el año corrido se tienen en cuenta los casos ocurridos e ingresados al SPOA entre el 1ro de enero y el 5 de septiembre

e. Informe de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) "Las capas del Techo de cristal: equidad de género en la Corte Constitucional"

El informe reveló que en el alto tribunal existen casos de acoso sexual y laboral.⁵ La metodología consistió en realizar una encuesta a las 244 personas que para la época del estudio laboraban en la Corte y entrevistar de manera anónima a 8 mujeres y 6 hombres que ocupaban distintos cargos. De acuerdo con el texto, por lo menos el 4 % de las personas que trabajan en la Corte ha sido blanco de expresiones humillantes, actos que se catalogan como conductas de persecución laboral y discriminación.

A la vez, 5 funcionarias de la Corte dicen haberse sentido presionadas para aceptar citas o encuentros por fuera de las relaciones laborales. Las presiones en la mayoría de los casos son de hombres que tienen un cargo más alto, seguidos por compañeros de trabajo. Cabe

⁵ Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). "Las capas del techo de cristal: equidad de género en la Corte Constitucional". 2020. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Investigaci%C3%B3n-final-Corte-Constitucional-USAID-JSP-5-de-mayo-de-2020.pdf>

<p>anotar que ningún hombre reportó este tipo de presión. Igualmente, los hombres no reportaron que les hayan dicho que pueden tener mejores condiciones de trabajo si acceden a hacer algo de carácter sexual, mientras que esto sí le sucedió a una mujer de uno de los despachos.</p> <p>De igual forma, 10 personas manifiestan haber sido víctimas de tocamientos, caricias o roces que les han hecho sentir incómodos. Dos hombres reportaron este tipo de acoso por parte de una compañera y los ocho casos restantes son de mujeres. En la mayoría de los casos los tocamientos han venido de sus pares y en un 25% de sus superiores hombres.</p> <p>Como si lo anterior fuera poco, el informe señala que 12 personas, 9 mujeres y 3 hombres, recibieron propuestas directas sobre tener relaciones sexuales en el marco de relaciones laborales. Estas personas expresaron que fueron acosados en primer lugar por sus compañeros y, en segundo, por sus jefes hombres. Este tipo de acoso es transversal a las áreas de trabajo.</p> <p>Lo más revelador del informe es que las personas entrevistadas manifestaron que hay distintas formas de acoso sexual en el marco de las relaciones laborales dentro de la Corte. De ahí que algunos hablen de ciertos comportamientos sutiles –pero no por eso menos importantes– y de otros más evidentes. Eso sí, todos los ejemplos hablan de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres dentro de la Corporación. A esto se suman las relaciones desiguales por jerarquía y desprotección.</p> <p>f. Estudio percepción de acoso sexual en el trabajo del Ministerio del Trabajo⁶</p> <p>En el año 2014, El Ministerio del Trabajo contrató a los consultores de Infométrika S.A.S., para conocer la percepción que tienen los colombianos sobre el acoso laboral. La encuesta concluyó que aunque el Código Penal establece que el delito sólo se configura si lo comete</p> <p>⁶ Infométrika S.A.S. 2014. Disponible en: http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/Informe_final_PPT_Encuesta_percepci%C3%B3n_de_Acoso_sexual_en_el_trabajo_TODAS_LAS_FILMINAS.pdf</p>	<p>un jefe a un subalterno, la mayoría de los casos se dan entre personas del mismo nivel jerárquico, seguido de personas externas a la empresa u organización.⁷</p> <p>Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.</p> <p>La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocieron como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10% mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pide ayuda y consejo de los amigos y familiares.</p> <p>Las personas que fueron testigos de conductas de acoso sexual en el trabajo, la encuesta reveló que la mayoría no tomaron acción alguna frente a la situación, el 24% aseguró haber ofrecido un consejo o asesoría a la víctima, tan sólo el 2% haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización y el 1% ante alguna autoridad.</p> <p>En cuanto a los actores o instancias ante quienes las personas encuestadas acudirían para obtener información sobre acoso sexual en el trabajo, la principal instancia es la familia (33%), seguida de autoridades como la Fiscalía, Policía, Ministerio del Trabajo (24%) y en tercera instancia, a los amigos (22%). Frente a los medios a través de los cuales les gustaría obtener mayor información sobre acoso sexual en el trabajo, fue la televisión y/o radio con un 49% y el internet con un 45%.</p> <p>La encuesta reveló en general que el acoso sexual en el trabajo es muy común en el país, y ocurre con mucha frecuencia. Hay un amplio desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales formales de atención a estas conductas. Tras terminar la encuesta, los encuestados frente a la pregunta si denunciaría en el caso hipotético de que fuera víctima de acoso sexual en el trabajo o volviera a serlo, el 82% mencionó que denunciaría la conducta, de este porcentaje un 42% lo denunciaría a la Policía Nacional (42%), un 32% ante la Fiscalía, y un 25% ante el Gerente o Superior jerárquico.</p> <p>⁷ Función pública. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938</p>
<p>2. Entornos laborales y profesionales</p> <p>a. Ineficacia de la Ley 1010 de 2006 para prevenir y sancionar el acoso</p> <p>Actualmente, la mujer es la más perjudicada por este tipo de conductas, independientemente de si presenta una denuncia. La regla es que tenga que huir a causa de prácticas de revictimización basadas en culpar a las víctimas, lo que les produce mayor afectación emocional y económica. A pesar de que en el Decreto 4463 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 de 2008, se logró posicionar el acoso sexual como un riesgo profesional, no se comprende qué es el acoso, y en la práctica se trata de verdaderas tentativas de evaluación.</p> <p>Los efectos pueden ser: “(i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo y la disminución en la calidad del mismo, y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género”.⁸</p> <p>La tolerancia hacia ese tipo de conductas también se evidencia en la ausencia de mecanismos institucionales de la entidad o empresa correspondiente para proteger a las víctimas. Se asume el acoso sexual como un asunto ajeno a la empresa o a las instituciones, como un asunto privado, y no como una práctica a combatir dentro del ámbito laboral o académico.</p> <p>El caso de la periodista Vanessa Restrepo evidencia este hecho. El 19 de junio de 2019, la periodista denunció⁹ a Juan Esteban Vásquez, macroeditor digital del diario <i>El Colombiano</i>, por acto sexual abusivo cometido el 17 de mayo de ese año. Aunque el acto sexual abusivo fue cometido fuera de las instalaciones del periódico, involucró a un hombre que tenía un</p> <p>⁸ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 648 de 2018. Disponible en: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2018/03/SL.648-2018-55122-Acoso-sexual-en-el-trabajo.pdf</p> <p>⁹ Registro de prensa, diario EL TIEMPO. 23 de septiembre de 2019. Disponible en: https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/fiscalia-investiga-denuncia-por-abuso-sexual-en-el-colombiano-415582</p>	<p>cargo de poder y una jerarquía mayor a la de la periodista y se dio en un ambiente de confianza entre compañeros de trabajo.</p> <p>Restrepo interpuso una denuncia penal contra Vásquez y una tutela contra el periódico que buscaba que se le garantizara un entorno seguro para trabajar. La causa penal sigue en curso, pero los fallos de las tutelas en el Juzgado Primero de Envigado y luego en el Tribunal Superior de Medellín fueron emitidos a favor de <i>El Colombiano</i>.</p> <p><i>“Los jueces creyeron lo que el diario contestó, pero la realidad es bien distinta (...) Protocolos específicos para casos de abuso sexual no existían [en el diario El Colombia, NDLR]. Sí hubo acciones iniciales como la contratación de psicólogos para las partes afectadas y para las subalternas del agresor que tenían miedo de trabajar con él. Pero el tema no pasó de una recomendación de buscar terapia. Y hoy, más de un año después de la petición, no se han implementado esos protocolos. Súmele incidentes discriminatorios, como el que sucedió en la oficina de Gestión Humana cuando fui a denunciar a mi agresor: como le dije, me cuestionaron por la ropa que tenía puesta o por salir de noche con mis compañeros. Cuando les comuniqué un caso nuevo en que estaban envueltos dos periodistas, y añadí que la víctima tenía miedo de hablar, se limitaron a contestar que si ella no daba la cara, no podían hacer nada. Esa compañera me dijo después: “Si en tu caso que fue público no pasó nada, imagínate en el mío”. Nunca pudo hablar y finalmente se retiró. Su agresor, en cambio, sigue trabajando allá”,</i> dijo Restrepo en una entrevista para el diario <i>El Espectador</i>¹⁰ de octubre de 2020.</p> <p>Restrepo renunció al diario el 9 de octubre de 2020 y pidió a la Corte Constitucional una revisión de su caso.</p> <p>La Corte Constitucional emitió la Sentencia T-140 de 2021 el 9 de junio de 2021. <i>“La Sala consideró 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</i></p> <p>¹⁰ “El periódico ya no era un espacio seguro para mí”: Vanessa Restrepo”. <i>El Espectador</i>. 17 de octubre de 2020. Disponible en: https://www.elespectador.com/noticias/judicial/el-periodico-ya-no-era-un-espacio-seguro-para-mi-vanessa-restrepo/</p>

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.”¹¹

En el mismo sentido, la Corte reconoce que la renuncia de la periodista fue una renuncia indirecta y señala“(…) 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.”¹²

A su vez, esa Corporación ordenó al periódico El Colombiano que adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento en los casos de violencia contra las mujeres. Conjuntamente, ordenó el reintegro de la periodista Vanessa Restrepo y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. Por lo tanto, esta sentencia fija las reglas jurisprudenciales de protección a mujeres frente a violencia sexual en entornos laborales.

Este caso, en cualquier modo, configura un ejemplo sobre la necesidad de protocolos que contengan: rutas de prevención y atención a víctimas de este delito, un plan de formación sobre violencia de género para todos los trabajadores y sanciones claras para los denunciados. Estas medidas deben difundirse en todos los niveles de las compañías y

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T 140 de 2021. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>
¹² Ibid.

hacer parte de la responsabilidad social de las empresas.

Datos de la Consejería para la Equidad de la Mujer¹³ indican que entre 2008 y 2020 de 17.780 denuncias por el delito de acoso sexual, 13.711 son mujeres (84%), 1.757 hombres (11%) y 839 no se registró el sexo (5%).

Es indispensable que las empresas mantengan entornos laborales libres de violencias de género y que se comprometan a tomar las medidas necesarias cuando se den estos casos y/o denuncias. Las omisiones de los empleadores y la ausencia de rutas claras son el camino equívoco para el tratamiento de este tipo de delitos y que solo lleva a la revictimización de las víctimas y a agravar la situación laboral de las mujeres, principales afectadas de estas conductas.

b. Barreras de acceso a la justicia e ineficacia del derecho penal

El pasado 2 de octubre de 2020¹⁴ se realizó la Audiencia Pública “Acoso sexual en universidades, relaciones laborales o profesionales en Colombia” donde estuvo presente la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso y fueron convocados el Ministerio y Viceministerio de Educación, la Consejería Presidencial para la Mujer, el Ministerio y Viceministerio del Trabajo, la Defensoría del Pueblo, la Procuraduría, colectivos, organizaciones civiles feministas, medios de comunicación, entre otros.

En ese evento, varios de los vacíos jurídicos de la ley 1010 de 2006 fueron expuestos. Viviana Bohórquez, doctora en derecho y creadora de ‘Las Igualadas’, el formato del diario El Espectador en el que, entre otros temas, se habla de feminismo, hizo énfasis en los obstáculos que la justicia le presenta a las víctimas de estos casos.

“Las mujeres tienen miedo a la justicia, tienen miedo a ser escuchadas, tienen miedo a ser cuestionadas, tienen miedo a que nadie les crea, tienen miedo a perder su trabajo o a no volver a

¹³ Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Octubre de 2020. Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Paginas/acoso-sexual-delito-genero-desde-gobierno-cero-tolerancia-violencias-contra-la-mujer.aspx>
¹⁴ Disponible en: <https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/1858-victimas-de-acoso-sexual-y-laboral-requieren-mas-politicas-publicas>

conseguir trabajo. Y tienen un miedo que es el peor de todos y es que una vez denuncie pase el tiempo y la justicia no haga nada. Es un miedo bastante fundado. Ir a la justicia por temas de acoso sexual no sirve para nada y no lo digo por generalizar, es que las cifras que ya acabaron de mencionar lo demuestran. Lo demuestran a nivel penal, laboral y disciplinario. La impunidad es lo que reina en la mayoría de los casos. Estamos hablando de 2% de sentencias judiciales y 98% de impunidad”, indicó Bohórquez.

La abogada añadió que el cambio de la 1010 de 2006 debería “crear mecanismos para recibir denuncias anónimas” pues, dice Bohórquez, “el anonimato es una forma de proteger a las víctimas y de recuperar también esa esperanza en la justicia que han perdido”. Además, pide que se modifiquen los términos de prescripción de la mencionada ley.

En efecto, la normativa 1010 de 2006 tiene una caducidad que implica que pasados 6 meses no es posible actuar. Este término es contradictorio con el Código Disciplinario (Ley 734 de 2002) que establece 5 años de caducidad. Acudir a la justicia no siempre es fácil. En parte por la revictimización constante en los procesos, por vergüenza, por miedo a perder el trabajo y/o porque desconocen los protocolos de sus empresas.

