



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1052

Bogotá, D. C., jueves, 8 de septiembre de 2022

EDICIÓN DE 25 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 101 DE 2022 SENADO

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.

Bogotá, D.C, septiembre de 2022

NORMA HURTADO SANCHEZ

Honorable Senadora
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Senado de la República de Colombia.
Ciudad

ASUNTO: INFORME DE PONENCIA PRIMER DEBATE SENADO PROYECTO DE LEY NO. 101/2022 SENADO, - "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"

Honorable Presidenta

Atendiendo la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República y en cumplimiento del mandato constitucional y de lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, dentro del término establecido para tal efecto, rendimos informe de ponencia para primer debate de la siguiente manera:

1. Antecedentes.
2. Objeto
3. Justificación de la iniciativa
4. Consideraciones adicionales de la ponente
5. Pliego de modificaciones
6. Proposición.
7. Texto propuesto para Primer Debate

1. ANTECEDENTES

La iniciativa objeto de estudio es de origen congresional. Fue radicada el 04 de agosto de 2022, en la Secretaría General del Senado de la República, por los HH. SS ANGELICA LOZANO CORREA, ARIEL FERNANDO ÁVILA MARTÍNEZ, FABIÁN DÍAZ PLATA, IVÁN LEONIDAS NAME VASQUEZ, NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF.

HH. RR CAROLINA GIRALDO BOTERO, CATHERINE JUVINAO CLAVIJO, CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO, JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA, DANIEL CARVALHO MEJÍA, DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO, JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES, SANTIAGO OSORIO MARIN, JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL, ALEJANDRO GARCÍA RIOS, ELKIN RODOLFO OSPINA OSPINA, JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ. Lo cual consta en la Gaceta 900 de 2022.

En continuidad al trámite, el 19 de agosto de 2022 fue recibido en la Comisión Séptima Constitucional y fue designada como ponente para primer debate la H.S Nadia Blel Scaff el día 24 de agosto de 2022 mediante oficio CSP-CS-1066-2022

2. OBJETO

El presente proyecto de ley 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 obligar a que las instituciones educativas creen y difundan protocolos de prevención, atención y sanción del acoso sexual dentro de estas instituciones y en todas las jerarquías

3. JUSTIFICACION DE LA INICIATIVA – JUSTIFICACION DE LA PROBLEMÁTICA DEL ACOSO SEXUAL EN COLOMBIA

En el acoso sexual dentro del ámbito laboral convergen las formas clásicas de opresión en la sociedad como el racismo, el colorismo, el adultismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia, la transfobia y todos los prejuicios basados en la intolerancia e irrespeto. En suma, el acoso sexual dentro del ámbito laboral es un abuso del poder. Además, es una expresión del sistema de opresión que afecta de manera desproporcionada a los 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 indebido como propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.

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>

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 % (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

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>

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

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-delito-sexual-Colombia-2019)

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

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 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 3. 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 inexistencia del hecho	Archivo por imposibilidad de encontrar o establecer el sujeto activo	Archivo por imposibilidad de encontrar o establecer el sujeto pasivo	Archivo por otras causales	Total procesos
2.010	428	54	77	17	576
2.011	547	53	118	24	742
2.012	676	62	117	11	866
2.013	705	74	161	21	961
2.014	840	87	165	17	1.109
...

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 inexistencia
 ** 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

c. 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

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>

d. Estudio percepción de acoso sexual en el trabajo del Ministerio del trabajo ⁶

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 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

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.

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.

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.

⁶ Infométrika S.A.S. 2014. Disponible en: http://americatitagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/Informe_final_PPT_Encuesta_percepci%C3%B3n_de_Acoso_sexual_en_el_trabajo_TODAS_LAS_FILMINAS.pdf

⁷ Función pública. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

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 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.

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.

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.

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.

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%.

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.

2. Entornos laborales y profesionales

a. Ineficacia de la Ley 1010 de 2006 para prevenir y sancionar el acoso.

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.

