



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° 1544

Bogotá, D. C., miércoles, 30 de noviembre de 2022

EDICIÓN DE 17 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.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 PARA SEGUNDO DEBATE DEL 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.

Bogotá, DC noviembre de 2022.

Doctor

PRAXERE JOSE OSPINO REY

Secretario General Comisión VII

Senado de la República

Ciudad

Ref. Informe de ponencia para segundo debate del **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".

Señor secretario,

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y respondiendo a la designación hecha por la Mesa Directiva como ponente coordinadora de esta iniciativa, rindo informe de ponencia para segundo debate del **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".

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Antecedentes.
2. Objeto y Justificación del proyecto.
3. Conflicto de interés.
4. Proposición.

1. ANTECEDENTES

El proyecto de ley objeto de estudio es de origen parlamentario radicado el 04 de Agosto de 2022 en la Secretaría del Senado de la República por los H.S. ANGELICA LOZANO, 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, tal como consta en la Gaceta N° 900 de 2022.

En continuidad del trámite legislativo, conforme a lo dispuesto 14 de la Ley 974/2005 (150 de la Ley 5ª de 1992) la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional designó como ponente única a la H. S Nadia Blel Scaff. Puesto en conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional fue aprobado por unanimidad tal como consta en el Acta: No. 13, correspondiente a la sesión de fecha martes veinte (20) de septiembre de dos mil veintidós (2022)- Legislatura 2022-2023.

2. OBJETO.

La presente iniciativa tiene por objeto regular el derecho a una vida libre de violencias en el contexto laboral y profesional, estableciendo una serie de medidas para proteger, atender y reparar a las víctimas; así como prevenir y sancionar las conductas de acoso y otras formas de violencia. También, tiene como propósito 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.

A. JUSTIFICACIÓN.

Tal como lo enuncia el autor en la exposición de motivos, 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".

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.

B. CIFRAS DE ACOSO SEXUAL.

1. 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 2019¹ 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.

¹ 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.inml.gov.co/buscador-eventos/BoletinEpidemiologico/2020_Boletin_epidemiologico_semana_47.pdf)

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.

2. Instituto Nacional de Salud-INS: SIVIGILA 2020.

El Instituto Nacional de salud en el Boletín Epidemiológico Semanal (BES) de la semana epidemiológica 47²-del 15 al 21 de noviembre de 2020 -- analiza el comportamiento de la vigilancia de violencia de género e intrafamiliar en Colombia. El boletín da a conocer que a la semana epidemiológica 45 de 2020 se han notificado 90. 201 casos sospechosos de violencia de género e intrafamiliar en el país, con un promedio semanal de notificación de 2.004 casos. Así mismo, revela que el 77,2 % de los casos de violencia de género e intrafamiliar ocurren en mujeres, de los cuales el 54,3 % (37. 812) corresponden a violencia física, el 25,2 % (17. 521) violencia sexual, el 11,4 % (7.932) negligencia y abandono y el 9,2 % (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.

² 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

- Se evidencia un porcentaje importante en la notificación de casos sospechosos de violencia de género e intrafamiliar en hombres.

3. 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 2021³ establece que las víctimas del conflicto armado por delitos contra la libertad sexual ascienden 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.

4. 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

³ 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>

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
2.015	963	94	195	29	1.281
2.016	929	95	195	30	1.249
2.017	812	95	201	16	1.124
2.018	870	63	140	21	1.094
2.019	762	50	87	19	918
2.020	128	4	9	4	145
Total procesos	7.881	767	1.506	216	10.370

Etapas	2015-2020	Año corrido 2019	Año corrido 2020
Conciliación con acuerdo	12	0	0
Imputación	56	6	5
Juzicio	330	36	4
Orden de captura	16	3	5
Preclusión	22	1	0
Principio de oportunidad	5	0	0
Sentencia condenatoria apelada	0	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

5. Estudio percepción de acoso sexual en el trabajo del Ministerio del trabajo ⁴

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.⁵

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.

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%.

⁴ Infométrika S.A.S. 2014. Disponible en: http://americatatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/Informe_final_PPT_Encuesta_percepcion_C3%B3n_de_Acoso_sexual_en_el_trabajo_TODAS_LAS_FILINAS.pdf

⁵ Función pública. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

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.