Sobre ese particular, en la audiencia, se pronunció Ana María Fergusson, entonces gerente de la seccional Bogotá de la ANDI (Asociación Nacional de Industriales). Fergusson indicó que desde las empresas se han impulsado algunas “buenas prácticas” como las encuestas de percepción sobre qué actos son tolerados o no y la sensibilización sobre el acoso sexual. “Invitamos a las empresas para que estas iniciativas sean obligatorias, evaluadas y tengan un seguimiento, y, de esta manera, se tengan muy claras las sanciones y NO tolerancia al acoso sexual en el ambiente laboral”, afirmó Fergusson.

Al respecto, el numeral primero del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 impone a las empresas la obligación de que dentro de sus reglamentos internos se creen o se incluyan mecanismos de prevención de acoso laboral. La experiencia, de acuerdo con lo dicho por Fergusson, es que algunas compañías aún no adoptan estos protocolos o no lo han

difundido lo suficiente entre sus empleados. Ambos escenarios también configuran un obstáculo para abordar el acoso laboral.

“En todo caso se evidencia que la falta de inclusión de medidas preventivas y correctivas dentro del reglamento de trabajo, e incluso la inexistencia del reglamento de trabajo, se convierte en una barrera para que el trabajador víctima de alguna conducta de acoso laboral acceda a una solución dentro del ámbito interno de la empresa o institución (…) La información eficaz y de calidad respecto a qué es acoso, las situaciones en que puede presentarse, las consecuencias de estas acciones y el procedimiento a seguir en caso de presentarse un hostigamiento en el trabajo son fundamentales para poder poner en marcha un sistema que acompañe y brinde solución a este tipo de acciones, pero, sobre todo, que las prevenga”¹⁵.

De igual forma, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social¹⁶, establece en su artículo 14 una serie de medidas preventivas y correctivas que entidades públicas y empresas privadas tienen que implementar cuando se presente un caso o una denuncia de acoso laboral. Una de ellas es la creación de un comité de convivencia laboral –su funcionamiento es definido por la Resolución 652 de 2012¹⁷– conformado por empleados y representantes del empleador. Este comité “recibe y da trámite, investiga y examina de manera confidencial los casos, propicia espacios de diálogo buscando establecer compromisos mutuos”, entre otras.

Las segundas instancias de ese comité de convivencia laboral es, para el caso de las entidades públicas, la Procuraduría General de la Nación; y cuando se trata de una empresa privada, el trabajador podrá denunciar el caso ante el Inspector de Trabajo o presentar demanda ante el Juez Laboral.

¹⁵ Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Camacho, Morales y Güiza. 2014. Universidad de Medellín. Disponible en: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833>

¹⁶ Resolución 2646 de 2008. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

¹⁷ Resolución 652 de 2012. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/2014/7/45107/resolucion_0000652_de_2012.pdf/452cf88c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Sumado al miedo a perder el trabajo, la otra barrera de acceso a la justicia se puede dar con la conformación del comité y su funcionamiento. *“El hecho de integrar el mencionado Comité con personal que tenga cargos de manejo y confianza de la empresa, puede dar la posibilidad de no asegurar una actividad investigativa imparcial sobre las quejas presentadas por acoso laboral (...) Los miembros pueden estar influenciados por sus superiores o actuar bajo el temor de perder sus trabajos si no se pronuncian en un sentido favorable frente a su empleador.”*¹⁸

La presencia de colegas, compañeros, subalternos o jefes dentro de los comités de convivencia puede, por un lado ser un obstáculo para el acceso a la justicia o a al resarcimiento que la víctima esté pidiendo, incluso, pueden darse escenarios de conflictos de interés y de poca transparencia en el proceso. Y a ello se suma que esos espacios podrían dar pie a la revictimización y a la difusión del caso fuera de ese ámbito.

Dentro de la ley 1010 de 2006 existe un impedimento más que ha propiciado la falta de denuncias o el desistimiento de ellas: el alcance para todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato. El parágrafo del artículo 1º de esa norma dice que esa 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”*.

Dada la precarización de los contratos y, con ello, la variedad entre el tipo de relación contractual en el país, algunas personas independientes o aquellas que estén vinculados con una empresa por medio de un contrato no laboral podrían no quedar amparados bajo la norma.

*“He aquí otra barrera importante, dada la enorme cantidad de contratos de trabajo que se camuflan bajo otros tipos de contratos comerciales, administrativos, de prestación de servicios, etc., y que crean en la mente de la víctima la sensación de quedar excluida de cualquier normativa sobre el hostigamiento laboral”*¹⁹.

¹⁸ Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Camacho, Morales y Güiza. 2014. Universidad de Medellín. Disponible en: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833>

¹⁹ Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Camacho, Morales y Güiza. 2014. Universidad de Medellín. Disponible en: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833>

frecuentes que determinan la actitud de las autoridades cuando en el sistema penal se denuncia la violencia de género.” Entre esas categorías se encuentran:

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)”*;

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”*;

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*

La exclusión implícita es a todas luces inadmisibles y podría ser una de las razones por las que las denuncias no se hacen.

Por otro lado, se ha demostrado la ineficacia del artículo 210A del Código Penal colombiano para disuadir las conductas de acoso sexual. En primer lugar, los elementos normativos y subjetivos contenidos en el tipo penal de acoso sexual fueron definidos por la Corte Suprema de Justicia de una forma muy limitada en su distinción entre la materialización de este tipo penal con los de acceso carnal o actos sexuales abusivos.²⁰ Por lo tanto, en la realidad procesal se dificulta la persecución de los autores y conductas constitutivas de este delito. *“Según la Fiscalía General de la Nación desde la implementación del delito de acoso sexual en 2008 hasta diciembre de 2017, se han presentado 11.098 denuncias, de las cuales más del 50% se encuentran inactivas principalmente por el desistimiento de las víctimas. Al tratarse de un delito doloso de mera conducta, que por tal razón no admite tentativa(...) El ámbito del delito de acoso sexual visto de ese modo es limitado en cuanto a las conductas que podrían ser sancionables.”*²¹

En segundo lugar, el delito de acoso sexual contempla una pena de 1 a 3 años, lo que significa que el condenado puede acceder a subrogados penales. En palabras de Mauricio Monroy, *“una pena privativa de libertad de prisión, que –en la práctica– no se cumplirá porque el condenado accederá a beneficios, difícilmente corresponde a las exigencias de justicia y seguridad ciudadana, sobre todo si se tiene en cuenta que las afrentas al bien jurídico de la víctima son conductas normalizadas en la sociedad, de tal manera que se invisibiliza a la víctima.”*²²

Finalmente, dentro del sistema penal las mujeres se enfrentan a una revictimización. Sumadas a las barreras anteriormente descritas la Corte Constitucional en la Sentencia T-140 de 2021 recoge *“la categorización realizada por la doctrina acerca de las concepciones más*

²⁰ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SP 107 rad. 49799 del 7 de febrero de 2018. *“(…) la distinción entre la materialización de un delito de acceso carnal o actos sexuales violentos, y uno de acoso sexual, estriba en los alcances de lo ejecutado por el agente”*

²¹ Monroy Mora Mauricio. Corte Suprema delimita el delito de acoso sexual. 2018. Disponible en: <https://mpapenalcorporativo.com/wp-content/uploads/2019/07/Columnadactualidad2.pdf>

²² *Ibid.*

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” 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 asignarse al hombre”*²³

c. Falta de formación coordinada de los funcionarios competentes para conocer de casos de acoso sexual

El país carece de estrategias y políticas institucionalizadas que funcionen de forma coordinada y transversal, para la capacitación de las autoridades competentes en temas de acoso y violencia sexual dentro del contexto laboral y profesional. Las estrategias de formación para la prevención y erradicación del acoso sexual lucen descoordinadas, espontáneas y esporádicas. Peor aún, las capacitaciones no satisfacen todos los aspectos que deben ser analizados con el propósito de crear espacios de trabajo saludables que respeten la igualdad entre todos los grupos sociales de especial protección constitucional.

Seguidamente, se expondrán las medidas de capacitación en temas de enfoque diferencial y de género ejecutadas por la Fiscalía, la Procuraduría y el Ministerio del Trabajo en el año 2020.

1. Fiscalía

El 23 de octubre en respuesta un derecho de petición que contenía un cuestionario de audiencia pública sobre acoso sexual en relaciones laborales o profesionales la Fiscalía resolvió la pregunta de *¿Cómo han sido capacitados los y las fiscales para atender denuncias por acoso sexual?*, y manifestó que la Dirección de Altos Estudios ha incluido

²³Corte Constitucional. Sentencia T 140 de 2021. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>

cursos relacionados con violencia de género en los Planes Institucional de Formación y Capacitación (PIFC). En las vigencias 2018 y 2019 los cursos relacionados con las violencias basadas en género hicieron parte de una línea de formación denominada "Violencia como fenómeno priorizado". También, indicó que en la vigencia 2020, con base en el Direcciónamiento Estratégico en Tiempos de COVID-19, el PIFC incluye dos sublíneas de formación: (i) violencia intrafamiliar y (ii) delitos y violencias sexuales, dentro de la línea de formación en seguridad ciudadana.

2. Procuraduría

De igual forma, en respuesta a un derecho de petición que contenía un cuestionario de audiencia pública sobre acoso sexual en relaciones laborales o profesionales la Procuraduría señaló que desde el año 2020 se puso en marcha el "Protocolo de Atención integral para víctimas de acoso sexual al interior de la Procuraduría General de la Nación" dentro del marco de la "Política Interna Institucional por los derechos de las mujeres y la niñez." Según esta entidad, la política se compone de once ejes fundamentales como son el respeto por la dignidad y los derechos humanos de todas las personas; la política de cero tolerancia institucional a la discriminación, violencia, explotación y acoso sexual; las relaciones fundadas en el respeto y el reconocimiento de las diferencias y no discriminación. Todo ello apoyado de un proceso de capacitación y formación sostenible, comunicaciones internas constantes no sexistas e incluyentes, articulación al interior de la Procuraduría General de la Nación. Lo anterior, se realiza a través del Comité de Articulación Interna en Asuntos de Derechos de las Mujeres y la Niñez, creado mediante la Resolución 1050 de 2019.

3. Ministerio del Trabajo

Por otro lado, el Ministerio del trabajo en respuesta a un derecho de petición presentado por la oficina de la Senadora Angélica Lozano indicó que por intermedio del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género ejecuta diferentes sensibilizaciones a nivel nacional sobre temas de género y violencias de género.

una de las personas firmantes cuando se hizo público el caso, y quien también estuvo presente en la audiencia pública en el Congreso, todas las instituciones les dieron la espalda.

"La universidad dilató el proceso mucho tiempo, expuso nuestros nombres. La Personería cuestionó nuestro caso y no hizo nada. Dos mujeres denunciaron ante la Fiscalía y no hicieron nada. La acción de tutela que presentamos ante los jueces y los jueces fue rechazada. Esta semana [octubre de 2020, NDLR] se presentó el proceso de citación en la Procuraduría, pero por sorpresa el abogado de Arrieta [Carlos Antonio Arrieta, el docente acusado NDLR] fue el que dirigió el espacio. El abogado hizo y deshizo lo que quiso con nosotros. La falta de justicia de las instituciones Vs.s mantiene a los victimarios libres, mientras que nosotras nos vemos violentadas. En nuestra universidad hay muchos casos de iunidad, sin reparación", explicó Bermúdez.

No solo en Colombia se han dado este tipo de denuncias. El tema tomó fuerza en 2011 en Estados Unidos cuando la universidad de Yale suspendió²⁷ a todos los miembros de una fraternidad que dentro del campus corrían mientras gritaban: "No means yes. Yes means anal [No significa sí. Sí significa anal. Traducción en español, NDLR]".

Un informe²⁸ realizado en 20 por la plataforma de noticias de América Latina "Distintas latitudes" sobre 100 universidades de 16 países latinoamericanos [Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú y Venezuela] indica que el 60 % de estas instituciones carecía de políticas y protocolos para recibir y gestionar las denuncias y casos por acoso sexual.

"La universidad, ese espacio construido para el aprendizaje, la investigación académica, el crecimiento profesional, incluso la movilidad social, es también un espacio cruzado por diversos tipos de violencia en América Latina. La violencia sexual entre ellas", afirma el informe.

Esa violencia sexual puede incluir: comentarios obscenos o sobre su apariencia física, propuestas sexuales, amenazas o chantaje si no se aceptan esas propuestas, burlas, entre otras.

²⁷ *Yale Restricts a Fraternity for Five Yede* 2011. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2011/05/18/education/18yale.html>

²⁸ *Protocolos Vs Acoso. Violencia sexual en América Latina.* Marzo de 2019. Disponible en: <https://pasoenlau.distintaslatitudes.net/contexto/>

2. Entornos educativos y universitarios

a. Protocolos de prevención

Las instituciones educativas son el primer contacto fuera de la escena privada de los hogares. Al mismo tiempo, son espacios donde los menores, profesores y directivos transmiten sus prejuicios basados en determinados motivos como la raza, el género, el color, el sexo, entre otros de diferente índole. Adicionalmente, los sistemas educativos reproducen las inequidades y se han convertido en escenarios de violencia e inseguridad para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

La cultura de opresión por intolerancia se presenta transversalmente en la sociedad. Las relaciones de poder y la subordinación que las construcciones sociales les han dado a las mujeres y otros grupos minoritarios están presentes en el colegio y la universidad dentro de todos los niveles. Se ve entre profesores y alumnos, directivos y estudiantes, directivos y profesores, incluso entre compañeros.