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 mancha 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)

<p>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 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 Envidado 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]. Si 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</i></p> <p>⁸ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 648 de 2018. Disponible en: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2018/03/SL648-2018-55122-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><i>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 los 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 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</i></p> <p>¹⁰ "El periódico ya no era un espacio seguro para mí": Vanesa 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-vanesa-restrepo/</p>
<p>trabajo."¹¹</p> <p>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</p> <p>A su vez, esa Corporación ordenó al periódico <i>El Colombiano</i> 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.</p> <p>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 hacer parte de la responsabilidad social de las empresas.</p> <p>¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T 140 de 2021. Disponible en: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm</p> <p>¹² <i>Ibid.</i></p>	<p>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%).</p> <p>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 equivocado 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.</p> <p>b. Barreras de acceso a la justicia e ineficacia del derecho penal</p> <p>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.</p> <p>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 <i>El Espectador</i> 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.</p> <p>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</p> <p>¹⁴ Disponible en: https://www.senado.gov.co/indcx.php/prensa/lista-de-noticias/1858-victimas-de-acoso-sexual-y-laboral-requieren-mas-politicas-publicas</p>

<p><i>"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 conseguir trabajo. Y tienen un miedo que es el peor de todos y es que una vez denuncia 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",</i> indicó Bohórquez.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p><i>"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.</i></p> <p>De igual forma, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social ¹⁶, 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</p> <p>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</p> <p>¹⁶ Resolución 2646 de 2008. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>¹⁷ Resolución 652 de 2012. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8e-36f3-da89-4359-496ada084f20</p> <p>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</p>	<p>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".</p> <p>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.</p> <p><i>"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.</i></p> <p>La exclusión implícita es a todas luces inadmisibles y podría ser una de las razones por las que las denuncias no se hacen.</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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"</p>

<p>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</p> <p>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</p> <p>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 frecuentes que determinan la actitud de las autoridades cuando en el sistema penal se denuncia la violencia de género.” Entre esas categorías se encuentran:</p> <p>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”.</p> <p>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</p> <p>²² Ibid.</p>	<p>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)”;</p> <p>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”;</p> <p>iv) “La mujer corresponsable” concepto que obedece a la idea según la cual la violencia de género es algo que debe mantenerse en el plano de la intimidad respecto de lo que la justicia penal y su condena por parte de la sociedad debe mantenerse a distancia, pues no les está dado incidir en las relaciones de pareja. De este modo, la violencia y/o discriminación por motivos de género se entiende como “una manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas” y</p>
<p>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</p> <p>c. Falta de formación coordinada de los funcionarios competentes para conocer de casos de acoso sexual</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>1. Fiscalía</p> <p>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</p> <p>²³Corte Constitucional. Sentencia T 140 de 2021.</p> <p>Disponible en: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm</p>	<p>¿Cómo han sido capacitados los y las fiscales para atender denuncias por acoso sexual?, y manifestó que la Dirección de Altos Estudios ha incluido 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 Direccionamiento 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.</p> <p>2. Procuraduría</p> <p>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.</p> <p>3. Ministerio del Trabajo</p>

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.

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

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/>

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, 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 mantiene a los victimarios libres, mientras que nosotras nos vemos violentadas. En nuestra universidad hay muchos casos de iudicia, 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

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.elspectador.com/opinion/la-universidad-que-ignora-la-denuncia-publica-de-acoso-sexual-de-131-estudiantes-las-igualadas/>

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

dentro del campus corrian mientras gritaban: "No means yes. Yes means anal [No significa sí. Si 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.

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

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

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>

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 generadas. "El acoso sexual en el contexto universitario 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 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

<p>ciclo de violencia ya descrito en este documento se sigue perpetuando.</p> <p>IV. Marco Jurídico</p> <p>1. Instrumentos Internacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>2. Disposiciones Constitucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. <p>3. Jurisprudencia</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Corte Constitucional <ul style="list-style-type: none"> • T-478 de 2015. Caso Sergio Urrego. • T-239 de 2018. Caso Mónica Godoy. Ordena al el Ministerio de educación la expedición de lineamientos sobre acoso sexual y de género en universidades.
<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Sentencia T-196 de 2022. El testimonio de la víctima como prueba única en algunos escenarios. <p>b. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Penal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>4. Régimen legal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ley 1010 de 2006. <i>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.</i> b. Ley 1257 de 2008. <i>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.</i> c. Ley 1719 de 2014. <i>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.</i> d. Ley 1761 de 2015. <i>Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).</i> e. Ley 734 de 2002. <i>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.</i> f. Ley 1801 de 2016. <i>Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.</i> <p>5. Decretos y Actos Administrativos</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Decreto 4463 de 2011. <i>Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.</i> 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. <i>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</i>