C. DESAFIOS DEL MARCO REGULATORIO ACTUAL.

1. 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, 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) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género".⁶

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.

⁶ 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>

El caso de la periodista Vanessa Restrepo evidencia este hecho. El 19 de junio de 2019, la periodista denunció⁷ a Juan Esteban Vásquez, macroeditor digital del diario *El Colombiano*, 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.

Restrepo interpuso una denuncia penal contra Vásquez y una tutela contra el periódico que buscaba que se le garantizara un entorno seguro para trabajar. La causa penal sigue en curso, pero los fallos de las tutelas en el Juzgado Primero de Envigado y luego en el Tribunal Superior de Medellín fueron emitidos a favor de *El Colombiano*.

"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 discriminatorios, como el que sucedió en la oficina de Gestión Humana cuando fui a denunciar a mi agresor: como le dije, me cuestionaron por la ropa que tenía puesta o por salir de noche con mis compañeros. Cuando les comuniqué un caso nuevo en que estaban envueltos dos periodistas, y añadí que la víctima tenía miedo de hablar, se limitaron a contestar que, si ella no daba la cara, no podían hacer nada. Esa compañera me dijo después: "Si en tu caso que fue público no pasó nada, imagínate en el mío". Nunca pudo hablar y finalmente se retiró. Su agresor, en cambio, sigue trabajando allá", dijo Restrepo en una entrevista para el diario *El Espectador*⁸ de octubre de 2020.

Restrepo renunció al diario el 9 de octubre de 2020 y pidió a la Corte Constitucional una revisión de su caso.

La Corte Constitucional emitió la Sentencia T-140 de 2021 el 9 de junio de 2021. "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

⁷ 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>

⁸ "El periódico ya no era un espacio seguro para mí": Vanesa Restrepo". *El Espectador*. 17 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.elspectador.com/noticias/judicial/el-periodico-ya-no-era-un-espacio-seguro-para-mi-vanesa-restrepo/>

*sexual por parte de un compañero de trabajo —en lugar distinto a la sede de la empresa donde los dos desempeñaban su actividad laboral, la empresa accionada, informada sobre lo ocurrido por la actora, antes que brindarle una ruta de atención, acompañamiento y apoyo clara y eficaz, con enfoque diferencial y de género que hiciera factible su estabilidad emocional, para permitirle continuar con su actividad laboral libre de angustia y zozobra, dio paso a su revictimización en varias oportunidades, sin ofrecerle una opción de protección real, concordante con las obligaciones de prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres periodistas, conforme a lo exigido por el ordenamiento nacional e internacional y reiterado en múltiples ocasiones por la jurisprudencia de esta Corporación, lo que condujo, finalmente, a que la accionante se apartara de su puesto de trabajo.*⁹

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."¹⁰

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

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

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T 140 de 2021. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>