Las denuncias de este tipo de violencia se han registrado ampliamente en los medios de comunicación. También las demoras en esas investigaciones.

Por ejemplo, el caso de una estudiante de la universidad Católica²⁴ que fue víctima de violencia sexual por parte de uno de sus compañeros y denuncia que la universidad obstaculizó la investigación. Los 30 testimonios²⁵ contra siete profesores de la universidad Nacional. De acuerdo con el informe, "en la mayor parte de los testimonios se evidencia el posible aprovechamiento de la relación de superioridad en edad, sexo y posición laboral de parte de estos docentes con fines sexuales no consentidos".

Otro ejemplo es lo ocurrido en la universidad Distrital con 131 estudiantes de matemáticas²⁶ que denunciaron a un profesor por acoso sexual. Según Daniela Bermúdez,

²⁴ Ante grave denuncia de presunto abuso sexual, Universidad Católica responde. Octubre de 2020. Disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/ante-grave-denuncia-de-presunto-abuso-sexual-universidad-catolica-responde/202024/>

²⁵ Graves denuncias de acoso sexual contra profesores de la universidad Nacional. Julio de 2020. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/acoso-sexual-en-la-universidad-nacional-denuncias-contra-siete-profesores-520976>

²⁶ La universidad que ignoró la denuncia pública de acoso sexual de 131 estudiantes. 30 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.elespectador.com/opinion/la-universidad-que-ignoro-la-denuncia-publica-de-acoso-sexual-de-131-estudiantes-las-igualadas/>

Además, según el Ministerio de Educación, a través de respuesta a un cuestionario de la audiencia pública "Acoso sexual en relaciones laborales o profesionales en Colombia", señala que logró identificar 1.303 casos de violencia sexual y/o de género al interior de las Instituciones Universitarias de Educación Superior entre los años de 2016 y 2019.

La universidad de Antioquia publicó un informe en 2005 sobre la violencia de género dentro de esa institución²⁹ –uno de los más completos que existen– en el que afirma: "uno de los aspectos más sobrecogedores que revela la investigación es la invisibilización de las distintas expresiones de la violencia de género en el contexto de las relaciones universitarias, invisibilización en buena parte ocasionada por la oposición que habitualmente se establece entre la vida académica y la violencia en tanto se parte del supuesto según el cual la formación y el saber se constituyen en una suerte de protección frente a las violencias".

El mismo documento detalla que el acoso sexual también se identifica en las relaciones jerárquicas de poder y en las asimetrías genéricas. "El acoso sexual en el contexto universitarios se refiere directamente a las relaciones de poder y al uso de las mismas para avances en el campo sexual con las estudiantes; las formas de coacción son invisibles pero sutiles y eficaces, por lo que las personas no se dan cuenta que las padecen".

En lo que respecta al rol de la universidad, el informe indica que se necesita "una declaración o sexual y describa para las y los estudiantes y el profesorado (y las/os empleados) ejemplos específicos de este comportamiento, que se permita a las y los egresados hablar al respecto".

En el caso de las universidades muchas veces no hay un vínculo laboral sino contractual, lo que implica que en estos casos no hay un instrumento efectivo para tramitar las denuncias, pues en los contratos no se incluyen cláusulas relacionadas con violencias basadas en género. Además, igual que en las empresas, se repite la falacia de que un caso o denuncia pertenece a un asunto íntimo y privado que no merece el desarrollo de un protocolo.

Algunos protocolos de colegios, escuelas, institutos o universidades tampoco contemplan procesos cuando la violencia sexual se da entre estudiantes. Un vacío que con frecuencia

²⁹ Fernández Moreno, S, Hernández Torres, G y Paniagua Suárez, R. (2005). Violencia de género en la Universidad de Antioquia. 2a Edición. Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53231/9586555905X.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

pone a las víctimas en segundo plano y da pie para una revictimización.

El informe de la Universidad de Antioquia indica que *"en muchas ocasiones el contexto de trabajo en el cual se lleva a cabo el acoso sexual en la universidad, es en general hostil y agresivo, tiende a la ridiculización y se intensifica cuando las mujeres que se encuentran en él lo toleran e incluso cuando ni siquiera se permiten reconocerlo"*.

Y esto lleva a otro escenario. Al salir de la universidad, los y las jóvenes se enfrentan por primera vez a un espacio laboral, donde también pueden experimentar acoso sexual. Los y las practicantes o pasantes son, en muchas ocasiones, víctimas primarias de esa violencia generalizada. Desde ahí, el ciclo de violencia ya descrito en este documento se sigue perpetuando.

IV. Marco Jurídico

1. Instrumentos Internacionales

- a. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967.
- b. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW de 1981.
- c. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993.
- d. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing párrafo 178.
- e. Convenio 111 sobre la discriminación empleo y ocupación de la OIT.
- f. Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT.
- g. Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belém do Pará de 1994.
- h. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT.
- i. Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI, 1998.

la expedición de lineamientos sobre acoso sexual y de género en universidades.

- T-362 de 2020. Caso Carolina Sanín.
- Sentencia T-275 de 2021. Derecho a publicar las denuncias sobre discriminación y acoso en redes sociales (escraches).
- Sentencia T-289 de 2021. Derecho a denunciar delitos sexuales (escraches) implica la flexibilización de los principios de veracidad e imparcialidad de la información divulgada.
- Sentencia T-140 de 2021. Reglas jurisprudenciales sobre la protección a mujeres frente a violencia sexual
- b. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Penal
- Sentencia SP931-2020 (Rad. 55406) del 20 de mayo de 2020. M.P. Hugo Quintero Bernate. Análisis del contenido dogmático del delito de acoso sexual. Caso de servidor público vinculado a la administración de justicia, que se valió de su cargo con el fin de obtener de mujeres favores sexuales no consentidos.
- Sentencia SP107-2018 (Rad.49799) del 7 de febrero de 2018. M.P. Fernando León Bolaños Palacios. Examen de los principales elementos del tipo penal de acoso sexual y establece las diferencias con otras conductas que atentan contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- Sentencia SL648-2018 (Rad. 55122) del 31 de enero de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Se precisó que el coqueteo que se presenta al interior de las empresas puede tipificarse como acoso sexual.

4. Régimen legal

- a. 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.
- b. 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

2. Disposiciones Constitucionales

- a. Artículo 1 de la Constitución de 1991- Dignidad humana.
- b. Artículo 13 de la Constitución de 1991- Derecho a la igualdad.
- c. Artículo 15 de la Constitución de 1991- Derecho a la intimidad y al buen nombre.
- d. Artículo 16 de la Constitución de 1991- Libre desarrollo de la personalidad.
- e. Artículo 25 de la Constitución de 1991- Derecho al trabajo.
- f. Artículo 43 de la Constitución de 1991- Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y protección especial a la mujer embarazada.
- g. Artículo 44 de la Constitución de 1991- Derechos fundamentales de los niños.
- h. Artículo 45 de la Constitución de 1991- Derechos de los adolescentes.
- i. Artículo 46 de la Constitución de 1991- Derechos de las personas de la tercera edad.
- j. Artículo 47 de la Constitución de 1991- Derechos de las personas en estado de discapacidad.
- k. Artículo 51 de la Constitución de 1991 - Todos los colombianos tienen derecho a la vivienda digna.
- l. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

3. Jurisprudencia

- a. Corte Constitucional
 - T-478 de 2015. Caso Sergio Urrego.
 - T-239 de 2018. Caso Mónica Godoy. Ordena al el Ministerio de educación

Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

- c. Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- d. Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).
- e. Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- f. Ley 1801 de 2016. Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

5. Decretos y Actos Administrativos

- a. Decreto 4463 de 2011. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Incluye dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.
- b. Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente 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.
- c. Decreto 4796 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente los artículos 8º, 9º, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- d. Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

6. Políticas Públicas

- a. CONPES 161. Equidad de Género para las Mujeres.2013.
- b. CONPES 3992. Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia. 2020.

<p>c. CONPES D.C. 14. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030. Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. 2021.</p> <p>7. Protocolos de prevención en universidades</p> <ol style="list-style-type: none"> Protocolo de Atención en casos de Violencia y Acoso en la Universidad Externado de Colombia. Protocolo de atención en caso de violencia y acoso en la Universidad Católica de Colombia. Protocolo de Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Universidad del Rosario. Protocolo oficial para la prevención y atención de casos de acoso sexual y violencia por razones de género de la Fundación Universidad de América. Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana. Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Protocolo de atención a violencias basadas en género en la Universidad de La Salle. Protocolo para la Prevención y Atención de las violencias contra las estudiantes Universidad Pedagógica Nacional. Protocolo y se establecen las rutas de atención para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de violencias de género y violencias sexuales en la Universidad Libre. <p>V. Derecho Internacional y Derecho Comparado</p> <p>La protección de las mujeres en el escenario laboral no solo se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico de Colombia, sino en diversas instancias, mecanismos y regulaciones internacionales que lo ratifican y desempeñan un importante papel en la lucha por los derechos de las mujeres y la aplicación de leyes con enfoque de género.</p> <p>Por ejemplo, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación</p>	<p>contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Belém do Pará, ambas firmadas por Colombia y principales instrumentos para los derechos de las mujeres, recomiendan a los estados adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer tanto en espacios públicos como privados.</p> <p>Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene el histórico <u>Convenio 190</u>, sobre violencia y acoso, “que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”. Fue adoptado el 21 de junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo del centenario, pero Colombia no ha ratificado dicho convenio.</p> <p>Justamente, este proyecto se soporta en la definición de la OIT sobre violencia y acoso y pide un cambio en la normativa actual basado en la descripción que hace esa organización mundial sobre acoso, puntualmente sobre que los hechos pueden suceder “una sola vez o de manera repetida”. Hasta el momento, la legislación colombiana basada en la ley 1010 de 2006, indica que el acoso laboral es una “conducta persistente y demostrable”. La definición de la OIT dice así:</p> <p><i>“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”</i></p> <p>Así mismo, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de diciembre de 1993, también detalla en su artículo 2 que la violencia contra la mujer abarca diversos actos, entre ellos “la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada”.</p>
<p>Aquí algunas experiencias y leyes en diversos países de América Latina:</p> <p>1. Uruguay</p> <ol style="list-style-type: none"> Ley N.º 18.561 (2009). Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. <p>La Ley N.º 18.561 de 11/09/2009, que fue reglamentada en el año 2017 a través del Decreto N.º 256/017 bajo el gobierno de Tabaré Vázquez, previene y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente/alumno. También tiene como objeto proteger a las víctimas en contextos tanto privados como públicos.</p> <p>La Ley establece que la víctima puede denunciar el caso ante la empresa o institución para la que trabaja, o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Además del proceso penal o administrativo correspondiente, la víctima tiene derecho a reclamar una suma de dinero por los perjuicios ocasionados y a considerarse despedida, correspondiéndole una indemnización de 6 salarios mensuales, acumulables con la indemnización común.</p> <p>La Ley obliga al empleador a adoptar medidas de prevención y sanción, proteger la integridad psico-física de la víctima desde el momento de la denuncia, difundir el rechazo frente a este tipo de conductas, proteger a los denunciantes, víctimas y testigos, mediante la reserva de las actuaciones que se cumplan.³⁰</p> <p>2. Argentina</p> <ol style="list-style-type: none"> La Ley 26.485 establece que constituye violencia en el ámbito laboral “el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. <p>En Argentina no existe una ley nacional que trate específicamente la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral. La Ley 26.485 establece que constituye violencia en el</p> <p>³⁰ Consultar ‘Acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno’. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. Disponible en: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/derecho-reglamentacion-laboral/acoso-sexual/acoso-sexual-ambito-laboral-relaciones-docente-alumno</p>	<p>ámbito laboral “el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”³¹.</p> <p>3. Perú</p> <p>En Perú se entiende como hostigamiento sexual cualquier conducta de connotación sexual no deseada y se han realizado varios esfuerzos para definir el marco normativo que sanciona esta práctica. El primero es la Ley N.º 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, cuyo objeto es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.³²</p> <p>Posteriormente, la Ley N.º 28983 de Igualdad de Oportunidades estableció el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Esta encargó al Poder Ejecutivo la responsabilidad de garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Entre los derechos laborales se incluye la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades</p> <p>³¹ Consultar ‘Ley N.º 26.485/2009. Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales’. UNESCO. Disponible en: https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/40/ley-264852009-ley-proteccion-integral-prevenir-sancionar-erradicar-violencia-contra-mujeres#:~:text=N%C2%BA%2026.485%2F2009.-,Ley%20de%20Protecci%C3%B3n%20Integral%20para%20preveni%2C%20sancionar%20y%20erradicar%20la,que%20desarrollen%20sus%20relaciones%20interpersonales&text=Garantiza%20el%20derecho%20de%20las,de%20pol%C3%ADticas%20de%20car%C3%A1cter%20institucional</p> <p>³² Ver ‘Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual’. Cepal. Disponib.ºe en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2003_per_ley27942.pdf</p>