<p><i>violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.</i></p> <p>c. Decreto 4796 de 2011. <i>Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8°, 9°, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.</i></p> <p>d. Resolución 459 de 2012. <i>Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.</i></p> <p>6. Políticas Públicas</p> <p>a. CONPES 161. Equidad de Género para las Mujeres.2013.</p> <p>b. CONPES 3992. Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia. 2020.</p> <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> <p>a. Protocolo de Atención en casos de Violencia y Acoso en la Universidad Externado de Colombia.</p> <p>b. Protocolo de atención en caso de violencia y acoso en la Universidad Católica de Colombia.</p> <p>c. Protocolo de Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Universidad del Rosario.</p> <p>d. Protocolo oficial para la prevención y atención de casos de acoso sexual y violencia por razones de género de la Fundación Universidad de América.</p> <p>e. Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p>f. Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.</p> <p>g. Protocolo de atención a violencias basadas en género en la Universidad de La Salle.</p> <p>h. Protocolo para la Prevención y Atención de las violencias contra las estudiantes Universidad Pedagógica Nacional.</p>	<p>i. 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> <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 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, <i>“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”</i>. 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 <i>“una sola vez o de manera repetida”</i>. Hasta el momento, la legislación colombiana basada en la ley 1010 de 2006, indica que el acoso laboral es una <i>“conducta persistente y demostrable”</i>. 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</i></p>
<p><i>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 <i>“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”</i>.</p> <p>Aquí algunas experiencias y leyes en diversos países de América Latina:</p> <p>1. Uruguay</p> <p>a. 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> <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-</p>	<p>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> <p>a. 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> <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 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</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>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/lev-264852009-lev-proteccion-integral-prevenir-sancionar-erradicar-violencia-contra-mujeres#:~:text=N%C2%BA%2026.485%2F2009.-,Lev%20de%20Protecci%C3%B3n%20Integral%20para%20prevenir%2C%20sancionar%20y%20erradicar%20la,que%20desarrollen%20sus%20relaciones%20interpersonales&text=Garantiza%20el%20derecho%20de%20las,de%20pol%C3%ADticas%20de%20car%20c3%A1cter%20institucional</p>

<p>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 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.º 19.712 o Ley del deporte; la Ley N.º 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, y la ley n.º 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</p> <p>³² Ver 'Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual'. Cepal. Disponin.ºe en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2003_per_lev27942.pdf</p> <p>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/RRPP/guia_para_prevenir_hostigamiento_sexual.pdf</p>	<p>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 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</p> <p>³⁴ Secretaria 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=Ley%20General%20de%20Acceso,los%20principios%20y%20modalidades%20par</p>
<p>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 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>4. CONSIDERACIONES ADICIONALES DE LA PONENTE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO</p>	<p>La OIT ha definido el acoso sexual en el ámbito laboral como "insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo.</p> <p>El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.³⁵ (subrayado fuera del texto original)</p> <p>CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con relación a los empleados, las consecuencias del acoso sexual pueden ser demoledoras para la víctima. Los daños pueden ser tanto físicos como psíquicos. El caso sexual lleva a la baja autoestima, descenso de la motivación/absentismo laboral, cambios a nivel relacional, merma de la productividad, modificación del comportamiento, trastornos de sueño, entre otras. <p><u>Repercusiones en la salud mental:</u> Estrés, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión, son las patologías psicológicas más frecuentes experimentadas</p> <p><u>Enfermedades físicas.</u> Las somatizaciones son frecuentes ante este tipo de situaciones en las que se experimenta estrés y ansiedad. Cefaleas, dolores estomacales, cutáneos, fatiga o molestias en la garganta, entre otras.</p> 2. Con relación a las empresas: El acoso sexual incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento. Y si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las <p>³⁵ https://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/Informe%20IIT%20a%20acoso%20sexual.pdf</p>