¹⁰ *Ibid.*

<p>Datos de la Consejería para la Equidad de la Mujer¹¹ 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>2. Barreras de acceso a la justicia e ineficacia del derecho penal.</p> <p>El pasado 2 de octubre de 2020¹² 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 El Espectador en el que, entre otros temas, se habla de feminismo, hizo énfasis en los obstáculos que la justicia le presenta a las víctimas de estos casos.</p> <p>“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 denuncié pase el tiempo y la justicia no haga nada. Es un miedo bastante fundado. Ir a la justicia por temas de acoso sexual no sirve para nada y no lo digo por generalizar, es que las cifras que ya acabaron de mencionar lo demuestran. Lo demuestran a nivel penal, laboral y disciplinario. La impunidad es lo que reina en la mayoría de los casos. Estamos hablando de 2% de sentencias judiciales y 98% de impunidad”, indicó Bohórquez.</p> <p>¹¹ 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>¹² Disponible en: https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/1858-victimas-de-acoso-sexual-y-laboral-requieren-mas-politicas-publicas</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>“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 prevenga¹³”.</p> <p>¹³ Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Camacho, Morales y Gúiza. 2014. Universidad de Medellín. Disponible en: https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833</p>
<p>De igual forma, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social ¹⁴, establece en su artículo 14 una serie de medidas preventivas y correctivas que entidades públicas y empresas privadas tienen que implementar cuando se presente un caso o una denuncia de acoso laboral. Una de ellas es la creación de un comité de convivencia laboral —su funcionamiento es definido por la Resolución 652 de 2012¹⁵— 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 son, 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.”¹⁶</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 está 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>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</p> <p>¹⁴ Resolución 2646 de 2008. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm</p> <p>¹⁵ Resolución 652 de 2012. Disponible en: https://www.mtrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cf88c-36f3-da89-4359-496ada084f20</p> <p>¹⁶ Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Camacho, Morales y Gúiza. 2014. Universidad de Medellín. Disponible en: https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833</p>	<p>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>“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 laboral¹⁷”.</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.¹⁸ Por lo tanto, en la realidad procesal se dificulta la persecución de los autores y conductas constitutivas de este delito. “Según la Fiscalía General de la Nación desde la implementación del delito de acoso sexual en 2008 hasta diciembre de 2017, se han presentado 11.098 denuncias, de las cuales más del 50% se encuentran inactivas principalmente por el desistimiento de las víctimas. Al tratarse de un delito doloso de mera conducta, que por tal razón no admite tentativa (...) El ámbito del delito de acoso sexual visto de ese modo es limitado en cuanto a las conductas que podrían ser sancionables.”¹⁹</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</p> <p>¹⁷ Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Camacho, Morales y Gúiza. 2014. Universidad de Medellín. Disponible en: https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833</p> <p>¹⁸ 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>¹⁹ 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>

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.²⁰

Finalmente, dentro del sistema penal las mujeres se enfrentan a una revictimización. Sumadas a las barreras anteriormente descritas las 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:

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

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

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

iv) "La mujer corresponsable" concepto que obedece a la idea según la cual la violencia de género es algo que debe mantenerse en el plano de la intimidad respecto de lo que la justicia penal y su condena por parte de la sociedad debe mantenerse a distancia, pues no les está dado incidir en las relaciones de pareja. De este modo, la violencia y/o discriminación por motivos de género se entiende como "una

²⁰ Ibid.

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.

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.

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.

D. CONSIDERACIONES ADICIONALES DE LA PONENTE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

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.

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

manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas" y

v) "La mujer fabuladora" una concepción que se relaciona con la idea estereotipada según la cual las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género no hacen más que "fantasear", esto es, fundan sus denuncias "en la deformación de hechos de la realidad, por ejemplo, exagerándolos. Generalmente, este prejuicio parte las nociones de locura e irracionalidad que se atribuyen frecuentemente a las mujeres, en oposición a la racionalidad que suele asignarse al hombre"²¹

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

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

4. Necesidad de adoptar medidas de prevención, investigación y sanción del acoso sexual

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 le garanticen su acceso a la justicia y reduzcan los comportamientos revictimizantes.

Esta propuesta legislativa incluye un enfoque de interseccional y diferencial con los que pretende velar por los derechos de todos los colombianos que desarrollan actividades profesionales y cerciorarse de salvaguardar los derechos de los sujetos de especial protección— los menores de edad, las mujeres embarazadas, los adultos mayores, las personas con disminuciones físicas y psíquicas y las personas en situación de desplazamiento— y los grupos raciales y étnicos minoritarios.

²¹Corte Constitucional. Sentencia T 140 de 2021.

Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>

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.²² (subrayado fuera del texto original)

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

- ✓ 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. Repercusiones en la salud mental: Estrés, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión, son las patologías psicológicas más frecuentes experimentadas Enfermedades físicas. 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.
- ✓ 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 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.
- ✓ 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.

²² <https://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/Informe%20OIT%20acoso%20sexual.pdf>

b. CONFLICTO DE INTERES

Respecto del conflicto de intereses teniendo en cuenta el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992 y se dictan otras disposiciones, que modifica el artículo 291 de la misma Ley, que establece la obligación al autor del proyecto presentar la descripción de las posibles circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, siendo estos, criterios guías para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, se considera que frente al presente proyecto, no se generan conflictos de interés alguno, puesto que las disposiciones aquí contenidas son generales y no generan beneficios particulares, actuales y directos.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que la descripción del posible conflicto de interés que se pueda presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, no exime del deber del Congresista de identificar causales adicionales.

c. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE.
<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>“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 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</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</p>

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.