<p>familiares y laborales.³³</p> <p>4. Chile</p> <p>Chile cuenta con la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e introduce modificaciones al Código del Trabajo; la Ley 20536 (2011) sobre violencia escolar; la Ley 21197 (2020), que modifica la Ley n° 19.712 o Ley del deporte; la Ley N.º 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, y la ley n° 20.686, que crea el ministerio del deporte, para establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.</p> <p>5. México</p> <p>La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.³⁴</p> <p>VI. Necesidad de adoptar medidas de prevención, investigación y sanción del acoso sexual</p> <p>El acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral y</p> <p><small>³³ Ver 'Guía para prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral'. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/RKPP/guia_para_prevenir_hostigamiento_sexual.pdf</small></p> <p><small>³⁴ Secretaría de la Mujer. Gobierno Estado de México. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: https://semujeres.edomex.gob.mx/servicios/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia#:~:text=La%20Ley%20General%20de%20Acceso,los%20principios%20y%20modalidades%20para</small></p>	<p>profesional son conductas generalizadas en la sociedad colombiana, pero no lo suficientemente denunciadas. Estas conductas generan serias afectaciones en la salud de las víctimas, el rendimiento empresarial y el desarrollo económico de un país. Así mismo, las personas que son víctimas de conductas de acoso sexual en Colombia necesitan contar con instrumentos legales que les garanticen su acceso a la justicia y reduzcan los comportamientos revictimizantes.</p> <p>Esta propuesta legislativa incluye un enfoque de interseccional y diferencial con los que pretende velar por los derechos de todos los colombianos que desarrollan actividades profesionales y cerciorarse de salvaguardar los derechos de los sujetos de especial protección— los menores de edad, las mujeres embarazadas, los adultos mayores, las personas con disminuciones físicas y psíquicas y las personas en situación de desplazamiento— y los grupos raciales y étnicos minoritarios.</p> <p>Adicionalmente, este proyecto de ley incluye no solo a las relaciones laborales privadas y públicas, sino también las relaciones civiles y comerciales que se desarrollan en los contextos laborales y profesionales. Lo anterior, debido al auge dentro del mercado laboral colombiano de la figura del contrato de prestación de servicios; además de la informalidad y los contratos realidad. Existe una urgencia real por proteger a todas las posibles víctimas de conductas violatorias de sus derechos sexuales. En este sentido, el presente proyecto de ley comprende que los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia dentro de los contextos laborales y profesionales son problemas organizacionales y no individuales. Es decir, si se pretende garantizar la igualdad dentro de los espacios laborales y profesionales todas las personas que desarrollen labores dentro de una empresa o entidad públicas deben poder demandar laboralmente las conductas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia.</p> <p>Por otro lado, esta iniciativa legislativa contempla medidas de protección como la garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada para las víctimas y denunciantes de acoso sexual de un año. Más aún, reconoce que el acoso puede ser una única conducta y elimina el requisito de repetición del acoso. Además, incorpora medidas de atención psicológica para las víctimas y acciones por parte del empleador al momento de conocer una querrela por acoso sexual. El proyecto de ley también tiene en cuenta medidas de reparación tales</p>
<p>como la solicitud pública de perdón por parte del acosador e indemnizaciones de mayor cuantía para las víctimas.</p> <p>Del mismo modo, este proyecto establece principios rectores en favor del trato y acceso de las víctimas a la justicia y extiende la acción de caducidad de seis meses a cinco años.</p> <p>a. Funciones jurisdiccionales de los Inspectores del trabajo</p> <p>La iniciativa legislativa modifica las competencias actuales de los ministerios inspectores de trabajo y los hace competentes para conocer de los casos de acoso sexual dentro del contexto laboral y profesional. Esta nueva atribución cumple todos los requisitos constitucionales,³⁵ para que los inspectores del trabajo en las relaciones profesionales probadas y la procuraduría en las relaciones públicas puedan asumir funciones jurisdiccionales. Los requisitos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La función jurisdiccional debe ser otorgada expresamente por el legislador <p>El Congreso como máxima autoridad del poder legislativo es la autoridad competente para otorgar las funciones jurisdiccionales a una autoridad administrativa como las Inspecciones del trabajo a través de una ley ordinaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las funciones jurisdiccionales otorgadas a las autoridades administrativas son permanentes <p>Las Inspecciones del Trabajo ejercerán de manera permanente las funciones jurisdiccionales relacionadas con la definición de controversias de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral y profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las funciones jurisdiccionales no deben girar en torno al juzgamiento de delitos ni a las instrucciones de Sumarios <p>Pese a que el ordenamiento colombiano ha establecido el delito de acoso sexual, también ha reconocido que si la conducta se da en el ambiente laboral se puede adelantar un proceso sancionatorio laboral. Así lo manifiesta el abogado Alejandro García:</p> <p><small>³⁵ Corredor Higuera Armado y Paz-Sefair Antonio. Reflexiones sobre las funciones jurisdiccionales de la Superintendencia Financiera de Colombia. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a13.pdf</small></p>	<p><i>“La sanción del acoso sexual por parte de jurisdicción laboral o administrativa y penal no rompe con el principio de “non bis in ídem” debido a que tienen distintos fundamentos normativos, finalidades y sanciones. Incluso una conducta de acoso sexual que sea sancionada por la jurisdicción laboral puede no ser sancionada por la jurisdicción penal por no ser lo suficientemente grave o por no cumplir uno de los requisitos del delito, como por ejemplo cuando la justicia laboral sanciona un único acto hostil de acoso sexual por su gravedad y su capacidad de vulnerar la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.”³⁶</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El ejercicio de las facultades jurisdiccionales por parte de la autoridad administrativa debe respetar los principios de autonomía e independencia <p>Para el desarrollo de las funciones jurisdiccionales del Ministerio del Trabajo en cabeza de las Inspecciones del trabajo deberán crear una delegatura jurisdiccional independiente y especializada diferente a las que actualmente desarrollan las funciones policivas y de control de ambas entidades. Lo anterior, con el propósito de garantizar la imparcialidad, autonomía e independencia de la autoridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El recurso de apelación contra las providencias judiciales proferidas por la Inspección de trabajo deberán ser conocidos por el superior jerárquico de la autoridad judicial que tuvo originalmente la competencia para tramitar el asunto objeto de debate. <p>Actualmente, los procesos sancionatorios laborales de acoso laboral son conocidos por la Procuraduría de Nación en el sector público y por los jueces laborales en el sector privado. En este sentido, el superior jerárquico competente para conocer los casos de acoso sexual en contextos laborales y profesionales serán los tribunales laborales.</p> <p><small>³⁶ García Hernández Alejandro. Las sanciones al acoso sexual en Colombia. Disponible en: https://profusticiavdesarrollo.com/2018/04/08/las-sanciones-al-acoso-sexual-en-colombia/</small></p>

b. Establecimiento de un estándar de prueba

1. Necesidad de un estándar de prueba que tenga en cuenta las relaciones de poder asimétricas.

De acuerdo con Marcela Araya³⁷ las dificultades probatorias de las conductas sancionables de violencia sexual contra las mujeres imponen la necesidad de juzgar con perspectiva de género, lo cual puede hacerse a partir de herramientas metodológicas como la adopción de un estándar de prueba que disminuya la impunidad, o dicho de otra forma que reduzca los errores en la decisión en perjuicio de la parte más débil.

Tal como lo plantea Marina Gascón³⁸ existen dos tipos de errores en el conocimiento de los hechos. El primero es aceptar como verdadero o probado lo que es falso, o en términos del derecho sancionatorio sancionar al inocente. El segundo error es no aceptar como verdadero o probado lo que es verdadero, o absolver al culpable.

En este contexto es que aparecen los estándares de prueba, como un instrumento que busca de dotar de racionalidad tanto la evaluación probatoria como la justificación de la decisión, pero que a su vez termina determinando cuál de los errores anteriores resulta más aceptable, siendo esta una decisión política o valorativa que hace el legislador. De tal manera que en el derecho penal el estándar es el de convicción más allá de toda duda razonable, el cual es uno de los estándares más exigentes que existen considerando que existe la potencialidad de afectar algunos de los derechos fundamentales más valorados dentro de las democracias modernas como lo es la libertad, se utiliza un estándar que considera más aceptable que se absuelva al culpable a que se condene a un inocente.

Es por ello, que, en el caso de la investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, al ser una conducta donde las dificultades probatorias, entre otros factores, hacen que la impunidad sea reinante, sumado a que es una conducta que suele ocurrir en contextos de

³⁷ Araya Novoa, Marcela Paz. Género y verdad. Valoración racional de la prueba en los delitos de violencia patriarcal. Revista de Estudios de la Justicia. Núm. 32 (2020). Págs. 35-69.

³⁸ Gascón Abellán, Marina. Sobre la posibilidad de formular estándares de prueba objetivos. DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 28 (2005) ISSN: 0214-8676 pp. 127-13.

d) Que se utilice, como clave de lectura del problema de la valoración de las pruebas, no un concepto genérico de probabilidad como mera no-certeza, sino un concepto específico de probabilidad como grado de confirmación de la veracidad de un enunciado sobre la base de los elementos de confirmación disponibles”.

Tal como se puede observar, se trata de un estándar que tiene la pretensión de llegar a la verdad procesal a partir de una valoración objetiva y racional de las pruebas, pero que a su vez resulta mucho menos exigente que otros estándares como el de más allá de toda duda razonable o el de certeza, pues en este caso basta con demostrar que resulta más probable la ocurrencia de las conductas de acoso u otras formas de violencia sexual para poder sancionar, por lo cual no se exige un convencimiento absoluto ni más allá de toda duda razonable.

3. Sujetos de especial protección y categorías sospechosas

A pesar de que el hecho de esclarecer el estándar probatorio y el hecho que este tenga una menor exigencia respecto a otros estándares representa un avance para la efectiva investigación y sanción de las conductas de acoso y otras formas de violencia sexual, lo que se traduce en prevención de las mismas en el contexto laboral y profesional, es necesario establecer desde la ley algunos criterios predeterminados que serán tenidos en cuenta para la valoración de la probabilidad de los hechos.

Lo anterior teniendo en cuenta que la realidad de existencia de distintos sistemas de opresión, basados en el género, que pueden favorecer la ocurrencia de conductas de acoso y otras formas de violencia. Especialmente si se considera que dichos sistemas de opresión no suelen operar de forma aislada, sino que pueden poner en situación de vulnerabilidad o desigualdad a distintos actores que pueden estar mediados por las diferentes categorías en las que se basan estos sistemas, las cuales pueden ser la edad, el género, el sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

asimetrías de poder y sistemas de opresión, se requiere establecer un estándar mucho menos exigente. Más aún cuando la potencialidad de afectación de los derechos de los investigados es mínima, pues el presente proyecto de ley no tiene un enfoque sancionador punitivo, sino que está orientado a la transformación de estas prácticas nocivas.

2. La probabilidad prevalente

El presente proyecto propone el uso de un estándar de prueba que si bien está dotado de racionalidad a la hora de evaluar las pruebas para encontrar probados los hechos, resulta mucho más acertado para que las víctimas tengan mejores condiciones para probar los hechos de acoso, y por ende para la protección de sus derechos, pero a la vez mantiene una garantía suficiente de los derechos de los investigados pues les permite defenderse aportando material probatorio que puede hacer más o menos probable la ocurrencia de los hechos, por lo cual no se afecta el derecho a la contradicción y a la defensa.

Para Taruffo³⁹ la probabilidad prevaleciente es el estándar que establece la regla de “más probable que no” y está basada en la Rule 401 de las Federal Rules of Evidence estadounidenses que establece que una prueba es relevante cuando tiene cualquier tendencia de hacer más o menos probable un hecho. Para este autor, este estándar está fundado en las siguientes premisas:

- “a) Que se conciba la decisión del juez sobre los hechos como el resultado final de elecciones en torno a varias hipótesis posibles relativas a la reconstrucción de cada hecho de la causa;
- b) Que estas elecciones se conciban como si fueran guiadas por criterios de racionalidad;
- c) Que se considere racional la elección que toma como "verdadera" la hipótesis sobre hechos que resulta mejor fundada y justificada por las pruebas respecto a cualquier otra hipótesis;

³⁹ Taruffo, Michele. Conocimiento científico y estándares de prueba judicial. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XXXVIII, núm. 114, septiembre-diciembre de 2005, pp. 1285-131.

Esto hace coherente la valoración probatoria con la dogmática del proyecto, que se sintetiza en la aplicación de un enfoque diferencial e interseccional, que debe tener en cuenta las diferentes formas de asimetría de poder que pueden propiciar las conductas de acoso.