<p>víctimas se quejen y hagan pública su situación. Por añadidura, corre también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en que una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.</p> <p>3. Las consecuencias para la sociedad, en su conjunto, podrían resumirse diciendo que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo.</p> <p>5. PLIEGO DE MODIFICACIONES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TEXTO DEL PROYECTO RADICADO</th> <th>TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">CAPITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES</td> </tr> <tr> <td>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 style="text-align: center;">SIN MODIFICACIONES</td> </tr> <tr> <td>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 acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso,</td> <td>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o</td> </tr> </tbody> </table>	TEXTO DEL PROYECTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	CAPITULO 1 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 acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso,	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o	<table border="1"> <tr> <td>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.</td> <td>verbal de acoso, persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, 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.</td> </tr> <tr> <td>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 en el contexto laboral, profesional o educativo.</td> <td>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 en el contexto laboral, profesional o educativo.</td> </tr> <tr> <td>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, profesional o educativo.</td> <td>c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se</td> </tr> </table>	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.	verbal de acoso , persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal , 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 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 en el contexto laboral, profesional o educativo.	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, profesional o educativo.	c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se
TEXTO DEL PROYECTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE														
CAPITULO 1 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 acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso,	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o														
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.	verbal de acoso , persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal , 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 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 en el contexto laboral, profesional o educativo.														
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, profesional o educativo.	c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se														
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>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, profesional o educativo.</td> </tr> <tr> <td>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.</td> <td>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.</td> </tr> <tr> <td>ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso</td> <td>ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las</td> </tr> </table>		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, profesional o educativo.	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.	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.	ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso	ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las	<table border="1"> <tr> <td>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.</td> <td>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.</td> </tr> <tr> <td>ARTÍCULO 5. 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.</td> <td style="text-align: center;">SIN MODIFICACIONES</td> </tr> <tr> <td>ARTÍCULO 6. 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, profesional, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, 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. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores,</td> <td style="text-align: center;">SIN MODIFICACIÓN</td> </tr> </table>	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.	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.	ARTÍCULO 5. 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.	SIN MODIFICACIONES	ARTÍCULO 6. 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, profesional, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, 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. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores,	SIN MODIFICACIÓN		
	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, profesional o educativo.														
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.	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.														
ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso	ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las														
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.	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.														
ARTÍCULO 5. 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.	SIN MODIFICACIONES														
ARTÍCULO 6. 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, profesional, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, 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. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores,	SIN MODIFICACIÓN														

<p>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; Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos 		<p>Se entenderá que hacen parte del contexto educativo, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de las instituciones educativas.</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>CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN</p>	
		<p>ARTÍCULO 7. 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, profesional o educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo quien deberá contar con el apoyo técnico de la cartera ministerial encargada de direccionar la política de género, el Ministerio de Educación y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, Acoso Sexual Digital y demás, a la ciudadanía y organizaciones de mujeres, personas con discapacidad, étnicas y racial, sindicatos,</p>	<p>ARTÍCULO 7. 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, profesional o educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con quien</p>
<p>trabajadores formales e informales y demás actores involucrados en la problemática. Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</p> <p>Parágrafo 2. El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, profesional o educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos. 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. 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. 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. 	<p>deberá contar con el apoyo técnico de la cartera ministerial encargada de direccionar la política de género; el Ministerio de Educación y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.</p> <p>La Consejería Presidencial para la equidad de la mujer o quien haga sus veces, orientará y participará en el diseño e implementación del plan transversal.</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional deberá podrá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, Acoso Sexual Digital y demás, a la ciudadanía y organizaciones de mujeres, personas con discapacidad, étnicas y racial, sindicatos, trabajadores formales e informales y demás actores involucrados en la problemática. Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 educativa, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño. 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>Parágrafo 2. El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, profesional o educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos. 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. 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

	<p>identificar la violencia y el acoso sexual.</p> <p>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.</p> <p>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 educativa, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño.</p> <p>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</p>	<p>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 8. 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 9. 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 EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar</p>	<p>ARTÍCULO 8. 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>SIN MODIFICACIONES EXCEPTO EL CAMBIO DE NUMERACION. 8</p> <p>ARTÍCULO 10. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar</p>
<p>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, 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. 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 y después de haberse tramitado el proceso correspondiente, o así lo ordene la autoridad competente. 5. 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. 6. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya 	<p>EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar 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. Garantizar los derechos de las víctimas, 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 	<p>indicios de conductas delictivas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 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. 8. 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. 9. 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>caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable. 4. 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 y después de haberse tramitado el proceso correspondiente, o así lo ordene la autoridad competente. 5. 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

	<p>la víctima manifieste que el empleador no ha adoptado medidas efectivas de protección, investigación y sanción.</p> <p>6. <u>5.</u> Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de conductas delictivas.</p> <p>7. <u>6.</u> 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>8. <u>7.</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</p>		<p>irremediable.</p> <p>9. <u>8.</u> 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. 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> <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. Estabilidad laboral y contractual reforzada. 3. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas. 4. Pedir traslado del área de trabajo. 5. Permiso para trabajar en casa. 6. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 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>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6</p>	<p>SIN MODIFICACIONES EXCEPTO EL CAMBIO DE NUMERACION. 10</p> <p>ARTÍCULO 42. 11. 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. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género. 	<p>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>2. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. <u>2.</u> Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas. 4. <u>3.</u> Pedir traslado del área de trabajo. 5. <u>4.</u> Permiso para trabajar en casa. 6. <u>5.</u> Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 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>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de</p>