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, persecución, hostigamiento o acoso, 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

mediante la adopción de medidas de **sanción** ~~prevención y protección y sanción~~ a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y **laboral** educativo.

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, persecución, hostigamiento o acoso, 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, **orientación e identidad sexual**, 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~~ **el uso de tecnologías de información y las telecomunicaciones** en el contexto laboral, profesional o **laboral** educativo.
- c. **OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.** Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, **integración e integridad** y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o todo acto que

<p>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>	<p>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 laboral educativo.</p>
<p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de igualdad de género, justicia restaurativa, prevención, debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.</p>	<p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de igualdad de género, justicia restaurativa, 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 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 confidencialidad 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 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 en el término procesal establecido.</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>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, laboral 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>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 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 	<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

<p>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;</p> <p>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;</p> <p>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;</p> <p>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;</p> <p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto educativo, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los estudiantes,</p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;</p> <p>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;</p> <p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral educativo, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los estudiantes,</p>	<p>profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de las instituciones educativas, así como aquellas adelantadas en los entornos educativos, en los términos previstos por el artículo 28 de la presente ley.</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>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>profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de las instituciones educativas. así como aquellas adelantadas en los entornos educativos, en los términos previstos por el artículo 28 de la presente ley.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables al contexto laboral educativo 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>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 laboral educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación, Departamento Administrativo de Función Pública 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 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, representantes de los empleadores e instituciones educativas 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> <p>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.</p> <p>2. Aplicaciones o plataformas digitales APP, programas de radio, televisión, redes sociales, 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.</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, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores e instituciones educativas y demás actores involucrados en la problemática.</p> <p>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> <p>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.</p> <p>2. Aplicaciones o plataformas digitales APP, programas de radio, televisión, redes sociales, 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.</p>	<p>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.</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 contratos, reglamentos internos 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 deben 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) dentro del ámbito laboral. Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, para garantizar la prevención del riesgo psicosocial de acoso laboral, con el fin de mejorar las</p>	<p>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.</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 contratos, reglamentos internos 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 deben 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) dentro del ámbito laboral. Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, para garantizar la prevención del riesgo psicosocial de acoso laboral, con el fin de mejorar las condiciones</p>

<p>condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.</p>	<p>de trabajo y la salud de la población trabajadora.</p>		<p>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 contratos, reglamentos internos 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. Actualizar la normatividad aplicable y formular los lineamientos que deben 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) dentro del ámbito laboral. 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>ARTICULO NUEVO</p>	<p>Artículo Nuevo. ESTRATEGIAS Y ACCIONES. El Plan Transversal Para La Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias y acciones, tales como: 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 laboral educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos. 2. Aplicaciones o plataformas digitales APP, programas de radio, televisión, redes sociales, 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</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: 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los</p>	<p>ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y denunciar sancionar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p>
<p>contratos a celebrar, el reglamento de interno 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</p>	<p>1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los contratos a celebrar, el reglamento de interno 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 de manera inmediata 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</p>	<p>víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. 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. Parágrafo. En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos internos 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, dados a conocer desde la celebración del respectivo contrato.</p>	<p>otras formas de violencia sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. 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. Parágrafo. En los casos en que la ley exige a—Las empresas adoptarán en sus reglamentos internos 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, dados a conocer desde la celebración del respectivo contrato.</p>
		<p>ARTÍCULO 11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas de acoso</p>	<p>ARTÍCULO 11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros</p>