Finalmente, siguiendo la evolución del estándar probatorio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁴⁰ para casos de violencia sexual en contra de las mujeres, en la que se dieron cuenta que en este tipo de casos muchas veces la valoración del testimonio de la víctima no era encontrada como prueba suficiente para la declaración de existencia de violencia sexual, se introduce el elemento del contexto como una herramienta adicional que complementa el estándar de prueba cuando el testimonio de la víctima resulta insuficiente para encontrar probados los hechos. Esto implica que la autoridad competente no debe abstenerse de establecer a priori la insuficiencia del testimonio de la víctima, sino que debe realizar una evaluación del contexto de violencia que enmarca los hechos y a partir de ahí identificar elementos e indicios adicionales que permitan identificar la probabilidad prevalente, con ayuda de los criterios anteriormente mencionados.

VII. Contenido de la iniciativa

El proyecto de ley bajo estudio consta de 34 artículos, incluida la vigencia, en los cuales se plantea los siguientes elementos estructurales:

Disposiciones generales:

- La definición de acoso de la OIT (Convenio 190) que, a diferencia de la normatividad colombiana, que entiende se trata de acoso sexual, aunque no se presente de forma reiterada.
- Un enfoque interseccional y diferencial transversal a todo el proyecto.
- El principio de justicia restaurativa.
- El ámbito de aplicación enmarcado en las conductas ocurridas dentro del contexto laboral y profesional sin que sea exigible vinculación laboral o

⁴⁰ Zelada, C. y Mauricio, D. (2012). Develando lo invisible: La feminización de los estándares de prueba sobre violencia sexual. Derecho en Libertad, 9, 138-190. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38451.pdf>

<p>contractual alguna para el trámite de las denuncias. Esto implica que es aplicable para acoso cometido contra practicantes, pasantes, trabajadores, contratistas de prestación de servicios, clientes, proveedores, usuarios, entre otros actores que se encuentran en este contexto, pero no necesariamente comparten la misma vinculación laboral o contractual con el acosador.</p> <p>Protección:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada para las víctimas y denunciantes de acoso sexual. <p>Atención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención psicológica para las víctimas. - La competencia para conocer de los casos de acoso en autoridades imparciales como las inspecciones de trabajo y la procuraduría. <p>Reparación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas de reparación a las víctimas tales como la solicitud pública de perdón por parte del acosador. - La indemnización pecuniaria. <p>Procedimiento de denuncia y sanción:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El estándar de prueba de <i>Balance de Probabilidades</i>, según el cual la autoridad encontrará probados los hechos de acoso de acuerdo con la probabilidad que tengan de ocurrencia, el cual resulta mucho más garantista para las víctimas de acoso sexual. - Mecanismos de denuncia anónima. - La obligación del gobierno de expedir e implementar un Plan para la eliminación del acoso sexual y otras formas de violencia. - Se aumenta la caducidad de la acción de acoso de 6 meses a 5 años. <p>Contexto educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La obligación de emitir protocolos de prevención, atención y sanción del acoso dentro de instituciones educativas de todos los niveles. <p>Implementación de la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de un apartado para el registro de los casos de acoso sexual dentro del Sistema Integrado de Información de Violencias de Género, así como 	<p>la obligación de las autoridades competentes de hacer seguimiento anual a la eficacia de la ley y recomendaciones para su efectiva implementación hacia el futuro.</p> <p>VIII. IMPACTO FISCAL</p> <p>La presente iniciativa legislativa guarda compatibilidad con el Marco Fiscal a Mediano Plazo, dado que su propósito es adoptar medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. Estas medidas son complementarias a otras políticas de Estado y programas del Gobierno nacional vigentes, por lo que su implementación no incrementa recursos fiscales de la nación, sino que se acopla a los gastos vigentes.</p> <p>IX. CONFLICTO DE INTERESES</p> <p>Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, <i>“Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992”</i>, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir las circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que a la letra reza:</p> <p><i>“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos De intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.</i></p> <p><i>Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.</i> b) <i>Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.</i> 								
<p>c) <i>Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. (...)”</i></p> <p>Sobre este asunto, es menester destacar que la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su Sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:</p> <p><i>“No cualquier interés configura la causal de desinversión en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.</i></p> <p>Así las cosas, se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley podría suscitar conflictos de interés si el Congresista, su cónyuge o compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil tiene investigaciones o ha sido sancionado por conductas relacionadas con acoso sexual; o tengan relaciones, comerciales, accionarias o económicas, en general, con personas naturales o jurídicas que presten servicios de atención psicológica o de acompañamiento a víctimas de violencia sexual, siempre y cuando esta situación que les produzcan un beneficio directo, particular y actual, a su patrimonio o al de sus familiares, o un beneficio moral en los términos antes señalados.</p> <p>No obstante lo anterior, es menester precisar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar inmerso.</p> <p>X. PLIEGO DE MODIFICACIONES</p> <p>Con el ánimo de simplificar el texto de la iniciativa y delimitar algunos espectros de su alcance, se pone a consideración de los miembros de la H. Comisión Primera del Senado el siguiente pliego de modificaciones:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="834 1445 1138 1517">TEXTO DEL PROYECTO ORIGINAL</th> <th data-bbox="1138 1445 1446 1517">TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN COMISIÓN PRIMERA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" data-bbox="834 1517 1446 1589" style="text-align: center;">CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</td> </tr> <tr> <td data-bbox="834 1589 1138 1790">ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo.</td> <td data-bbox="1138 1589 1446 1790">Sin modificaciones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="834 1790 1138 2279">ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales</td> <td data-bbox="1138 1790 1446 2279">ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, <u>o cuando siendo jerárquicamente iguales incluso en una relación subordinada para la víctima es imposible evitar la cercanía con el victimario;</u> y que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado</td> </tr> </tbody> </table>	TEXTO DEL PROYECTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN COMISIÓN PRIMERA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES		ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo.	Sin modificaciones.	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, <u>o cuando siendo jerárquicamente iguales incluso en una relación subordinada para la víctima es imposible evitar la cercanía con el victimario;</u> y que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado
TEXTO DEL PROYECTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN COMISIÓN PRIMERA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA								
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES									
ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo.	Sin modificaciones.								
ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, <u>o cuando siendo jerárquicamente iguales incluso en una relación subordinada para la víctima es imposible evitar la cercanía con el victimario;</u> y que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado								

<p>en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o todo acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, en el contexto laboral o profesional.</p>	<p>mediante la interacción o difusión de información por medios digitales en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o todo acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, en el contexto laboral o profesional.</p>	<p>expresar libremente los hechos, causas y consecuencias del acoso; a recibir medidas de atención, protección y reparación; a la justicia, a una decisión pronta y oportuna; a que no se le exijan requisitos de procedibilidad para acudir a las autoridades competentes y a la denuncia y sanción social de los hechos.</p>	<p>expresar libremente los hechos, causas y consecuencias del acoso; a recibir medidas de atención, protección y reparación; a la justicia, a una decisión pronta y oportuna; a que no se le exijan requisitos de procedibilidad para acudir a las autoridades competentes y a la denuncia y sanción social de los hechos.</p>
<p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de igualdad de género, justicia restaurativa, estabilidad laboral y contractual reforzada, prevención, debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.</p>	<p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de igualdad de género, justicia restaurativa, estabilidad laboral y contractual reforzada, prevención, debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.</p>	<p>ARTÍCULO 5. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad y al anonimato; a la estabilidad laboral y contractual y a la protección frente a eventuales retaliaciones.</p>	<p>ARTÍCULO 5 3. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad y al anonimato, a la estabilidad laboral y contractual y a la protección frente a eventuales retaliaciones.</p>
<p>ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las personas víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, además de los derechos reconocidos en la Constitución Política, la ley, y en los tratados internacionales debidamente ratificados por Colombia tienen derecho a: la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias; a la intimidad; a la información; a la no revictimización; al debido proceso; a la estabilidad laboral o contractual; a</p>	<p>ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las personas víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, además de los derechos reconocidos en la Constitución Política, la ley, y en los tratados internacionales debidamente ratificados por Colombia tienen derecho a: la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias; a la intimidad; a la información; a la no revictimización; al debido proceso; a la estabilidad laboral o contractual; a</p>	<p>ARTÍCULO 6. DERECHOS DE LAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por cometer acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información y a conocer los hechos de la queja en un término razonable.</p>	<p>ARTÍCULO 6 4. DERECHOS DE LAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por cometer acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información y a conocer los hechos de la queja en un término razonable.</p>
<p>para investigar.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales.</p> <p>Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en:</p> <ol style="list-style-type: none"> El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo; Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo 	<p>para investigar.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales.</p> <p>Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en:</p> <ol style="list-style-type: none"> El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo; Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo 	<p>ARTÍCULO 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o profesional, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por parte de la persona quejosa y la investigada como requisito para que los empleadores o las autoridades definidas en la presente ley, avoquen la competencia</p>	<p>ARTÍCULO 7 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o profesional, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por parte de la persona quejosa y la investigada como requisito para que los empleadores o las autoridades definidas en la presente ley, avoquen la competencia</p>
<p>o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;</p> <p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las instituciones educativas de todos los niveles, públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;</p> <p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada <u>cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos.</u></p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las instituciones educativas de todos los niveles, públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN</p>	
<p>ARTÍCULO 8. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Para su construcción deberá contar con la participación de organizaciones de mujeres, organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones étnicas y raciales, sindicatos, trabajadores y trabajadoras formales e informales, trabajadoras y trabajadores rurales,</p>	<p>ARTÍCULO 8 6. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Para su construcción deberá contar con la participación de organizaciones de mujeres, organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones étnicas y raciales, sindicatos, trabajadores y trabajadoras formales e informales, trabajadoras y trabajadores rurales,</p>	<p>ARTÍCULO 8 6. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Para su construcción deberá contar con la participación de organizaciones de mujeres, organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones étnicas y raciales, sindicatos, trabajadores y trabajadoras formales e informales, trabajadoras y trabajadores rurales,</p>	

<p>contratistas de prestación de servicios y demás actores que desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, así como las organizaciones y gremios del sector productivo y comercial. La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo quien deberá contar con el apoyo técnico de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.</p> <p>El Plan contendrá e implementará el enfoque diferencial e interseccional en todas sus estrategias y acciones para visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional. Deberá ser transversal respecto a la totalidad de actividades productivas, para lo cual aplicará un enfoque territorial y sectorial. El Ministerio del Trabajo podrá convocar a otros ministerios y entidades competentes, con el fin de contribuir en la construcción del Plan.</p> <p>El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación con enfoque diferencial e interseccional para proporcionar información completa y práctica sobre la presente ley, incluyendo las definiciones de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, así como de 	<p>contratistas de prestación de servicios y demás actores que desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, así como las organizaciones y gremios del sector productivo y comercial. La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo quien deberá contar con el apoyo técnico de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Para su construcción deberá contar con la participación de amplia de organizaciones sociales y de mujeres, así como las organizaciones y gremios del sector productivo.</p> <p>El Plan contendrá e implementará el enfoque diferencial e interseccional en todas sus estrategias y acciones para visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional. Deberá ser transversal respecto a la totalidad de actividades productivas, para lo cual aplicará un enfoque territorial y sectorial. El Ministerio del Trabajo podrá convocar a otros ministerios y entidades competentes, con el fin de contribuir en la construcción del Plan.</p> <p>El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación con enfoque diferencial e interseccional para proporcionar información completa 	<p>sus derechos a fin de que puedan ejercerlos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Programas de radio, televisión o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que describan las condiciones de vida y de trabajo digno libre de acoso y violencia sexual. 3. Crear y fortalecer el acceso a los programas con perspectiva de género y enfoque diferencial para la educación formal, informal y no formal de las mujeres en el contexto laboral y profesional, en todos los niveles de educación, con objeto de identificar la violencia y el acoso sexual. 4. Planes, programas y proyectos para promover el acceso de las mujeres y sus organizaciones sindicales o de cualquier tipo, en condiciones de igualdad, a los servicios de asistencia técnica y programas de desarrollo de prevención del acoso y la violencia sexual. 5. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley a través de los reglamentos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual, para que sean adaptados a las condiciones de todo tipo de empresa e institución, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño. 6. Formular los lineamientos que 	<p><u>y práctica sobre la presente ley, incluyendo las definiciones de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Programas de radio, televisión o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que describan las condiciones de vida y de trabajo digno libre de acoso y violencia sexual. 3. Crear y fortalecer el acceso a los programas con perspectiva de género y enfoque diferencial para la educación formal, informal y no formal de las mujeres en el contexto laboral y profesional, en todos los niveles de educación, con objeto de identificar la violencia y el acoso sexual. 4. Planes, programas y proyectos para promover el acceso de las mujeres y sus organizaciones sindicales o de cualquier tipo, en condiciones de igualdad, a los servicios de asistencia técnica y programas de desarrollo de prevención del acoso y la violencia sexual, de prevención del acoso y la violencia sexual con acceso de las mujeres y sus organizaciones. 5. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley a través de los reglamentos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las
<p>deberán tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual (PEAP). Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, para garantizar la prevención del riesgo psicosocial de acoso laboral, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.</p> <p>ARTÍCULO 9. RESPONSABILIDAD DE EMPLEADORES. Los empleadores serán responsables por las conductas de sus dependientes y de toda persona vinculada al contexto laboral o profesional, cuando no hayan adoptado las medidas de prevención consagradas en la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 7. OBLIGACIONES DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>ARTÍCULO 10. OBLIGACIONES DE</p>	<p>víctimas de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual, para que sean adaptados a las condiciones de todo tipo de empresa e institución, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual (PEAP). Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, para garantizar la prevención del riesgo psicosocial de acoso laboral, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora. <p>ARTÍCULO 9. RESPONSABILIDAD DE EMPLEADORES. Los empleadores serán responsables por las conductas de sus dependientes y de toda persona vinculada al contexto laboral o profesional, cuando no hayan adoptado las medidas de prevención consagradas en la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 7. OBLIGACIONES DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>ARTÍCULO 8. OBLIGACIONES DE</p>	<p>EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 2. Garantizar los derechos de las víctimas, en ningún caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual. 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable. 4. Desarrollar una política interna de capacitación, actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 5. Imponer directamente las sanciones descritas en los numerales 1 y 2 del artículo 18 de la presente ley, e implementar la sanción descrita en el numeral 3 del mismo artículo cuando lo considere pertinente, o así lo ordene la autoridad competente. 6. Remitir la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 16 de la presente ley, 	<p>EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 2. Garantizar los derechos de las víctimas, en ningún caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual. Garantizar el procedimiento de queja, los mecanismos para atenderla y la toma de medidas por parte de la empresa para prevenir el acoso y corregir eventos como estos. Para ello tendrá en cuenta los derechos de las víctimas, en ningún caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual. 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable. 4. Desarrollar una política interna de capacitación, actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 5. Imponer directamente las sanciones

<p>cuando se trate de un caso de competencia preferente de dichas autoridades o cuando la víctima manifieste que el empleador no ha adoptado medidas efectivas de protección, investigación y sanción.</p> <p>7. Remitir la noticia criminal a la Fiscalía General de la Nación, en los casos en que la víctima expresamente lo solicite.</p> <p>8. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual.</p> <p>9. Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia penal por violencia sexual o basada en género, para evitar un perjuicio irremediable.</p> <p>10. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>	<p>describas en los numerales 1, 2 y 4 del artículo 18 de la presente ley, e implementar la sanción descrita en el numeral 3 del mismo artículo cuando lo considere pertinente, o así lo ordene la autoridad competente.</p> <p>6. <u>4.</u> Remitir la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 16 de la presente ley, cuando se trate de un caso de competencia preferente de dichas autoridades o cuando la víctima manifieste que el empleador no ha adoptado medidas efectivas de protección, investigación y sanción.</p> <p>7. <u>5.</u> Remitir la noticia criminal a la Fiscalía General de la Nación, en los casos en que la víctima expresamente lo solicite cuando haya indicios de un delito.</p> <p>8. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual.</p> <p>9. <u>6.</u> Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia penal por violencia sexual o basada en género, para evitar un perjuicio irremediable.</p> <p>10. <u>7.</u> Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones</p>	<p>Parágrafo. En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos de trabajo en ellos se deberán implementar las obligaciones establecidas en el presente artículo. En los demás casos las obligaciones se deberán implementar mediante la adopción de protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 11. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley, respecto de las personas contratadas por prestación de servicios.</p> <p>ARTÍCULO 12. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital o de otras formas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <p>1. Visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, sin ser procesadas penalmente por los</p>	<p>deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p> <p>Parágrafo. En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos de trabajo en ellos se deberán implementar las obligaciones establecidas en el presente artículo. En los demás casos las obligaciones se deberán implementar mediante la adopción de protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 9. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley, respecto de las personas contratadas por prestación de servicios.</p> <p>ARTÍCULO 10. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital o de otras formas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <p>1. Visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, sin ser procesadas penalmente por los</p>
<p>delitos de injuria y calumnia.</p> <p>2. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</p> <p>3. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas.</p> <p>4. Pedir traslado del área de trabajo.</p> <p>5. Permiso para trabajar en casa.</p> <p>6. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.</p> <p>7. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso.</p> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios a solicitud de la víctima, en un término no superior a 72 horas.</p> <p>ARTÍCULO 13. EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD. Modifíquese el inciso primero del artículo 224 de la Ley 599 del 2000, el cual quedará así:</p> <p>No será responsable de las conductas descritas en los artículos anteriores quien probare la</p>	<p>delitos de injuria y calumnia.</p> <p>2. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</p> <p>3. <u>2.</u> Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas.</p> <p>4. <u>3.</u> Pedir traslado del área de trabajo.</p> <p>5. <u>4.</u> Permiso para trabajar en casa.</p> <p>6. <u>5.</u> Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.</p> <p>7. <u>6.</u> Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso.</p> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios a solicitud de la víctima, en un término <u>ágil</u> que garantice los derechos de la víctima.</p> <p>ARTÍCULO 11. EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD. Modifíquese el inciso primero del artículo 224 de la Ley 599 del 2000, el cual quedará así:</p> <p>No será responsable de las conductas descritas en los artículos anteriores quien probare la veracidad de las imputaciones;</p>	<p>veracidad de las imputaciones, así como las personas que ejerzan el derecho a expresar libremente los hechos, causas y consecuencias del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRACTUAL REFORZADA. Los empleadores deberán contar con el permiso de la inspección del trabajo para desvincular a las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional. Los inspectores de trabajo deberán constatar que la desvinculación precede de una justa causa para autorizar el despido. Cuando se haya interpuesto queja ante las autoridades competentes, y la desvinculación se produzca con posterioridad a las conductas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia, se presumirá que el despido se dio con ocasión de la queja, por lo que se procederá con el reintegro inmediato.</p> <p>La garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada se extenderá por lo menos hasta un (1) año después de la interposición de la queja, o hasta que las autoridades competentes decidan sobre la existencia o no del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En caso de encontrar probadas las</p>	<p>así como las personas que ejerzan el derecho a expresar libremente los hechos, causas y consecuencias del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. Así tampoco quien denuncie conductas que se refieran a la vida sexual, conyugal, marital o de familia, o al sujeto pasivo de un delito contra la libertad y la formación sexuales o víctimas de acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. Salvo cuando el proceso penal absuelva al imputado.</p> <p>ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores <u>tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</u> deberán contar con el permiso de la inspección del trabajo para desvincular a las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional. Los inspectores de trabajo deberán constatar que la desvinculación precede de una justa causa para autorizar el despido. Cuando se haya interpuesto queja ante las autoridades competentes, y la desvinculación se produzca con posterioridad a las conductas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia, se presumirá que el despido se dio con ocasión de la queja, por lo que se procederá con el reintegro inmediato.</p> <p><u>El despido que se pruebe ha sido retaliación a una denuncia de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y</u></p>

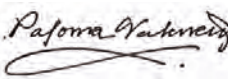
<p>conductas la estabilidad laboral se extenderá hasta por el término de caducidad de la acción, salvo la existencia de fuerza mayor o caso fortuito, las cuales deberán ser constatadas por el inspector del trabajo.</p> <p>Esta garantía es aplicable a todas las modalidades de vinculación laboral y de contratos de prestación de servicios, incluido el trabajo en casa y el teletrabajo. En los casos de terminación de un contrato a término fijo o de obra labor, siempre que persista el objeto del contrato el empleador deberá prorrogar la vinculación hasta que haya una decisión por parte de las autoridades competentes, en el caso contrario procederá la indemnización por despido sin justa causa.</p> <p>En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.</p>	<p>profesional dará lugar a una multa equivalente al doble de los salarios caídos, y el reintegro de la víctima despedida.</p> <p>La garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada se extenderá por lo menos hasta un (1) año después de la interposición de la queja, o hasta que las autoridades competentes decidan sobre la existencia o no del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En caso de encontrar probadas las conductas la estabilidad laboral se extenderá hasta por el término de caducidad de la acción, salvo la existencia de fuerza mayor o caso fortuito, las cuales deberán ser constatadas por el inspector del trabajo.</p> <p>Esta garantía es aplicable a todas las modalidades de vinculación laboral y de contratos de prestación de servicios, incluido el trabajo en casa y el teletrabajo. En los casos de terminación de un contrato a término fijo o de obra labor, siempre que persista el objeto del contrato el empleador deberá prorrogar la vinculación hasta que haya una decisión por parte de las autoridades competentes, en el caso contrario procederá la indemnización por despido sin justa causa.</p> <p>En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora</p>	<p>celebrar un nuevo contrato.</p> <p>CAPITULO III</p> <p>QUEJA Y SANCIÓN</p> <p>ARTÍCULO 13. El Gobierno nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional. Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que supondrá para la empresa. Así diferenciará dicho trámite de acuerdo al tamaño y las utilidades de las empresas.</p> <p>Cuando las faltas sean leves, podrá haber una solución dentro de la propia empresa. Cuando las faltas aumenten en su gravedad deberán ser asumidas por la inspección de trabajo. Así mismo, el gobierno nacional reglamentará lo concerniente a las sanciones a imponer a los agresores que resultaran culpables que irán desde las pedagógicas, hasta terminación del contrato de trabajo por justa causa, y multas.</p> <p>Cuando la víctima así lo considere podrá resolverlo la inspección de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 15. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional podrá presentar una queja ante el empleador, las Administradoras de Riesgos Laborales o ante la autoridad competente a través de cualquier mecanismo electrónico o físico en</p>	<p>ARTÍCULO 13. El Gobierno nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional. Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que supondrá para la empresa. Así diferenciará dicho trámite de acuerdo al tamaño y las utilidades de las empresas.</p> <p>Cuando las faltas sean leves, podrá haber una solución dentro de la propia empresa. Cuando las faltas aumenten en su gravedad deberán ser asumidas por la inspección de trabajo. Así mismo, el gobierno nacional reglamentará lo concerniente a las sanciones a imponer a los agresores que resultaran culpables que irán desde las pedagógicas, hasta terminación del contrato de trabajo por justa causa, y multas.</p> <p>Cuando la víctima así lo considere podrá resolverlo la inspección de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 15 14. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional podrá presentar una queja ante el empleador, las Administradoras de Riesgos Laborales o ante la autoridad competente a través de cualquier mecanismo electrónico o físico en</p>
<p>el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.</p> <p>Los empleadores o contratantes, y las Administradoras de Riesgos Laborales, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional, y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley. Así mismo tendrán la potestad para imponer sanciones.</p> <p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes definidas en la presente ley en caso de que no encuentren garantías para el restablecimiento de sus derechos por parte del empleador, incluso en los casos en los que ha asumido competencia el empleador.</p> <p>ARTÍCULO 16. COMPETENCIA. La autoridad competente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional será la inspección de trabajo, sin importar el tipo de vinculación que tenga la persona investigada, a excepción de las quejas interpuestas en contra de los servidores públicos y de las personas contratadas prestación de servicios de entidades públicas. Las quejas contra servidores públicos serán conocidas por la Procuraduría General de la Nación. Las quejas contra contratistas de prestación de servicios de entidades públicas serán</p>	<p>el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.</p> <p>Los empleadores o contratantes, y las Administradoras de Riesgos Laborales, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional, y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley. Así mismo tendrán la potestad para imponer sanciones.</p> <p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes definidas en la presente ley en caso de que no encuentren garantías para el restablecimiento de sus derechos por parte del empleador, incluso en los casos en los que ha asumido competencia el empleador.</p> <p>ARTÍCULO 16 15. COMPETENCIA. La autoridad competente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional será la inspección de trabajo, sin importar el tipo de vinculación que tenga la persona investigada, a excepción de las quejas interpuestas en contra de los servidores públicos y de las personas contratadas prestación de servicios de entidades públicas. Las quejas contra servidores públicos serán conocidas por la Procuraduría General de la Nación. Las quejas contra contratistas de prestación de servicios de entidades públicas serán</p>	<p>conocidas por la misma entidad contratante de acuerdo al procedimiento establecido en el contrato, en los términos de la presente ley.</p> <p>La Procuraduría General de la Nación o las inspecciones de trabajo, según corresponda, tendrán una competencia preferente respecto de los empleadores para tramitar las quejas, en los casos en que se incurra en causales de agravación en los términos del artículo 4 de la Ley 1010 de 2006 y los que se cometan otras formas de violencia sexual, en los términos del artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1. La Procuraduría General de la Nación ejercerá en todo momento las funciones de vigilancia superior con fines preventivos sobre los funcionarios encargados de tramitar las quejas de acoso sexual en contra de contratistas de prestación de servicios en los términos establecidos en el contrato.</p> <p>Parágrafo 2. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales en los términos del artículo 1 inc. 6 de la Ley 2094 de 2021.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio Público y el Ministerio del Trabajo deberán formar en enfoque diferencial e interseccional a los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación y de las inspecciones de trabajo, con el fin de garantizar su idoneidad para detectar las violencias propias de las relaciones desiguales de género, así como, visibilizar las situaciones particulares de</p>	<p>conocidas por la misma entidad contratante de acuerdo al procedimiento establecido en el contrato, en los términos de la presente ley.</p> <p>La Procuraduría General de la Nación o las inspecciones de trabajo, según corresponda, tendrán una competencia preferente respecto de los empleadores para tramitar las quejas, en los casos en que se incurra en causales de agravación en los términos del artículo 4 de la Ley 1010 de 2006 y los que se cometan otras formas de violencia sexual, en los términos del artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1. La Procuraduría General de la Nación ejercerá en todo momento las funciones de vigilancia superior con fines preventivos sobre los funcionarios encargados de tramitar las quejas de acoso sexual en contra de contratistas de prestación de servicios en los términos establecidos en el contrato.</p> <p>Parágrafo 2. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales en los términos del artículo 1 inc. 6 de la Ley 2094 de 2021.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio Público y el Ministerio del Trabajo deberán formar en enfoque diferencial e interseccional a los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación y de las inspecciones de trabajo, con el fin de garantizar su idoneidad para detectar las violencias propias de las relaciones desiguales de género, así como, visibilizar las situaciones particulares de</p>

<p>discriminación de los sujetos de especial protección constitucional en los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</p>	<p>discriminación de los sujetos de especial protección constitucional en los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</p>	<p>3. Sanción Colectiva: ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.</p>	<p>3. Sanción Colectiva: ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.</p>
<p>ARTÍCULO 17. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Adiciónese un numeral 6 al artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>6. Función jurisdiccional para decidir casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, en aplicación del artículo 116 de la Constitución Política.</p>	<p>ARTÍCULO 17. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Adiciónese un numeral 6 al artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>6. Función jurisdiccional para decidir casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, en aplicación del artículo 116 de la Constitución Política.</p>	<p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación, deberá reglamentar en un término no superior a seis (6) meses la sanción pedagógica establecida en el presente artículo, incluyendo las instituciones educativas que podrán prestar este servicio y los contenidos mínimos del mismo.</p> <p>Parágrafo 2. En el caso en el que los empleadores no cumplan con las obligaciones descritas en el artículo 10 de la presente ley a juicio de la Procuraduría General de la Nación o de la Inspección de Trabajo, estas autoridades podrán imponer al empleador y a su representante legal las sanciones descritas en los numerales 1 y 3 del presente artículo y en el numeral 3 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.</p>	<p>4. <u>Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</u></p> <p>5. <u>Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor.</u></p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación, deberá reglamentar en un término no superior a seis (6) meses la sanción pedagógica establecida en el presente artículo, incluyendo las instituciones educativas que podrán prestar este servicio y los contenidos mínimos del mismo.</p> <p>Parágrafo 2. En el caso en el que los empleadores no cumplan con las obligaciones descritas en el artículo 10 de la presente ley a juicio de la Procuraduría General de la Nación o de la Inspección de Trabajo, estas autoridades podrán imponer al empleador y a su representante legal las sanciones descritas en los numerales 1 y 3 del presente artículo y en el numeral 3 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.</p>
<p>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación:</p> <p>1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en discriminación y prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas.</p> <p>2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días.</p>	<p>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación:</p> <p>1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en discriminación y prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas.</p> <p>2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días.</p>	<p>ARTÍCULO 19. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Adiciónese dos párrafos 3 y 4 al artículo 10 de la Ley</p>	<p>ARTÍCULO 19. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Adiciónese dos párrafos 3 y 4 al artículo 10 de la Ley</p>
<p>1010 de 2006, el cual quedará así:</p> <p>Parágrafo 3. En los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional en los que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato de trabajo sin justa causa será aplicable cuando se trate de actos que involucren a más de una queja.</p> <p>Parágrafo 4. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual deberán ser destinadas para la implementación del Plan Transversal para de la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y profesional.</p>	<p>1010 de 2006, el cual quedará así:</p> <p>Parágrafo 3. En los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional en los que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato de trabajo sin justa causa será aplicable cuando se trate de actos que involucren a más de una queja.</p> <p>Parágrafo 4. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual deberán ser destinadas para la implementación del Plan Transversal para de la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y profesional.</p>	<p>tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, el cual se decidirá por parte del juez de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.</p>	<p>tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. <u>Contra la decisión la decisión</u> que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, el cual se decidirá por parte del juez de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos en los treinta (30) días siguientes a su interposición. <u>En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.</u></p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO</p>		<p>ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO. Las inspecciones de trabajo en el transcurso del proceso definido en el artículo 20 de la presente ley, deberán dar aplicación a los siguientes principios rectores:</p>	<p>ARTÍCULO 21. 18. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO. Las inspecciones de trabajo en el transcurso del proceso definido en el artículo 20 de la presente ley, deberán dar aplicación a los siguientes principios rectores:</p>
<p>ARTÍCULO 20. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Cuando la inspección de trabajo tenga conocimiento de una queja de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente a la persona investigada de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual y al empleador que lo haya</p>	<p>ARTÍCULO 20 17. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Cuando la inspección de trabajo tenga conocimiento de una queja de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente a la persona investigada de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual y al empleador que lo haya</p>	<p>1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación.</p> <p>2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones.</p> <p>3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa.</p> <p>4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las</p>	<p>1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación.</p> <p>2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones.</p> <p>3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa.</p> <p>4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las</p>

<p>víctimas.</p> <p>ARTÍCULO 22. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA. La inspección de trabajo no podrá imponer sanciones, sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente de la ocurrencia del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</p> <p>En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual. 	<p>víctimas.</p> <p>ARTÍCULO 22 19. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA. La inspección de trabajo no podrá imponer sanciones, sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente de la ocurrencia del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</p> <p>En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. 4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional. <p>La carga de la prueba será dinámica, para lo cual el inspector de trabajo podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>ARTÍCULO 23. MEDIOS DE PRUEBA. Se considerarán como medios de prueba la declaración de parte, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los mensajes de datos y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del inspector del trabajo. El inspector practicará las pruebas no previstas en esta ley de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio fundado en los criterios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. 4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional. <p>La carga de la prueba será dinámica, para lo cual el inspector de trabajo podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>ARTÍCULO 23 20. MEDIOS DE PRUEBA. Se considerarán como medios de prueba la declaración de parte, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los mensajes de datos y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del inspector del trabajo. El inspector practicará las pruebas no previstas en esta ley de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio fundado en los criterios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>
<p>La inspección de trabajo deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima, caso en el cual deberá suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p> <p>ARTÍCULO 24. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de la garantía de la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral y profesional que se adelanten ante las inspecciones de trabajo caducarán cinco (5) años después de la fecha en que hayan cesado las conductas a que hace referencia esta ley. En caso de que la conducta sea reiterada el término iniciará desde el último acto de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, tiempo a partir del cual corre el término de un año de fuero dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la queja por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 25. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. La presente ley aplicará de forma preferente frente a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia. Únicamente será aplicable el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 sobre circunstancias atenuantes, el artículo 4 sobre circunstancias agravantes, el artículo 5 sobre graduación, el artículo 10 sobre sanciones, y el artículo 11 sobre</p>	<p>La inspección de trabajo deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima, caso en el cual deberá suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p> <p>ARTÍCULO 24 21. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de la garantía de la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral y profesional que se adelanten ante las inspecciones de trabajo caducarán cinco (5) años después de la fecha en que hayan cesado las conductas a que hace referencia esta ley. En caso de que la conducta sea reiterada el término iniciará desde el último acto de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, tiempo a partir del cual corre el término de un año de fuero dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la queja por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 25 22. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. La presente ley aplicará de forma preferente frente a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia. Únicamente será aplicable el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 sobre circunstancias atenuantes, el artículo 4 sobre circunstancias agravantes, el artículo 5 sobre graduación, el artículo 10 sobre sanciones, y el artículo 11 sobre garantías</p>	<p>garantías contra acciones retaliatorias.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</p> <p>ARTÍCULO 26. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p> <p style="text-align: center;">ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias. 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona. 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal. 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. 5. Realizar cualquier acto físico o 	<p>contra acciones retaliatorias.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</p> <p>ARTÍCULO 26 23. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p> <p style="text-align: center;">ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias. 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona. 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal. 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. 5. Realizar cualquier acto físico o

<p><u>verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.</u></p> <p><u>6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.</u></p> <p><u>7. Realizar cualquier conducta que se adecúe objetivamente a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o cualquier acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.</u></p>	<p>verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.</p> <p>6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.</p> <p>7. Realizar cualquier conducta que se adecúe objetivamente a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o cualquier acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.</p>	<p>confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación.</p> <p>2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones.</p> <p>3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa.</p> <p>4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las víctimas.</p>	<p>confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación.</p> <p>2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones.</p> <p>3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa.</p> <p>4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las víctimas.</p>
<p>ARTÍCULO 27. DISPOSICIONES ESPECIALES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Adiciónese un artículo 114B a la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 114B. DISPOSICIONES ESPECIALES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, en el proceso disciplinario se deberá dar aplicación a los siguientes principios rectores:</p> <p>1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de</p>	<p>ARTÍCULO 27 24. DISPOSICIONES ESPECIALES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Adiciónese un artículo 114B a la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 114B. DISPOSICIONES ESPECIALES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, en el proceso disciplinario se deberá dar aplicación a los siguientes principios rectores:</p> <p>1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de</p>	<p>ARTÍCULO 28. PRUEBA PARA SANCIONAR. Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.</p>	<p>ARTÍCULO 28 25. PRUEBA PARA SANCIONAR. Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.</p>
<p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</p> <p>En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en 	<p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.51%.</p> <p>En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en 	<p>razón a la edad, al género, al sexo las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.</p> <p>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</p> <p>Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 B del presente Código. En ese caso se deberán suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p>	<p>razón a la edad, al género, al sexo las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.</p> <p>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</p> <p>Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 B del presente Código. En ese caso se deberán suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p>
<p>CAPÍTULO VI</p> <p>PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</p>			
<p>ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS</p>	<p>ARTÍCULO 29 26. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS</p>	<p>ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS</p>	<p>ARTÍCULO 29 26. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS</p>

<p>CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993, deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales, cláusulas que incorporen los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad. 3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos. 4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 18 de la presente ley y en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007. 5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley. <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993, deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales, cláusulas que incorporen los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad. 3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos. 4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 18 de la presente ley y en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007. 5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley. 	<p>Parágrafo 2. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>	<p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>
<p>CAPÍTULO VII ENTORNOS EDUCATIVOS</p>		<p>CAPÍTULO VII ENTORNOS EDUCATIVOS</p>	
<p>ARTÍCULO 30. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.</p> <p>Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes.</p> <p>Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones</p>	<p>ARTÍCULO 30. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.</p> <p>Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes.</p> <p>Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones</p>	<p>ARTÍCULO 30. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.</p> <p>Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes.</p> <p>Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones</p>	<p>ARTÍCULO 27. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.</p> <p>Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes.</p> <p>Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones</p>
<p>físicas de la institución, las salidas pedagógicas, las salidas de campo, las actividades académicas y no académicas desarrolladas fuera de la institución, las plataformas de comunicaciones, las aulas virtuales, las redes sociales, entre otros.</p> <p>Parágrafo. Las obligaciones de la presente ley deberán ser incorporadas mediante protocolos y rutas de prevención y atención que deben incorporar enfoque diferencial e interseccional.</p> <p>ARTÍCULO 31. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS. Todas las instituciones de educación formal e informal, en todos los niveles, oficiales o privadas, tendrán la obligación de expedir protocolos con enfoque diferencial e interseccional para la prevención y atención de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en entornos educativos. Los protocolos deberán regular el trámite de las quejas en el contexto laboral y profesional dentro del ámbito educativo, así como las que involucren a cualquier integrante de la comunidad educativa.</p> <p>Las instituciones educativas deberán incorporarlos en la normatividad interna, para lo cual deberán seguir los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación y contener por lo menos los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y 	<p>físicas de la institución, las salidas pedagógicas, las salidas de campo, las actividades académicas y no académicas desarrolladas fuera de la institución, las plataformas de comunicaciones, las aulas virtuales, las redes sociales, entre otros.</p> <p>Parágrafo. Las obligaciones de la presente ley deberán ser incorporadas mediante protocolos y rutas de prevención y atención que deben incorporar enfoque diferencial e interseccional. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 31. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS. Todas las instituciones de educación formal e informal, en todos los niveles, oficiales o privadas, tendrán la obligación de expedir protocolos con enfoque diferencial e interseccional para la prevención y atención de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en entornos educativos. Los protocolos deberán regular el trámite de las quejas en el contexto laboral y profesional dentro del ámbito educativo, así como las que involucren a cualquier integrante de la comunidad educativa.</p> <p>Las instituciones educativas deberán incorporarlos en la normatividad interna, para lo cual deberán seguir los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación y contener por lo menos los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Inclusión del acoso sexual y acoso sexual digital como una falta disciplinaria gravísima. 3. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad. Igualmente incluirá la sanción contemplada en el artículo 28 de la presente ley. 4. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos y la imposición de sanciones. 5. Medidas preventivas y pedagógicas de las que trata la presente ley. <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Las instituciones educativas deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Inclusión del acoso sexual y acoso sexual digital como una falta disciplinaria gravísima. 3. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad. Igualmente incluirá la sanción contemplada en el artículo 28 de la presente ley. 4. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos y la imposición de sanciones. 5. Medidas preventivas y pedagógicas de las que trata la presente ley. <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Las instituciones educativas deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>
<p>CAPÍTULO VIII</p>		<p>CAPÍTULO VIII</p>	

<p style="text-align: center;">IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="175 363 483 1154"> <p>ARTÍCULO 32. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p> </td> <td data-bbox="483 363 792 1154"> <p>ARTÍCULO 32 28. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de <u>las condenas por</u> casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados <u>y será de público conocimiento.</u> con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 1154 483 1205"> <p>ARTÍCULO 33. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad</p> </td> <td data-bbox="483 1154 792 1205"> <p>ARTÍCULO 33 29. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad</p> </td> </tr> </table>	<p>ARTÍCULO 32. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p>	<p>ARTÍCULO 32 28. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de <u>las condenas por</u> casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados <u>y será de público conocimiento.</u> con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p>	<p>ARTÍCULO 33. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad</p>	<p>ARTÍCULO 33 29. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 471 1144 587"> <p>con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p> </td> <td data-bbox="1144 471 1453 587"> <p>con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 587 1144 690"> <p>ARTÍCULO 34. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> </td> <td data-bbox="1144 587 1453 690"> <p>ARTÍCULO 34 30. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">XI. PROPOSICIÓN</p> <p>En virtud de las anteriores consideraciones y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5ª de 1992, presento ponencia positiva y en consecuencia solicito a los honorables miembros de la Comisión Primera Constitucional Permanente del Senado de la República, dar primer debate al Proyecto de Ley No. 330 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, del acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional, y educativo y se dictan otras disposiciones", de conformidad con el pliego de modificaciones propuesto.</p> <p>De los Honorables Senadores,</p> <div style="text-align: center;">  <p>PALOMA VALENCIA LASERNA Ponente</p> </div>	<p>con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p>	<p>con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p>	<p>ARTÍCULO 34. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>ARTÍCULO 34 30. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>
<p>ARTÍCULO 32. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p>	<p>ARTÍCULO 32 28. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de <u>las condenas por</u> casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados <u>y será de público conocimiento.</u> con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p>								
<p>ARTÍCULO 33. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad</p>	<p>ARTÍCULO 33 29. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad</p>								
<p>con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p>	<p>con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p>								
<p>ARTÍCULO 34. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>ARTÍCULO 34 30. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>								
<p style="text-align: center;">PLIEGO DE MODIFICACIONES PROYECTO DE LEY NO. 330 DE 2022</p> <p style="text-align: center;">"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones"</p> <p style="text-align: center;">El Congreso de Colombia</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo.</p> <p>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, o cuando siendo jerárquicamente iguales incluso en una relación subordinada para la víctima es imposible evitar la cercanía con el victimario; y que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales en el contexto laboral, profesional o educativo. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o todo acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, en el contexto laboral o profesional 	<p>ARTÍCULO 3. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad y al anonimato, y a la protección frente a eventuales retaliaciones.</p> <p>ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por cometer acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información y a conocer los hechos de la queja en un término razonable.</p> <p>ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o profesional, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por parte de la persona quejosa y la investigada como requisito para que los empleadores o las autoridades definidas en la presente ley, avoquen la competencia para investigar.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales.</p> <p>Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en:</p> <ol style="list-style-type: none"> El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo; Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; 								

<p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las instituciones educativas de todos los niveles, públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN</p> <p>ARTÍCULO 6. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo quien deberá contar con el apoyo técnico de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Para su construcción deberá contar con la participación de amplia de organizaciones sociales y de mujeres, así como las organizaciones y gremios del sector productivo.</p> <p>El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación con enfoque diferencial e interseccional para proporcionar información completa y práctica sobre la presente ley, incluyendo las definiciones de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos. 2. Programas de radio, televisión o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que describan las condiciones de vida y de trabajo digno libre de acoso y violencia sexual. 3. Crear y fortalecer el acceso a los programas con perspectiva de género y enfoque diferencial para la educación formal, informal y no formal de las mujeres en el contexto laboral y profesional, en todos los niveles de educación, con objeto de identificar la violencia y el acoso sexual. 4. Planes, programas y proyectos de prevención del acoso y la violencia sexual con acceso de las mujeres y sus organizaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Elaborar los lineamientos para la implementación de los reglamentos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual, para que sean adaptados a todo tipo de empresa e institución. 6. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual (PEAP). Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional. <p>ARTÍCULO 7. OBLIGACIONES DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>ARTÍCULO 8. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir y denunciar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 2. <u>Garantizar el procedimiento de queja, los mecanismos para atenderla y la toma de medidas por parte de la empresa para prevenir el acoso y corregir eventos como estos. Para ello tendrá en cuenta los derechos de las víctimas, en ningún caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual.</u> 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable. 4. Remitir la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 16 de la presente ley, cuando se trate de un caso de competencia preferente de dichas autoridades o cuando la víctima manifieste que el empleador no ha adoptado medidas efectivas de protección, investigación y sanción. 5. Remitir la noticia criminal a la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de un delito.
<ol style="list-style-type: none"> 6. Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia penal por violencia sexual o basada en género, para evitar un perjuicio irremediable. 7. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre. <p>Parágrafo. En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos de trabajo en ellos se deberán implementar las obligaciones establecidas en el presente artículo. En los demás casos las obligaciones se deberán implementar mediante la adopción de protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 9. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley, respecto de las personas contratadas por prestación de servicios.</p> <p>ARTÍCULO 10. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital o de otras formas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, sin ser procesadas penalmente por los delitos de injuria y calumnia. 2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas. 3. Pedir traslado del área de trabajo. 4. Permiso para trabajar en casa. 5. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso. 	<p>Las medidas contempladas deberán ser tomadas en un término ágil que garantice los derechos de la víctima.</p> <p>ARTÍCULO 11. EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD. Modifíquese el inciso primero del artículo 224 de la Ley 599 del 2000, el cual quedará así:</p> <p>No será responsable de las conductas descritas en los artículos anteriores quien probare la veracidad de las imputaciones. Así tampoco quien denuncie conductas que se refieran a la vida sexual, conyugal, marital o de familia, o al sujeto pasivo de un delito contra la libertad y la formación sexuales o víctimas de acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. Salvo cuando el proceso penal absuelva al imputado.</p> <p>ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</p> <p>El despido que se pruebe ha sido retaliación a una denuncia de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional dará lugar a una multa equivalente al doble de los salarios caídos, y el reintegro de la víctima despedida.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">QUEJA Y SANCIÓN</p> <p>ARTÍCULO 13. El Gobierno nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional. Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que supondrá para la empresa. Así diferenciará dicho trámite de acuerdo al tamaño y las utilidades de las empresas.</p> <p>Cuando las faltas sean leves, podrá haber una solución dentro de la propia empresa. Cuando las faltas aumenten en su gravedad deberán ser asumidas por la Inspección de Trabajo. Así mismo, el Gobierno nacional reglamentará lo concerniente a las sanciones a imponer a los agresores que resultaran culpables que irán desde las pedagógicas, hasta terminación del contrato de trabajo por justa causa, y multas.</p> <p>Cuando la víctima así lo considere podrá resolverlo la Inspección de Trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 14. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional podrá presentar una queja ante el empleador, las Administradoras de Riesgos Laborales o ante la autoridad competente a través de cualquier mecanismo electrónico o</p>

<p>físico en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.</p> <p>Los empleadores o contratantes, y las Administradoras de Riesgos Laborales, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional, y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley. Así mismo tendrán la potestad para imponer sanciones.</p> <p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes definidas en la presente ley en caso de que no encuentren garantías para el restablecimiento de sus derechos por parte del empleador, incluso en los casos en los que ha asumido competencia el empleador.</p> <p>ARTÍCULO 15. COMPETENCIA. La autoridad competente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional será la inspección de trabajo, sin importar el tipo de vinculación que tenga la persona investigada, a excepción de las quejas interpuestas en contra de los servidores públicos. Las quejas contra servidores públicos serán conocidas por la Procuraduría General de la Nación. Las quejas contra contratistas de prestación de servicios de entidades públicas serán conocidas por la misma entidad contratante de acuerdo al procedimiento establecido en el contrato, en los términos de la presente ley.</p> <p>La Procuraduría General de la Nación o las inspecciones de trabajo, según corresponda, tendrán una competencia preferente respecto de los empleadores para tramitar las quejas, en los casos en que se incurra en causales de agravación en los términos del artículo 4 de la Ley 1010 de 2006 y los que se cometan otras formas de violencia sexual, en los términos del artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1. La Procuraduría General de la Nación ejercerá en todo momento las funciones de vigilancia superior con fines preventivos sobre los funcionarios encargados de tramitar las quejas de acoso sexual en contra de contratistas de prestación de servicios en los términos establecidos en el contrato.</p> <p>Parágrafo 2. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales en los términos del artículo 1 inc. 6 de la Ley 2094 de 2021.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio Público y el Ministerio del Trabajo deberán formar en enfoque diferencial e interseccional a los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación y de las inspecciones de trabajo, con el fin de garantizar su idoneidad para detectar las</p>	<p>violencias propias de las relaciones desiguales de género, así como, visibilizar las situaciones particulares de discriminación de los sujetos de especial protección constitucional en los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</p> <p>ARTÍCULO 16. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en discriminación y prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas. 2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días. 3. Sanción Colectiva: ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. 4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa. 5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor. <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación, deberá reglamentar en un término no superior a seis (6) meses la sanción pedagógica establecida en el presente artículo, incluyendo las instituciones educativas que podrán prestar este servicio y los contenidos mínimos del mismo.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 17. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Cuando la inspección de trabajo tenga conocimiento de una queja de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente a la persona investigada de acoso sexual, acoso</p>
<p>sexual digital y otras formas de violencia sexual y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la decisión que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, el cual se decidirá por parte del juez de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos en los treinta (30) días siguientes a su interposición.</p> <p>ARTÍCULO 18. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO. Las inspecciones de trabajo en el transcurso del proceso definido en el artículo 20 de la presente ley, deberán dar aplicación a los siguientes principios rectores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación. 2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones. 3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa. 4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las víctimas. <p>ARTÍCULO 19. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA. La inspección de trabajo no podrá imponer sanciones, sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente de la ocurrencia del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</p> <p>En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>La carga de la prueba será dinámica, para lo cual el inspector de trabajo podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p>	<p>ARTÍCULO 20. MEDIOS DE PRUEBA. Se considerarán como medios de prueba la declaración de parte, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los mensajes de datos y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del inspector del trabajo. El inspector practicará las pruebas no previstas en esta ley de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio fundado en los criterios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>La inspección de trabajo deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima, caso en el cual deberá suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p> <p>ARTÍCULO 21. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de la garantía de la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral y profesional que se adelanten ante las inspecciones de trabajo caducarán cinco (5) años después de la fecha en que hayan cesado las conductas a que hace referencia esta ley. En caso de que la conducta sea reiterada el término iniciará desde el último acto de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, tiempo a partir del cual corre el término de un año de fuero dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la queja por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 22. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. La presente ley aplicará de forma preferente frente a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia. Únicamente será aplicable el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 sobre circunstancias atenuantes, el artículo 4 sobre circunstancias agravantes, el artículo 5 sobre graduación, el artículo 10 sobre sanciones, y el artículo 11 sobre garantías contra acciones retaliatorias.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V</p> <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</p> <p>ARTÍCULO 23. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.

- 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
- 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
- 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
- 5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.
- 6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.

Realizar cualquier conducta que se adecúe objetivamente a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o cualquier acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.

ARTÍCULO 24. DISPOSICIONES ESPECIALES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Adiciónese un artículo 114B a la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

ARTÍCULO 114B. DISPOSICIONES ESPECIALES EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, en el proceso disciplinario se deberá dar aplicación a los siguientes principios rectores:

- 1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación.
- 2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones.
- 3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa.
- 4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las víctimas.

ARTÍCULO 25. PRUEBA PARA SANCIONAR. Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.

Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.51%.

En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.

Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.

La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 B del presente Código. En ese caso se deberán suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 26. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993.

CAPÍTULO VII

ENTORNOS EDUCATIVOS

ARTÍCULO 27. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.

Parágrafo. Las obligaciones de la presente ley deberán ser incorporadas mediante protocolos y rutas de prevención y atención que deben incorporar enfoque diferencial e interseccional. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

CAPÍTULO VIII

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

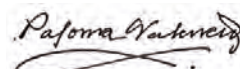
ARTÍCULO 28. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.

El apartado dará cuenta de las condenas por casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados y será de público conocimiento.

ARTÍCULO 29. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.

ARTÍCULO 30. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Senadores,



PALOMA VALENCIA LASERNA
Ponente

CONTENIDO

Gaceta número 714 - martes 14 de junio de 2022

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para primer debate de senado al proyecto de ley número 290 de 2021 Senado / 148 de 2021 Cámara, por medio de la cual se regulan los derechos de grado de las Instituciones de Educación Superior y se dictan otras disposiciones..... 1

Informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley número 330 de 2022 Senado, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, del acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional, y educativo y se dictan otras disposiciones..... 8