	<p>servicios a solicitud de la víctima, en un término no superior a 72 horas cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p>	<p>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 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>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>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 probaré la 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>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION.</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>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</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</p>	<p>ARTÍCULO 14. 13 ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRACTUAL REFORZADA. Los empleadores deberán tomar las medidas conducentes 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. contar con el permiso de la inspección del trabajo para desvincular a las</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>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</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.</p> <p>Parágrafo: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional y/o dentro del año siguiente a la interposición de la queja se presume como retaliación y dará lugar a una multa equivalente a 60 días de salario y el reintegro de la víctima despedida</p>	<p>posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.</p> <p>Parágrafo: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional y/o dentro del año siguiente a la interposición de la queja se presume como retaliación y dará lugar a una multa equivalente a 60 días de salario y el reintegro de la víctima despedida</p>
		<p>CAPITULO III. QUEJA Y SANCIÓN</p>	<p>ARTÍCULO 15. 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.</p> <p>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. 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</p>
			<p>ARTÍCULO 15. 14. 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.</p> <p>Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad teniendo en cuenta el tamaño</p>

<p>reglamentará lo concerniente a las sanciones a imponer a los agresores que resultarán culpables que irán desde las pedagógicas, hasta terminación del contrato de trabajo por justa causa, y multas. Cuando la víctima así lo considere podrá resolverlo la Inspección de Trabajo.</p>	<p>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. 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 resultarán culpables que irán desde las pedagógicas, hasta terminación del contrato de trabajo por justa causa, y multas. Cuando la víctima así lo considere podrá resolverlo la Inspección de Trabajo.</p>	<p>Riesgos Laborales, en cumplimiento del párrafo 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. 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 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</p>	<p>SIN CAMBIOS EXEPTO LA NUMERACION 15</p>	<p>ARTÍCULO 17. 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 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</p>	<p>ARTÍCULO 47. 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</p>
<p>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, el Ministerio del Trabajo y la cartera ministerial encargada de la política de género, 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 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>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</p>		<p>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, el Ministerio del Trabajo y la cartera ministerial encargada de la política de género, 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 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 18. 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>SIN MODIFICACION EXEPTO LA NUMERACION <u>17</u></p>	<p>espacio de igualdad y libre de violencias.</p> <p>4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</p> <p>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor.</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación y la cartera Ministerial encargada de la política de género, 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>ARTÍCULO 19. 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, profesional o educativo, 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 	<p>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION <u>18</u></p>	<p>CAPÍTULO IV.</p> <p>PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.</p>	
<p>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>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>EXCEPTO LA NUMERACION <u>20</u></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> <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>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION <u>19</u></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. 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
<p>ARTÍCULO 22. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA</p>	<p>SIN MODIFICACION</p>		

<p>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>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>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>EXCEPTO LA NUMERACION 22</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> <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>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION 21</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 garantías contra acciones retaliatorias.</p>	<p>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION 23</p>
<p>ARTÍCULO 24. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de</p>	<p>SIN MODIFICACION</p>	<p>CAPÍTULO V.</p> <p>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>SIN MODIFICACION EXCEPTO A LA NUMERACION 24</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. <u>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.</u> 6. <u>Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.</u> 7. <u>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</u> 		<p><u>artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.</u></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>SIN MODIFICACION EXEPTO LA NUMERACION 25</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> <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 28. PRUEBA PARA SANCIONAR.</p>	<p>SIN MODIFICACION</p>

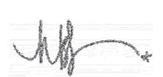
<p>Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los 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"> 1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido 	<p>EXCEPTO LA NUMERACION 26</p> <p>sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</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>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 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. Estas 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. 	<p>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION 27</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley. <p>Parágrafo. 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.</p> <p>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 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>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION 28</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>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>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 incorporarlas 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 otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 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 	<p>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION <u>29</u></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 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. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</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</p>	<p>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION <u>30</u></p>
<p>otras formas de violencia sexual.</p> <p>El apartado dará cuenta de las condenas por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados y será de público conocimiento, 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>6. PROPOSICION</p> <p>Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de la facultades conferidas por el artículo 153 de la ley 5 de 1992, se rinde Ponencia positiva y se solicita a la Honorable Comisión Séptima de Senado dar primer debate al PROYECTO DE LEY NO. 101/2022 SENADO.- "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>ARTÍCULO 33. 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.</p>	<p>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION <u>31</u></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>SIN MODIFICACION EXCEPTO LA NUMERACION <u>32</u></p>		