<p>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 13. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores deberán</p>	<p><u>quejosos</u> 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 13. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores deberán</p>	<p>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>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 <u>y proporcionalidad</u> teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que <u>implique</u> para <u>ésta</u>.</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</p>	<p>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, <u>causal de despido injustificado</u> y dará <u>lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el juez de conocimiento ordenará el reintegro de la víctima.</u></p> <p>ARTÍCULO 14. El Gobierno Nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas <u>públicas o privadas</u> para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral, profesional <u>y en el desempeño de contratos de aprendizaje, prácticas laborales, judicaturas y demás relaciones de formación en ambiente laboral.</u></p> <p>Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que implique para ésta.</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</p>
<p>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</p>	<p>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 bajo</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</p>	<p>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>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>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>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>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>ARTICULO NUEVO COMPETENCIA PREFERENTE ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL Y PROFESIONAL. Los Inspectores de Trabajo tendrán competencia preferente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación.</p>	<p>1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en mecanismos de prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas.</p>	
<p>ARTÍCULO 17. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Adiciónese un numeral 6 al artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p>	<p>ARTÍCULO 17. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Adiciónese un numeral 6 al artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p>	<p>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>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>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>4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</p>	
<p>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto</p>	<p>ARTÍCULO 18. SANCIONES. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 10 de la ley 1010 de 2006, así:</p> <p>7. Sanción Colectiva: ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de</p>	<p>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor, a favor de la víctima, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por</p>	
<p><u>perjuicios materiales o morales que ordene la autoridad competente.</u></p>		<p>del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p>	<p>acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</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 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>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>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>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</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</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>En la valoración probatoria del testimonio de la víctima 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, 	<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,

<p>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>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>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>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 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>de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</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, <u>en lo no previsto, se aplicará las disposiciones contenidas en la ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen modifiquen o adicionen.</u> 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>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 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 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 <u>o con los criterios de los convenios internacionales vigentes, o según su prudente juicio fundado en los criterios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.</u></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</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</p>	<p>Se elimina el artículo por recomendación de Ministerio de Educación en el entendido que, la aplicabilidad de esta norma es para el sector laboral, incluidas las personas que laboran en espacios educativos, pero no para los estudiantes y sus familias que no ostentan un estatus laboral sino de ciudadanos y ciudadanas en formación.</p>
<p>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. En materia de prevención, detección y atención a formas de violencia de género y sexual en las Instituciones de Educación Superior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como parte de las competencias del Ministerio de Educación Nacional en su rol de rector de la política educativa deberá acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los lineamientos y orientaciones para que las instituciones de Educación 	<p>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 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</p>	<p>Superior contruyan y desarrollen estrategias en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán 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. 3. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán publicar y socializar con sus trabajadores, proveedores y estudiantes sus protocolos para la prevención y atención de casos de acoso sexual. Acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.

superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

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.

d. PROPOSICIÓN.

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, se rinde Ponencia Positiva y se solicita a la Honorable Mesa Directiva de la Plenaria de Senado dar segundo 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".

De los ponentes,


NADYA BUEL SCAFF
 SENADORA DE LA REPUBLICA

c. **OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.** Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, integridad 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 3º. 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.

ARTÍCULO 4º. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejasas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad, confidencialidad y a la protección frente a eventuales retaliaciones.

ARTÍCULO 5º. 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 el término procesal establecido.

ARTÍCULO 6º. 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, laboral 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, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en:

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE

AL PROYECTO DE LEY No. 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 SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. 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 sanción, prevención y protección a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y laboral educativo.

ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:

- a. **ACOSO SEXUAL.** Todo acto físico o verbal, persecución, hostigamiento o acoso, 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, orientación e identidad sexual, 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 el uso de tecnologías de información y las telecomunicaciones en el contexto laboral, profesional o laboral educativo.

- 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;
- 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.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral 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.

Las disposiciones de la presente ley serán aplicables al contexto laboral educativo 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

CAPÍTULO II.

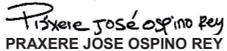
PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN

ARTÍCULO 7º. 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

<p>Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o laboral educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación, Departamento Administrativo de Función Pública 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. 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, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores e instituciones educativas y demás actores involucrados en la problemática.</p> <p>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>ARTÍCULO 8º. ESTRATEGIAS Y ACCIONES. El Plan Transversal Para La Eliminación Del Acoso Sexual 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 laboral educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos. 2. Aplicaciones o plataformas digitales APP, programas de radio, televisión, redes sociales, 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 	<p>servicios de asistencia técnica y programas de desarrollo de prevención del acoso y la violencia sexual.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley a través de los contratos, reglamentos internos 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. Actualizar la normatividad aplicable y formular los lineamientos que deben 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) dentro del ámbito laboral. 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 9º. 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 10º. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los contratos a celebrar, el reglamento de interno 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.
<ol style="list-style-type: none"> 4. Remitir de manera inmediata 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 y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. 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. Las empresas adoptarán en sus reglamentos internos de trabajo las obligaciones establecidas en el presente artículo.</p> <p>ARTÍCULO 11º. 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 12º. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros quejosos de acoso sexual, acoso sexual digital o de otras formas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <p>Ahora bien, respecto del conflicto de intereses teniendo en cuenta el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992 y se dictan otras</p>	<p>disposiciones, que modifica el artículo 291 de la misma Ley, que establece la obligación al autor del proyecto presentar la descripción de las posibles circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, siendo estos, criterios guías para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, se considera que frente al presente proyecto, no se generan conflictos de interés alguno, puesto que las disposiciones aquí contenidas son generales y no generan beneficios particulares, actuales y directos.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que la descripción del posible conflicto de interés que se pueda presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, no exime del deber del Congresista de identificar causales adicionales.</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 13º. 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 probará 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>ARTÍCULO 14°. 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, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el juez de conocimiento ordenará el reintegro de la víctima.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III. QUEJA Y SANCIÓN</p> <p>ARTÍCULO 15°. El Gobierno Nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas públicas o privadas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral, profesional y en el desempeño de contratos de aprendizaje, prácticas laborales, judicaturas y demás relaciones de formación en ambiente laboral.</p> <p>Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que implique para ésta</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, 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, 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 bajo.</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 17°. COMPETENCIA PREFERENTE ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL Y PROFESIONAL. Los Inspectores de Trabajo tendrán competencia preferente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación.</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>ARTÍCULO 19° SANCIONES. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 10 de la ley 1010 de 2006, así:</p> <p>7. 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 style="text-align: center;">CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.</p>
<p>ARTÍCULO 20°. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Cuando la inspección de trabajo tenga conocimiento de una queja de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente a la persona investigada de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual, 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 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>ARTÍCULO 22°. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA. La inspección de trabajo no podrá imponer sanciones, sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente de la ocurrencia del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>En la valoración probatoria del testimonio de la víctima deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley.</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 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 con los criterios de los convenios internacionales vigentes.</p> <p>La inspección de trabajo deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima, caso en el cual deberá suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p> <p>ARTÍCULO 24°. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de la garantía de la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral y profesional que se adelanten ante las inspecciones de trabajo caducarán en tres (3) 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</p>

<p>violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, tiempo a partir del cual corre el término de un año de fuero dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la queja por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 25°. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. La presente ley aplicará de forma preferente frente para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia, en lo no previsto, se aplicará las disposiciones contenidas en la ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen modifiquen o adicionen.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.</p> <p>ARTÍCULO 26°. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias. 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona. 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal. 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. 5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o acedio, 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 adecue 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 	<p>contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>ARTÍCULO 27°. 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>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, sin que ello implique un carácter de suficiencia para determinar culpabilidad 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, creencia religiosa, 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</p>
<p>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. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p>ARTÍCULO 28°. 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 incorporan los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad. 3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos. 4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 18 de la presente ley y en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007. 5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley. <p>Parágrafo. 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. ENTORNOS EDUCATIVOS.</p> <p>ARTÍCULO 29°. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS. En materia de prevención, detección y atención a formas de violencia de género y sexual en las Instituciones de Educación Superior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como parte de las competencias del Ministerio de Educación Nacional en su rol de rector de la política educativa deberá acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los lineamientos y orientaciones para que las instituciones de Educación Superior construyan y desarrollen estrategias en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales. 2. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán 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. 3. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán publicar y socializar con sus trabajadores, proveedores y estudiantes sus protocolos para la prevención y atención de casos de acoso sexual. Acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII. 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 31º. 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 32º. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Del ponente,</p> <div style="text-align: center;">  <p>NADYA BLEL SCAFF SENADORA DE LA REPUBLICA</p> </div>	<p>LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los (30) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza la <u>publicación en Gaceta del Congreso de la República</u>, Informe de Ponencia para Segundo Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Segundo Debate.</p> <p>INFORME DE PONENCIA: Segundo Debate. NUMERO DE PROYECTO DE LEY: 101 DE 2022. TITULO DEL PROYECTO DE LEY: 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>INICIATIVA: 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 Ríos, Elkin Rodolfo Ospina Ospina, Juan Sebastián Gómez González</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">PONENTES PRIMER DEBATE</th> </tr> <tr> <th>HH.SS. PONENTES (24-08-2022)</th> <th>ASIGNADO (A)</th> <th>PARTIDO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF</td> <td>PONENTE ÚNICA</td> <td>CONSERVADOR</td> </tr> </tbody> </table> <p>NÚMERO DE FOLIOS: SESENTA (60) RECIBIDO EL DÍA: MIERCOLES (30) DE NOVIEMBRE DE 2022. HORA: 12:20 P.M.</p> <p>Teniendo en cuenta lo dispuesto en artículo 156 de Reglamento Interno del Congreso (Ley 5ª de 1992), remito a su despacho en medio electrónico para su publicación en la Gaceta del Congreso de la República, de la siguiente ponencia, así:</p> <p>Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.</p> <p>El secretario,</p> <div style="text-align: center;">  <p>PRAXERE JOSÉ OSPINO REY SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA</p> </div>	PONENTES PRIMER DEBATE			HH.SS. PONENTES (24-08-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO	NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF	PONENTE ÚNICA	CONSERVADOR
PONENTES PRIMER DEBATE										
HH.SS. PONENTES (24-08-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO								
NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF	PONENTE ÚNICA	CONSERVADOR								

CONCEPTOS JURÍDICOS

CONCEPTO JURÍDICO DEL MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO SOBRE EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 94 DE 2022 SENADO

por medio del cual se crea el Sistema Único de Registro de Profesiones, técnicos o tecnólogos y elimina el requisito de tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país.

<p>DDR</p> <p>Bogotá D.C, 30 de noviembre de 2022</p> <p>Doctora PIEDAD ESNEDA CÓRDOBA RUIZ Senadora de la República Senado de la República de Colombia secretaria.general@senado.gov.co</p> <p>Asunto : Consideraciones sobre el proyecto de Ley "Por medio del cual se crea el Sistema Único de Registro de Profesiones, técnicos o tecnólogos y elimina el requisito de tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país"</p> <p>Honorable senadora Córdoba reciba un cordial Saludo,</p> <p>El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo viene liderando la estrategia de simplificación y racionalización de procedimientos de entidades de orden nacional y territorial, mediante la cual se promueve la creación de trámites automáticos, virtuales, más ágiles, rápidos, sencillos y económicos, así como los procesos de interoperación y creación de ventanillas únicas.</p> <p>En esta oportunidad acudimos a su Despacho con el propósito de poner a su consideración algunos comentarios respecto del proyecto de ley relacionado en el asunto, el cual consideramos importante en tanto reduce costos y mitiga cadenas de procedimientos a realizar por parte de los usuarios, sin embargo es importante resaltar las siguientes precisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Algunos Consejos Profesionales deben continuar en su labor de inspección, vigilancia y control, sobre todo para aquellas profesiones u oficios que su operación implique un riesgo social, tales como: el Consejo Profesional Ingeniería Química- CPIQ creado por la Ley 18 de 1976. Existen Consejos Profesionales, el de Ingeniería Química- CPIQ, por ejemplo, que desempeñan una gran labor a la hora de emitir la matrícula profesional para ejercer con la debida autorización estatal, evitando así, cualquier tipo de operación ilegal que pueda presentarse y verificando que los ingenieros químicos ejerzan la profesión cumpliendo con los requisitos establecidos. El CPIQ fomenta el ejercicio legal de la profesión así como el ejercicio ético, mediante charlas educativas sobre ética profesional a estudiantes de ingeniería 	<p>química en las 19 facultades de ingeniería química en el país. Adicionalmente, realizan visitas a las empresas en las que se socializa y difunden las normas que regulan la ingeniería, llegando aproximadamente a más de 60 empresas al año. Por último, el Consejo Profesional de Ingeniería Química atiende, gestiona y tramita de manera oportuna a las peticiones, quejas, reclamos, denuncias, sugerencias o felicitaciones que realiza la ciudadanía a través de los diferentes mecanismos de participación ciudadana.</p> <p>Así las cosas y de acuerdo al buen ejercicio de este Consejo, no debería eliminarse ni tampoco que sus competencias pasen a ser parte de otro organismo.</p> <ol style="list-style-type: none"> La entrada en vigencia de este proyecto de Ley, deja sin fuente de ingresos inclusive a los Consejos Profesionales que cumplen con rigurosidad la misión por la cual fueron creados. Por ello se propone una valoración de estos organismos y emitir una excepción para aquellos que cumplen y proporcionan beneficios a sus afiliados profesionales. Es menester reconocer que otros Consejos Profesionales, como entidad u organismo, resultan innecesarios para la administración pública. Tal es el caso del Consejo Profesional Colombiana de Diseño Industrial- CPCDI y del Consejo Nacional de Profesiones Internacionales y Afines- CONPIA. <p>Por tanto, proponemos incluir un artículo en el cual se derogue de forma expresa la Ley 157 de 1994 y la Ley 556 de 2000, las cuales refieren a la creación de estos dos Consejos, respectivamente.</p> <ol style="list-style-type: none"> Finalmente, en caso de continuar operando los Consejos Profesionales de Ingeniería Química y el de Administración de Empresas, se propone excluir al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de la siguiente manera: <p>Proposición aditiva.</p> <p style="text-align: center;"><i>"ARTÍCULO XXXX. Suprimase el numeral 2 del artículo 13 de la Ley 18 de 1976 y el literal b) del artículo 8 de la Ley 60 de 1981."</i></p> <p>Justificación.</p>
---	---

Esto con base en que los Consejos Profesionales son organismos de creación legal, concebidos como autoridades administrativas para vigilar el ejercicio de las profesiones y de las actividades que impliquen riesgo social, funciones estas que, se apartan de la misionalidad del Ministerio y las competencias dadas por el Decreto 210 de 2003.

Asimismo, estos Consejos Profesionales no tienen ninguna identidad o similitud con los asuntos que atiende este Ministerio, los cuales se enfocan en fortalecer la competitividad, formalización y productividad de los sectores del comercio, la industria y el turismo.

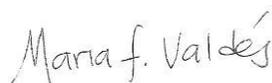
Por lo que se considera conveniente sugerir suprimir el numeral 2 del artículo 13 de la Ley 18 de 1976 y el literal b) del artículo 8 de la Ley 60 de 1981 que designa al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de la composición o integración de estos Consejos.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, solicitamos comedidamente los puntos sean considerados en el Proyecto de Ley No. 094 de 2022 "Por medio del cual se crea el Sistema Único de Registro de Profesiones, técnicos o tecnólogos y se elimina el requisito de las tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país".

Sin otro particular.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Ley 962 de 2005, la firma manuscrita que aparece a continuación, tiene plena validez para todos los efectos legales y no necesita autenticación, ni sello. Adicionalmente este documento ha sido firmado digitalmente de conformidad con la ley 527 de 1999 y la resolución 2817 de 2012.

Cordialmente,



MARIA FERNANDA VALDES VALENCIA
VICEMINISTRA DE DESARROLLO EMPRESARIAL
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE DESARROLLO EMPRESARIAL

CONTENIDO

Gaceta número 1544 - Miércoles, 30 de noviembre de 2022
 SENADO DE LA REPÚBLICA
 PONENCIAS.

Págs.

Informe de ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones y texto propuesto del 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.	1
CONCEPTOS JURÍDICOS	
Concepto jurídico del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo sobre el Proyecto de ley número 94 de 2022 Senado, por medio del cual se crea el Sistema Único de Registro de Profesiones, técnicos o tecnólogos y elimina el requisito de tarjetas profesionales para ejercer diversas profesiones en el país.....	16