<p>7. TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE</p> <p>“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;">CAPITULO 1</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> <ul style="list-style-type: none"> a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, 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 en el contexto laboral, profesional o educativo. 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, profesional o educativo. 	<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, prevención, debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.</p> <p>ARTÍCULO 4. 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, al anonimato; y a la protección frente a eventuales retaliaciones.</p> <p>ARTÍCULO 5. 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. 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, profesional, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, 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> <ul style="list-style-type: none"> a. 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; b. 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;
<ul style="list-style-type: none"> c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; d. 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; e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos <p>Se entenderá que hacen parte del contexto educativo, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de las instituciones educativas.</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 7. 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, profesional o educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.</p> <p>La Consejería Presidencial para la equidad de la mujer o quien haga sus veces, orientará y participará en el diseño e implementación del plan transversal.</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional podrá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, Acoso Sexual Digital y demás, a la ciudadanía y</p>	<p>organizaciones de mujeres, personas con discapacidad, étnicas y racial, sindicatos, trabajadores formales e informales y demás actores involucrados en la problemática.</p> <p>Parágrafo 2. 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, profesional o educativo, 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 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 educativa, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño. 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 8. 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 9. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar 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. Garantizar los derechos de las víctimas, 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. 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. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de conductas delictivas. 6. 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. 7. 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. 8. 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</p>	<p>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 10. 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 11. 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. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género. 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 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 cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p> <p>ARTÍCULO 12. 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 como las personas que ejerzan el derecho a expresar libremente</p>
<p>los hechos, causas y consecuencias del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 13. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores deberán tomar las medidas conducentes 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>Parágrafo: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional y/o dentro del año siguiente a la interposición de la queja se presume como retaliación y dará lugar a una multa equivalente a 60 días de salario y el reintegro de la víctima despedida</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III. QUEJA Y SANCIÓN</p> <p>ARTÍCULO 14. 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.</p> <p>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>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 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.</p> <p>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>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> <ol style="list-style-type: none"> 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>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, profesional o educativo, 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>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>4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</p> <p>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor.</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación y la cartera Ministerial encargada de la política de género, 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. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.</p> <p>ARTÍCULO 19. 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 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 proferida 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>ARTÍCULO 20. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO. Las inspecciones de trabajo en el transcurso del proceso definidas 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. 	<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 21. 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. 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 22. 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</p>
<p>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 23. 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 24. 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. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.</p> <p>ARTÍCULO 25. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 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 acoso, 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. 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>ARTÍCULO 26. 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"> 1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.

<p>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</p> <p>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.</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 style="text-align: center;">CAPÍTULO VI.</p> <p>PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p>ARTÍCULO 27. 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. Estas 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 	<p>relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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 style="text-align: center;">CAPÍTULO VII.</p> <p style="text-align: center;">ENTORNOS EDUCATIVOS.</p> <p>ARTÍCULO 28. 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 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 29. 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 otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 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 style="text-align: center;">CAPITULO VIII.</p> <p style="text-align: center;">IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</p> <p>ARTÍCULO 30. 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 las condenas por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados y será de público conocimiento, 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 31. 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.</p> <p>ARTÍCULO 32. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Cordialmente,</p> <div style="text-align: center;">  <p>NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF Senadora de la República</p> </div>

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los Ocho días (8) del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 101/2022 SENADO.

TÍTULO DEL PROYECTO: "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."

INICIATIVA: HH. SS ANGELICA LOZANO CORREA, ARIEL FERNANDO ÁVILA MARTÍNEZ, FABIÁN DÍAZ PLATA, IVÁN LEONIDAS NAME VÁSQUEZ, NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF HH. RR CAROLINA GIRALDO BOTERO, CATHERINE JUVINAO CLAVIJO, CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO, JUAN DIEGO MUÑOZ, CABRERA, DANIEL CARVALHO MEJÍA, DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO, JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES, SANTIAGO OSORIO MARIN, JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL, ALEJANDRO GARCÍA RIOS, ELKIN RODOLFO OSPINA OSPINA, JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ.

PONENTE: H.S. NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF

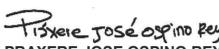
NÚMERO DE FOLIOS: NOVENTA Y SEIS (96)

RECIBIDO EL DÍA: MIÉRCOLES SIETE (7) DE SEPTIEMBRE DE 2022.

HORA: 08:48 P.M.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,


PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA