

Bogotá D.C; 28 de septiembre de 2023

Honorable Representante

MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE

Presidenta Comisión Séptima Cámara de Representantes


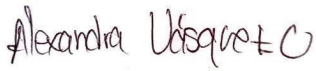

Asunto: Ponencia Positiva para Segundo debate al Proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para segundo debate del **Proyecto de Ley 332 de 2022 Cámara “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”**

La presente ponencia está compuesta por diez (10) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Problema a resolver
4. Justificación del proyecto
5. Derecho comparado
6. Conflictos de interés
7. Pliego de modificaciones
8. Proposición
9. Texto propuesto
10. Referencias

Atentamente,

 <p>MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO Representante a la Cámara Coordinadora Ponente</p>	 <p>LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara Ponente</p>	 <p>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Ponente</p>
--	--	--

**PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO DEBATE DEL
Proyecto de Ley 332 de 2022 Cámara “Por medio de la cual se adoptan
medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan
otras disposiciones”**

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El 04 de agosto de 2022 fue radicado en la Secretaría General del Senado de la República, el Proyecto de Ley 101 de 2022-332 de 2022C, y publicado en la Gaceta 900 de 2022. La iniciativa tiene como autores a los HH. SS. Angélica Lozano Correa, Ariel Fernando Ávila Martínez, Fabian 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 Mejia, Duvalier Sánchez Arango, Jaime Raul Salamanca Torres, Santiago Osorio Marin, Jennifer Pedraza Sandoval, Alejandro García Ríos, Elkin Rodolfo Ospina, Juan Sebastián Gómez González.

Por designación de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, se nombraron ponentes para el estudio de esta iniciativa legislativa a las HH.RR. Martha Lisbeth Alfonso Jurado (coordinadora ponente), Leider Alexandra Vásquez Ochoa y María Fernanda Carrascal.

La ponencia para primer debate fue discutida y aprobada en la sesión presencial de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, el día 29 de agosto de 2023, acta No. 6.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

3. PROBLEMA A RESOLVER

3.1. Caracterización del Acoso Sexual

Tal como se destaca en la exposición de motivos del presente proyecto de ley, el acoso sexual constituye un tipo de violencia que ha sido invisibilizado y normalizado, el cual afecta en mayor proporción a las mujeres debido a razones estructurales y culturales forjadas por los privilegios en el acceso a los cargos de poder por parte de los hombres, especialmente en espacios de subordinación, aspecto que caracteriza a los entornos laborales y educativos. (Exposición de motivos PL 101 de 2022S)

El acoso sexual constituye un fenómeno que ha sido conceptualizado como cualquier conducta realizada por una persona que implique perseguir, acorralar, hostigar o asediar física, verbal o virtualmente con fines sexuales no consentidos a otra persona. De esta forma, se concreta en la recepción de propuestas o conductas, de carácter sexual y no deseadas, como tocamientos, sonidos, silbidos, señas, miradas libidinosas, entre otras (Soler, 2020).

Las siguientes cifras, decantadas en la exposición de motivos del proyecto de ley en comento, evidencian el impacto del acoso sexual en nuestra sociedad:

. Instituto Nacional de Medicina Legal – INML: Boletín Estadístico Mensual Grupo Centro de Referencia Nacional sobre Violencia-GCERN

Según el Instituto Nacional de Medicina Legal, en el Boletín Estadístico Mensual de Julio de 2023 (INMLCF, 2023) un total de 13.721 colombianos acudieron a la entidad para realizarse exámenes médicos, con el fin de probar que fueron víctimas de delitos sexuales, 12.059 de estas presuntas víctimas son mujeres y 11.042 son menores de 18 años, evidenciando una tendencia fundamental en el fenómeno del acoso sexual: afecta especialmente a las mujeres.

b. Instituto Nacional de Salud-INS: SIVIGILA 2023

El Instituto Nacional de Salud, a través del Boletín Epidemiológico Semanal (BES) de la semana epidemiológica 36 -del 3 al 9 de septiembre de 2023 - analizó el comportamiento de la violencia de género e intrafamiliar y ataques con agentes químicos en Colombia, evidenciando que, hasta dicha semana, en 2023 se notificaron al Sistema de vigilancia en salud pública –Sivigila- 101.751 casos sospechosos de violencia de género, intrafamiliar y ataque con agentes químicos, con una tasa de notificación de 194,87 casos por 100.000 habitantes, representando hasta el momento una disminución del 38,7 % con respecto a lo reportado en el año 2022. A su vez el Instituto puntualizó que la tasa de notificación de casos

sospechosos de violencia de género e intrafamiliar se mantuvo en aumento en los últimos años, pasando de 204,74 casos por 100.000 habitantes en 2020 a 272,23 casos por 100.000 habitantes en 2022, lo que va corrido en 2023 hay una disminución con 194.87 casos por 100.000 habitantes. En el 82,6 % de los casos las víctimas fueron del sexo femenino, la violencia sexual representó el 26,3 % de los casos y en la adultez (29 a 59 años), juventud (18 a 28 años) y adolescencia (12 a 17 años) predomina el reporte de casos de violencia sexual con el 24%, el 19% y el 16 % respectivamente. Además, según la relación con el agresor, de los casos reportados, se indica que las conductas de violencia sexual fueron ejercidas en 1.673 casos por un compañero de estudio, 507 casos por su profesor(a), 452 casos por su compañero(a) de trabajo y 343 casos por su jefe (INS, 2023).

c. Unidad para las Víctimas: RUV 2023

La Unidad para las Víctimas en su reporte de víctimas por hecho victimizante al 31 de agosto de 2023 estableció que las víctimas del conflicto armado por delitos contra la libertad sexual ascendían a 40.506, de las cuales 38.785 personas fueron reconocidas como víctimas y sujetos de atención (UARIV, 2023).

d. Fiscalía General de la Nación

En virtud de un derecho de petición, el 23 de octubre de 2020 la Fiscalía General reveló datos relacionados con el número de procesos y víctimas por el delito de acoso sexual entre 2010 y 2020, especificando el número de procesos que registraban archivo, los casos que cursaban ante la justicia penal y su etapa procesal (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).

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

Fuente: (Exposición de motivos PL 101 de 2022S)

Tabla 2. 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	925	95	193	32	1.245
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

Fuente: (Exposición de motivos PL 101 de 2022S)

Tabla 3. Casos de Acoso sexual por etapa judicial.

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

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

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

Fuente: (Exposición de motivos PL 101 de 2022S)

Las anteriores cifras evidencian que el acoso sexual es un delito que afecta a toda la sociedad colombiana, ha aumentado con el pasar de los años, y resulta fundamental brindar herramientas institucionales para promover el acceso a la justicia por parte de las víctimas y una suficiente reparación, aspectos que buscan garantizarse a través del presente proyecto de ley.

A su vez, es claro que las mujeres son las víctimas principales del acoso sexual, especialmente las mujeres jóvenes, entre 20 y 30 años, quienes cuentan con un alto grado de vulnerabilidad frente a este flagelo, riesgo que se amplía si son inmigrantes, al igual que en el caso de los hombres. A su vez, han aumentado los casos de acoso sexual hacia los hombres homosexuales. (OIT, 2007)

Finalmente, teniendo en cuenta que el acoso sexual afecta especialmente a las mujeres resulta importante enfatizar en las consecuencias que genera en esta población, las cuales pueden sintetizarse así y evidenciar un problema sustancial para la salud pública:

Tabla 4. Consecuencias de la violencia y la coacción sexuales para la salud de las mujeres

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA Y LA COACCIÓN SEXUALES PARA LA SALUD DE LAS MUJERES	
Salud Reproductiva	<ul style="list-style-type: none"> • Traumatismo ginecológico • Embarazo no planeado • Aborto inseguro • Disfunción sexual
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Depresión • Trastorno por estrés posttraumático • Ansiedad • Dificultades del sueño • Síntomas somáticos • Comportamiento suicida • Trastorno de pánico
Conductuales	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento de alto riesgo (por ejemplo, relaciones sexuales sin protección, iniciación sexual consensual temprana, múltiples compañeros íntimos, abuso del alcohol y otras drogas)
Resultados Mortales	<ul style="list-style-type: none"> • Suicidio • Complicaciones del embarazo • Aborto inseguro • Sida • Asesinato durante la violación o en defensa del "honor" • Infanticidio de un niño nacido como resultado de una violación

Fuente: (OMS, 2013)

1.1.1. Caracterización del acoso sexual en el ámbito laboral

Las características intrínsecas del acoso sexual se concretan en el ámbito laboral, de esta forma, constituye un tipo de violencia que ha sido invisibilizado, normalizado y que afecta especialmente a las mujeres, a su vez, dichos elementos se maximizan aprovechando la subordinación que caracteriza a las relaciones laborales.

Particularmente, en el acoso sexual en el ámbito laboral convergen formas clásicas de opresión 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, las cuales se encuentran cimentadas en el abuso de las relaciones de poder, generando afectaciones que impiden a las víctimas desarrollarse de forma plena y digna en la vida laboral (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).

La exposición de motivos del proyecto de ley en comento decanta el acoso sexual en el ámbito laboral a través de las siguientes cifras:

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

En dicho informe la Agencia reveló la existencia de casos de acoso sexual en el ámbito laboral (USAID,2020), en virtud de una encuesta realizada a 244 personas que laboraban en la Corte Constitucional y a 8 mujeres y 6 hombres que ocupaban distintos cargos. El estudio generó los siguientes hallazgos:

- Por lo menos el 4 % de las personas que trabajaban en la Corte había sido blanco de expresiones humillantes, actos que se catalogaron como conductas de persecución laboral y discriminación.

- Cinco funcionarias de la Corte manifestaron haberse sentido presionadas para aceptar citas o encuentros por fuera de las relaciones laborales. En la mayoría de los casos las presiones se ejercieron por parte de hombres que tenían un cargo más alto, seguidos por compañeros de trabajo. Ningún hombre reportó este tipo de presión.
- Los hombres no reportaron haber sido objeto de ofertas de mejores condiciones laborales a cambio de actividades sexuales, fenómeno que sí se presentó en el caso de una mujer en uno de los despachos.
- Diez personas manifestaron haber sido víctimas de tocamientos, caricias o roces que les hicieron sentir incómodas. Dos hombres reportaron este tipo de acoso por parte de una compañera y los ocho casos restantes fueron de mujeres. En la mayoría de los casos los tocamientos se realizaron por parte de pares y en un 25% de hombres con mayor jerarquía dentro del ámbito laboral.
- Doce personas, nueve mujeres y tres hombres, recibieron propuestas directas sobre tener relaciones sexuales en el marco de relaciones laborales, quienes manifestaron que fueron acosadas en primer lugar por sus compañeros y, en segundo, por sus jefes hombres. Este tipo de acoso fue transversal a las áreas de trabajo.
- Se presentaron distintas formas de acoso sexual en el marco de las relaciones laborales dentro de la Corte Constitucional, comprendiendo comportamientos sutiles y de otros más evidentes. En todos los casos el acoso se presentó en el marco de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.

b. Estudio percepción de acoso sexual en el trabajo del Ministerio del Trabajo

El incremento del acoso sexual en Colombia es un fenómeno de notable relevancia. En respuesta a esta problemática, el Ministerio del Trabajo inició una investigación en colaboración con la empresa Infométrika S.AS, con el propósito de conocer las percepciones de los ciudadanos respecto a esta cuestión. Mediante una encuesta, se pudieron evidenciar diversos casos habituales de acoso laboral, entre los cuales se incluyen la presión para tener relaciones sexuales, los intentos y/o actos sexuales no consentidos, el hostigamiento digital (a través de correos electrónicos y mensajes de texto) y el exceso de contacto físico. Es importante destacar que gran parte de la población colombiana no comprende plenamente la gravedad del tema, en parte debido a la falta de información previamente establecida (Bohórquez & Rodríguez, 2023).

El estudio llevado a cabo por el Ministerio del Trabajo, en colaboración con Infométrika S.AS, ha permitido obtener información relevante sobre la percepción del acoso laboral en Colombia. Se ha observado que, a pesar de que el Código Penal establece que el delito de acoso sexual se configura principalmente cuando es perpetrado por un superior hacia un subalterno, la mayoría de los casos ocurren entre individuos de igual jerarquía, seguido por casos que involucran a personas externas a la organización. (DAFP, 2023)

Entre las conductas de acoso sexual más frecuentes en el ámbito laboral colombiano, destacan las solicitudes o presiones para mantener relaciones sexuales, seguidas por los intentos y actos sexuales no deseados, así como el acoso digital mediante correos electrónicos y mensajes de texto, y el contacto físico consentido que traspasa los límites. No obstante, la mayoría de los encuestados no percibió estas conductas como acoso sexual y no se identificó como víctima de dicha situación hasta que se les consultó específicamente sobre ciertas prácticas de acoso.

El análisis de la encuesta revela que la mayor parte de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral fueron mujeres, y un porcentaje significativo de ellas (41%) prefirió abordar la situación por sí mismas, temiendo las posibles consecuencias negativas que una denuncia podría acarrear en su empleo. Además, se observa que muchas de las personas que se consideraban víctimas de acoso sexual no habían acudido a las autoridades competentes para abordar esta problemática. De aquellas que sí lo habían hecho, solo un 10% mencionó haber denunciado ante su empleador, jefe o superior jerárquico. La mayoría buscó apoyo y consejo en sus amigos y familiares. (DAFP, 2023)

Por otro lado, aquellos que fueron testigos de conductas de acoso sexual en el entorno laboral, en su mayoría no habían tomado ninguna acción frente a la situación. Solo un 24% aseguró haber ofrecido asesoría o consejo a la víctima, mientras que un escaso 2% había notificado la situación al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización, y apenas un 1% había informado a alguna autoridad externa. (DAFP, 2023)

Respecto a los recursos a los que las personas encuestadas recurrirían para obtener información sobre acoso sexual en el trabajo, la principal instancia fue la familia (33%), seguida por autoridades como la Fiscalía, Policía y Ministerio del Trabajo (24%), y, en tercer lugar, los amigos (22%). En cuanto a los medios preferidos para obtener mayor información sobre el tema, la televisión y la radio obtuvieron un 49% de preferencia, mientras que el internet fue seleccionado por el 45% de los encuestados. (DAFP, 2023)

En conclusión, la encuesta revela que el acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática muy frecuente en Colombia, pero existe un amplio desconocimiento acerca de las conductas que lo constituyen y de los canales formales para abordar estas situaciones. Sin embargo, es alentador que una gran mayoría de los encuestados manifestara su disposición a denunciar la conducta de acoso sexual si fueran víctimas de ella nuevamente, indicando que existen posibilidades de cambio y mejora en este aspecto.

Las cifras mencionadas dan cuenta de la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral, siendo un fenómeno frente al cual hace falta realizar amplia pedagogía, especialmente respecto a sus componentes esenciales y mecanismos de defensa, siendo a su vez una situación que transversaliza todos los contextos laborales, llegando incluso hasta la Corte Constitucional.

Finalmente resulta importante destacar que el acoso sexual en el ámbito laboral trae graves consecuencias para las víctimas y la sociedad, en ese sentido, puede profundizar la inequidad en el mundo del trabajo ya que las trabajadoras pueden optar por laborar menos horas como consecuencia del estrés laboral que les ocasiona el acoso o incluso renunciar antes que ceder a las presiones o peticiones que realiza el acosador. A su vez, muchas veces, al ver ofertas de empleo en altos cargos, las mujeres prefieren desistir de aplicar debido a que suponen que, para ello, deberán pasar filtros en los cuales pueden resultar acosadas (OIT, 2003)

1.1.2. Caracterización del acoso sexual en entornos educativos: permean a las Instituciones de Educación Superior

El acoso sexual hace parte de una gama de actuaciones que pueden enmarcarse en la violencia contra las mujeres y niñas que se presenta en el contexto educativo, la cual suele tener las siguientes modalidades: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia (Directiva 01, 2022).

La violencia institucional se presenta a través de acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos (Directiva 01, 2022).

La violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas se ejerce a través de acción u omisión centrados en la discriminación, la reproducción de la división

sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno educativo, sus proximidades o en las redes sociales de los centros educativos. Dicha violencia atenta contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes (Directiva 01, 2022).

La violencia en el entorno escolar aborda actos que se presentan en el espacio público y semipúblico cercano a las instituciones educativas, al igual que en las redes sociales, estos actos de violencia vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental (Directiva 01, 2022).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el ámbito educativo, en particular en las Instituciones de Educación Superior, las personas pueden ser afectadas por diversas modalidades de violencia de género que tiene como consecuencia daños físicos, sexuales, económicos o psicológicos que afectan la salud física, mental y emocional. A su vez, estas consecuencias pueden agravarse por las condiciones particulares del contexto dentro de la institución educativa y conducir a problemas de rendimiento académico, dificultades financieras por el abandono de los estudios, dificultades en la actividad social y el bienestar general (ONU Mujeres, 2019).

Resulta relevante destacar algunas cifras relacionadas con esta problemática en las instituciones educativas del país, así, el Ministerio de Educación Nacional (2022) informa que, basándose en los datos reportados por 81 Entidades Territoriales Certificadas, se han identificado 876 casos de presunto abuso sexual asociados a entornos educativos durante el período comprendido entre enero de 2018 y febrero de 2022. De estos casos, 65 han sido sancionados, 127 han sido archivados y 684 se encuentran actualmente bajo investigación (Defensoría del Pueblo, 2023).

Finalmente es importante tener en cuenta que, adicionalmente al impacto en las víctimas, la violencia contra las mujeres en las Instituciones de Educación Superior, dentro de la cual se encuentra el acoso sexual, afecta a toda la comunidad, de esta forma, es fundamental que las instituciones educativas implementen medidas para crear entornos seguros de vida y aprendizaje, prevenir y responder frente a casos de acoso sexual, contribuyendo a que las víctimas reciban servicios adecuados y los victimarios sean responsabilizados por sus actos. Lo anterior teniendo en cuenta que la tolerancia social e institucional genera escenarios de impunidad que dificultan el acceso a servicios oportunos y de calidad, lo que retroalimenta la ocurrencia y sistematicidad de todas las formas de violencia en las Instituciones de Educación Superior, incluyendo el acoso sexual (MEN, 2021).

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

4.1. Marco jurídico:

4.1.1. Ordenamiento jurídico internacional:

Teniendo en cuenta que el acoso sexual afecta la integridad personal desde el plano físico, moral y sexual, ha sido abordado por parte del derecho internacional desde el análisis de la violencia contra las mujeres y la discriminación basada en género, así lo estableció la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Paola Guzmán y otras vs. Ecuador, de junio de 2020 (Larrea et al, 2020).

Así, el sistema de Naciones Unidas y los tratados regionales han reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia, que afecta particularmente a las mujeres, de esta forma, se destacan los siguientes fundamentos normativos:

a. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

A través de la Resolución 48/14 de la Asamblea General, relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se define la violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual, el cual se prohíbe en el contexto laboral, en instituciones educativas, y en otros espacios. A su vez, exhorta a establecer sanciones penales, civiles, y de tipo administrativo con enfoque preventivo así:

“Artículo 2

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: ...

b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.

(...)

Artículo 4

d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos;

f) *Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer (...)*”

b. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

En sus artículos 7 y 16 puntualiza que los Estados Parte deben adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida la igualdad ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social (art. 7-16).

A su vez, en la Recomendación General núm. 19 la CEDAW define el acoso sexual como:

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser negativa y podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”

c. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

A través del párrafo 178, prescribe que el acoso sexual es una forma de discriminación y violencia contra la mujer, requiriendo a los distintos actores como el gobierno, empleadores, sociedad civil y sindicatos que garanticen que los Estados promulguen y hagan cumplir leyes sobre acoso sexual. A su vez, exhorta a los empleadores a elaborar políticas y estrategias para combatirlo.

d. Convenio 111 sobre la discriminación empleo y ocupación y Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT

A través del Convenio 111 de la OIT, en su artículo 2, se establece que:

“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por

métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Por su parte la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha confirmado que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Núm. 111) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (Núm. 169) el cual también prohíbe específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

A su vez, la OIT ha indicado que el acoso sexual genera un impacto negativo en el ámbito laboral ya que atenta contra la igualdad en el trabajo, incidiendo en la integridad, dignidad y bienestar de las personas trabajadoras, lo anterior, afecta a las empresas porque debilita las bases sobre las cuales deben construirse las relaciones laborales y perjudica la productividad. (OIT, 2003)

e. Convenio 190 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo de la OIT

A través del Convenio 190 de la OIT¹ y su Recomendación complementaria, la Recomendación 206, se establece un marco jurídico para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluyendo tanto el sector público como el privado.

El Convenio define la violencia y el acoso en los siguientes términos, incluyendo el acoso sexual:

“a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o

¹ Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas.

género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual...”

A su vez, el Convenio tiene las siguientes características:

- **Alcance de aplicación:** El Convenio 190 se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras, así como a personas en formación, aprendices, trabajadores y trabajadoras migrantes, y personas que buscan empleo.
- **Responsabilidades de los empleadores:** El convenio establece que los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable que prevenga la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual. Deben adoptar medidas para prevenir, proteger y abordar estos problemas.
- **Protección de los denunciantes:** El Convenio 190 enfatiza la importancia de proteger a quienes denuncian casos de violencia y acoso, incluido el acoso sexual. Los denunciantes deben recibir protección contra represalias o discriminación por haber presentado una queja.
- **Conciliación y remedios:** El Convenio destaca la importancia de proporcionar mecanismos de conciliación y remedios efectivos para las personas que han sido víctimas de violencia y acoso, incluido el acoso sexual. Esto puede incluir procedimientos de denuncia internos, investigaciones imparciales y acceso a recursos legales y servicios de apoyo.

Tal como lo destacan los autores del proyecto de ley, esta iniciativa se basa en la definición de violencia y acoso prescrita en el Convenio, especialmente en torno a los hechos que pueden suceder *“una sola vez o de manera repetida”*. En contraposición, del concepto inscrito en la Ley 1010 de 2006, el cual indica que el acoso laboral es una *“conducta persistente y demostrable”*.

f. Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belém do Pará de 1994.

La Convención ratifica el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, exigiendo a los Estados crear normas jurídicas que protejan a las mujeres contra el acoso y otras formas de violencia. Específicamente, en su artículo 2 preceptúa que el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar constituye violencia contra la mujer (Larrea et al, 2020).

A su vez, en su artículo 1, puntualiza:

“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Definición que se complementa con su artículo 2 en virtud del cual se puntualizan las conductas consideradas como violencia contra la mujer:

(...) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar(...)

Finalmente es importante traer a colación la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador, del 24 de junio de 2020, en la cual aborda la violencia sexual en espacios educativos, en los siguientes términos:

“118. Una educación que se imparta vulnerando derechos humanos no permite cumplir los cometidos señalados, resulta contraria a los mismos y, por ende, violatoria del derecho a la educación. Los Estados deben adoptar acciones adecuadas para prevenir violaciones a los derechos humanos en el curso del proceso educativo de niñas y niños. Es preciso que los Estados tengan en consideración la gravedad y las especificidades que presentan la violencia de género, la violencia sexual y la violencia contra la mujer, todas las cuales son una forma de discriminación.

120... Los deberes de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y de adoptar medidas de protección respecto de niñas y niños, así como el derecho a la educación, conllevan la obligación de proteger a las niñas y adolescentes contra la violencia sexual en el ámbito escolar. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que las personas adolescentes, y las niñas en particular, suelen tener más probabilidades de sufrir actos de violencia, coacción y discriminación. Deben existir, también, mecanismos simples, accesibles y seguros para que los hechos puedan ser denunciados, investigados y sancionados...”

4.1.2. Ordenamiento jurídico nacional:

4.1.2.1. Marco constitucional

Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley en comento, resultan fundamentales las siguientes preceptivas constitucionales:

- a. Artículo 1 - Dignidad humana.
- b. Artículo 15 de la Constitución de 1991- Derecho a la intimidad y al buen nombre.
- c. Artículo 16 de la Constitución de 1991- Libre desarrollo de la personalidad.
- d. Artículo 25 de la Constitución de 1991- Derecho al trabajo.
- e. Artículo 43 de la Constitución de 1991- Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y protección especial a la mujer embarazada.
- f. Artículo 46 de la Constitución de 1991- Derechos de las personas de la tercera edad.
- g. Artículo 47 de la Constitución de 1991- Derechos de las personas en estado de discapacidad.
- h. Artículo 51 de la Constitución de 1991 - Todos los colombianos tienen derecho a la vivienda digna.

Respecto al acoso sexual en el ámbito laboral resulta clave tener en cuenta el artículo 53 de la Constitución en virtud del cual se establecen los principios sustanciales del estatuto del trabajo, esto es:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

A su vez, en relación con el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior es fundamental recordar que en virtud de los artículos 13, 44 y 45, el Estado, la familia y la sociedad actúan como garantes de los derechos de los adolescentes, por tanto, están llamados a asistirlos y protegerlos para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el ordenamiento jurídico se encuentra delineado con base en el principio del interés superior, por lo cual, todo adolescente goza de especial protección por parte del Estado, y como consecuencia, tiene derecho a una vida libre de violencia y a que toda la sociedad, incluyendo las Instituciones de Educación Superior, adopten las medidas necesarias para la prevención del abuso y el acoso sexual.

4.1.2.2. Marco legal

4.1.2.2.1. En relación con el acoso sexual

Teniendo en cuenta la gravedad del acoso sexual y sus afectaciones a los derechos humanos, la legislación le sanciona en el marco del derecho penal, laboral, disciplinario o policivo, dependiendo del ámbito en el que se ocasione y su gravedad.

En particular y para efectos del presente proyecto de ley resulta pertinente destacar la siguiente normatividad:

a. Penalización a través de la Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal

De esta forma, el artículo 210 A prescribe:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

Del texto del artículo se evidencia que la legislación penal establece que el delito implica que el agresor sostenga una relación de poder o superioridad sobre la víctima.

b. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones

Dicha ley establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

- Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo - personal.
- Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

A su vez, en su artículo 2 la ley define la violencia contra las mujeres en los siguientes términos:

“...Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

(...)

Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.”

- c. Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.**

A través de esta ley se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en particular la ocasionada por el conflicto armado. En su artículo 11 define la violencia así:

“...el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento...”

Resulta pertinente destacar otras normas relevantes especificadas en la exposición de motivos del proyecto de ley (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- Ley 294 de 1996, “Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar”.
- Ley 679 de 2001, “Por medio de la cual se expide el estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución”.
- Ley 985 de 2005, “Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma”.
- Ley 1448 de 2011, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1542 de 2012, “Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal” (Delitos de violencia contra la mujer).
- Ley 1639 de 2013, “Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000”.
- Ley 1761 de 2015. “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones” (Rosa Elvira Cely).
- Ley 1773 de 2016, “Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359 y 374 de la Ley 599 de 2000

y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004". (Crea un delito autónomo para las lesiones con ácido y otros agentes químicos)

A su vez se destacan los siguientes actos administrativos (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4796 de 2011. Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8°, 9°, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Decreto 1710 de 2020 Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.

Y resultan pertinentes las siguientes Políticas Públicas:

- CONPES 161. Equidad de Género para las Mujeres.2013.
- CONPES 3992. Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia. 2020.
- CONPES D.C. 14. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030. Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. 2021.

4.1.2.2.2. Acoso sexual en el ámbito laboral

Para el ámbito laboral se destacar la Ley 1010 de 2006, la cual según Bohórquez & Rodríguez (2023), establece:

- Define el acoso laboral: La ley establece una definición clara de lo que se considera acoso laboral, abarcando tanto acciones directas como indirectas que generen un ambiente hostil en el lugar de trabajo.

- Responsabilidades del empleador: La ley establece que los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral, así como para investigar y sancionar adecuadamente los casos que se presenten en su empresa u organización.
- Procedimientos de denuncia: La ley establece procedimientos específicos para que los trabajadores puedan denunciar situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y protección de quienes realicen las denuncias.
- Protección a la víctima: La ley prohíbe cualquier tipo de represalia o retaliación contra el trabajador que haya denunciado acoso laboral.
- Sanciones: La ley contempla sanciones para aquellos empleadores o trabajadores que incurran en acoso laboral, con el objetivo de desestimular esta conducta y promover un entorno laboral respetuoso.

A su vez, la exposición de motivos del proyecto de ley destaca el Decreto 4463 de 2011 en virtud del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en esta normativa se incluye dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).

4.1.2.2.3. Acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior

En relación con el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior, y teniendo en cuenta el objeto del presente proyecto de ley, resulta pertinente destacar las siguientes leyes:

a. Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior

A través de esta norma, se garantiza la autonomía universitaria entendida como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, en el marco de la cual, en virtud del artículo 117 de la ley, se debe contar con programas de bienestar que comprendan el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.

b. Ley 731 de 2002. Ley de mujeres rurales

Esta disposición cuenta con un capítulo especial que garantiza el acceso a la educación de las mujeres rurales, buscando mejorar su calidad de vida y priorizando a la población de bajos recursos en orden a garantizar la equidad.

c. Ley 985 de 2005. Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma

El artículo 19 de esta disposición establece:

“Investigaciones acerca de la Trata de Personas. El Gobierno Nacional, y las entidades que integran el Comité Interinstitucional, realizarán por sí mismas o en asocio con instituciones de educación superior y centros de investigación, investigaciones sobre aspectos relacionados con la trata de personas, tales como, las causas que la propician, las consecuencias para menores y adultos, la efectividad de la legislación existente, las características de sus víctimas y de la criminalidad nacional e internacional relacionada con estos hechos, y las particularidades regionales del fenómeno al interior del país. El resultado de estas investigaciones servirá para orientar las políticas públicas del Estado sobre trata de personas.”

d. Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.

En su artículo 10 estipula que el Estado, a través de todos y cada uno de sus agentes, tiene la responsabilidad inexcusable de actuar oportunamente para garantizar la realización, protección y el restablecimiento de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes de modo que todo acto que afecte la integridad, el desarrollo armónico de niños, niñas y adolescentes, como son los de tipo de violencia sexual, debe ser tratado con suma diligencia.

Respecto a esta norma debe tenerse en cuenta que al interior de las Instituciones de Educación Superior asisten personas que aún se encuentran en la adolescencia.

e. Ley 1146 de 2007. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente

Esta disposición establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, haciendo énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de

adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.

A su vez, prescribe, en su capítulo 4, que los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y no oficiales, tienen la obligación de denunciar ante las autoridades administrativas y judiciales competentes, toda conducta o indicio de violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes de la que se tenga conocimiento.

- f. **Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.**

En relación con el ámbito educativo, esta ley establece:

- Medidas para incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.
 - Desarrollo de políticas para sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa en el tema de la violencia contra las mujeres, a la adopción de medidas frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de violencias y a promover la participación de las mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para ellas, especialmente en las Ciencias Básicas y las Ciencias Aplicadas.
- d. **Ley 1918 de 2018. Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones.**

Esta norma adicionó el artículo 219 C de la Ley 599 de 2000, estipulando una inhabilidad para aquellas personas que cuenten con fallo condenatorio en la trasgresión de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Dentro de los Decretos relacionados con el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior resulta importante destacar los siguientes:

- Decreto 4798 de 2011 reglamentario de la Ley 1257 de 2008 compilado en el Decreto 1075 de 2015. En su artículo 6 establece que las Instituciones de

Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

- Decreto 753 de 2019 detalla los cargos, oficios o profesiones que involucran una relación o interacción directa entre el trabajador y el menor de edad, el cual puede ser por trato personal o a través de cualquier medio tecnológico, y que se presenta de manera habitual y frecuente durante el desarrollo de las labores inherentes a su cargo; entre estos se encuentran: los docentes y personal que trabaje en instituciones de educación formal, transporte escolar y demás personas que puedan tener interacción con los estudiantes.

Adicionalmente resulta importante mencionar la **Directiva 001 de 2022** emitida por el Ministerio de Educación Nacional y dirigida a gobernadores, alcaldes, secretarios de educación de entidades territoriales certificadas (ETC), jefes de talento humano o quienes hagan sus veces, jefes de control disciplinario e inspección y vigilancia de las ETC, directivos docentes, orientadores y representantes legales de las instituciones educativas oficiales y no oficiales. Si bien los lineamientos de esta norma se enfocan en implementar medidas para la educación primaria, básica y media, resultan pertinentes para el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que sus directrices evidencian que uno de los objetivos del Estado colombiano es implementar acciones preventivas y de atención integral contra la violencia sexual en entornos educativos, política que, a través el proyecto de ley, busca complementarse por medio de la implementación de estrategias por parte de las Instituciones de Educación Superior.

Teniendo en cuenta lo anterior, en virtud de la Directiva se generan orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares, dentro de las cuales se encuentran:

- **Implementación de acciones preventivas frente a situaciones de violencia sexual en el entorno escolar:**
 - Actuación de los Comités de Convivencia Escolar en el marco de la Ruta de Atención Integral de Convivencia Escolar.
 - Acciones pedagógicas para la prevención de violencia sexual en el entorno escolar.

- Acciones de carácter administrativo, en la selección, nombramiento o contratación de personal administrativo o educador, para la prevención y atención de situaciones de violencia sexual en el entorno escolar.

➤ **Atención de situaciones de violencia sexual en el entorno escolar:**

“...Cada actuación y acción que tengan relación con los derechos de los niños, niñas y adolescentes deberán estar orientadas a: i) garantizar su desarrollo armónico e integral; ii) generar las condiciones para el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales; iii) asegurar ambientes aptos para su desarrollo, iv) adecuar las medidas que correspondan a la protección de riesgos, que amenacen su integridad, tales como violencia física o moral y en general que signifiquen el irrespeto por la dignidad humana en todas sus formas [1], v) investigar y sancionar severamente los delitos en los cuales niños, niñas y adolescentes son víctimas, y garantizar la reparación del daño y el restablecimiento de sus derechos vulnerados...”

A su vez se destacan los siguientes protocolos (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- a. Protocolo de Atención en casos de Violencia y Acoso en la Universidad Externado de Colombia.
- b. Protocolo de atención en caso de violencia y acoso en la Universidad Católica de Colombia.
- c. Protocolo de Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Universidad del Rosario.
- d. Protocolo oficial para la prevención y atención de casos de acoso sexual y violencia por razones de género de la Fundación Universidad de América.
- e. Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana.
- f. Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.
- g. Protocolo de atención a violencias basadas en género en la Universidad de La Salle.
- h. Protocolo para la Prevención y Atención de las violencias contra las estudiantes Universidad Pedagógica Nacional.

- i. Protocolo y se establecen las rutas de atención para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de violencias de género y violencias sexuales en la Universidad Libre.

4.1.2.3. Marco jurisprudencial

4.1.2.3.1. Sobre acoso sexual:

Resulta importante destacar las siguientes sentencias de la Corte Constitucional inscritos en la exposición de motivos del proyecto de ley en comento (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- Sentencia T-275 de 2021. Establece el derecho a publicar las denuncias sobre discriminación y acoso en redes sociales (escraches).
- Sentencia T-289 de 2021. El derecho a denunciar delitos sexuales (escraches) implica la flexibilización de los principios de veracidad e imparcialidad de la información divulgada.
- Sentencia T-196 de 2022. Aborda el testimonio de la víctima como prueba única en algunos escenarios.

En relación con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Penal, la exposición de motivos del proyecto de ley destaca los siguientes pronunciamientos:

- Sentencia SP107-2018: Examina los principales elementos del tipo penal de acoso sexual y establece las diferencias con otras conductas que atentan contra la libertad, integridad y formación sexuales.

4.1.2.3.2. Acoso sexual en el ámbito laboral:

a. Sentencia SL648-2018- Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: A través de esta sentencia se preceptuó que el acoso sexual laboral es razón suficiente para finalizar un contrato de trabajo del victimario.

A su vez puntualizó que el acoso sexual en el trabajo es una modalidad de discriminación de género y reconoce que es tarea del Estado su erradicación, teniendo en cuenta que constituye un fenómeno que contribuye a perpetuar la subordinación de la mujer en la sociedad, que conlleva graves consecuencias para la víctima como: limitación de desarrollo profesional, indefensión laboral y la pérdida del empleo.

Desde esta perspectiva, las empresas que permiten estos casos generan pérdidas financieras como consecuencia del ausentismo laboral ya que no protegen la igualdad y equidad de género.

Finalmente, la Corte enfatiza que instrumentos internacionales han dado gran relevancia a este tipo de delitos siempre en búsqueda de la protección de la víctima desde una perspectiva de género.

- b. Sentencia SP931-2020 Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia:** Analiza el contenido dogmático del delito de acoso sexual frente al caso de un servidor público vinculado a la administración de justicia, que se valió de su cargo con el fin de obtener, de mujeres, favores sexuales no consentidos (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).
- c. Sentencia T-265 de 2016 - Corte Constitucional:** Puntualizó que las Recomendaciones 12 y 19 del Comité de la CEDAW, estipulan que la mujer debe ser protegida ante todo tipo de violencia en el contexto laboral, ya que es una forma de discriminación que impide el libre desarrollo y la igualdad de género. A su vez enfatiza que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT califica la conducta de acoso sexual no solo como una conducta impropia sino además como una violación de los derechos humanos por discriminación debido al sexo. Finalmente, la Corte preceptúa que el acoso sexual en el ámbito laboral, es una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por tanto, la víctima debe considerarse como sujeto procesal en el proceso disciplinario que se realice contra el victimario.
- d. Sentencia T – 140 de 2021- Corte Constitucional:** Preceptúa que los empleadores cuentan con la responsabilidad de buscar la protección de sus trabajadores y fomentar programas de prevención frente al acoso sexual, a su vez deben investigar a fondo cualquier caso de esta índole, buscando siempre la protección de la mujer. Desde esta perspectiva, se establecieron las siguientes obligaciones en cabeza de los empleadores:
- El deber de debida diligencia y corresponsabilidad: Consiste en atender los casos de violencia y discriminación de género con prontitud, lo cual implica abrir investigaciones disciplinarias contra el denunciado, ofrecer medidas de protección a quien denuncia, evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con su presunto victimario y crear protocolos de atención. De esta forma, se deben implementar las siguientes medidas:

- El cuidado inmediato: Acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras. En ningún caso la víctima debe ajustarse a estas modificaciones, sino el presunto victimario.
 - Atención psicosocial: La cual debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la víctima lo requiera. Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia
 - Asesoría jurídica: Debe ser ofrecida por una entidad con experiencia en el tema y de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario. Los protocolos deben incluir una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia e información acerca de cómo acceder a la justicia ordinaria.
- El deber de no tolerancia o neutralidad: Los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo cual implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y precompresiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos.
- El deber de no repetición: Los particulares deben adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir:
- La promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género.
 - El fomento de canales de denuncia.
 - La difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género.
 - El seguimiento a las medidas adoptadas, incluyendo la evaluación de cuáles han sido positivas y cuáles no, así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos.

Es importante destacar que en esta sentencia la Corte aclara que, aun cuando los actos de violencia no hayan ocurrido en el lugar de trabajo y la jornada laboral, el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos.

4.1.2.3.3. Acoso sexual en el ámbito educativo y las Instituciones de Educación Superior:

- a. **Sentencia T-281A de 2016- Corte Constitucional:** A través de esta sentencia se resolvió una acción de tutela en virtud de la cual se buscaba la protección del derecho al debido proceso de un estudiante que fue expulsado por haber creado un grupo, en una red social, en la cual publicó fotos de una compañera desnuda, al respecto la Corte puntualizó:

“...Esta última modalidad ha sido objeto de extensos estudios y es catalogada como Cyber Bullying. Ella implica una intimidación a través de mensajes de correo electrónico, servicios de mensajería instantánea, sitios web, o imágenes enviadas a los teléfonos celulares, entre otras formas. Se caracteriza porque (i) se puede desplegar desde al anonimato, lo cual, a su vez; (ii) genera que los victimarios lleguen a tener comportamientos que tal vez no tendrían si las intimidaciones fueran en contextos de confrontación personal; (iii) los medios para generarlo están al alcance en cualquier momento gracias a las facilidades de acceso de los medios electrónicos; (iv) la víctima tiene temor de denunciarlo ante eventuales represalias del victimario o porque se le restrinja el uso de su computador o celular y; (v) el número de espectadores que puede conocer el contenido de los mensajes intimidatorios es alto, dada la demanda de usuarios de internet.

(...)

Siendo así, esta Sala ordenará al Colegio Tolimense que desarrolle una política escolar para la oportuna prevención, detección, atención y protección frente al Bullying o el Cyber Bullying, con la finalidad de evitar situaciones similares a las desplegadas por Juan Esteban, o cualquier otra forma de violencia escolar que vaya en detrimento de los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad educativa. La política escolar deberá hacer hincapié en la enseñanza y la observancia de los derechos de la mujer a tener una vida libre de violencia y a que se respeten y protejan sus derechos humanos...”

- b. **Sentencia T-239 de 2018- Corte Constitucional:** Puntualiza que los particulares que prestan servicios públicos, como la educación, tienen la obligación de erradicar la discriminación contra la mujer, incluyendo el abuso y el acoso sexual, por tanto es fundamental que las Instituciones de Educación Superior (IES), en el marco de sus funciones, implementen un protocolo de actuación para tales casos, así como

rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual.

4.2. Sobre la pertinencia y necesidad de contar con medidas legales de prevención, protección y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y las Instituciones de Educación Superior

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, resulta evidente que el acoso sexual constituye una tipología de violencia de género que afecta de forma considerable a toda la sociedad y especialmente a las mujeres, siendo más aguda en ámbitos caracterizados por la existencia de relaciones de subordinación como son el escolar, en particular en las Instituciones de Educación Superior, y el laboral.

Así, la OIT ha puntualizado en sus estudios que resulta fundamental la implementación de políticas y prácticas contra el acoso sexual que incluyan, cuanto menos, los siguientes elementos:

- a. Una declaración de criterios o principios.
- b. Un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad.
- c. La implementación de sanciones disciplinarias progresivas.
- d. La implementación de una estrategia de formación y comunicación (OIT, s/f).

En particular, para la OIT, resulta fundamental que las políticas impliquen todos los niveles de responsabilidad pública y privada, contando con un marco legal nacional y sanciones administrativas que garanticen su cumplimiento efectivo; la promoción de campañas informativas y de sensibilización que otorguen a la problemática del acoso sexual toda su relevancia y contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género; y la promoción de cambios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales y de empleadores (OIT,s/f).

Al analizar desde esta perspectiva la normatividad existente en el ordenamiento jurídico colombiano se evidencia que existen deficiencias, tal como se expondrá a continuación:

4.2.1. La Ley 1010 de 2006 resulta insuficiente para abordar de forma integral el problema del Acoso Sexual en el ámbito laboral

La Ley 1010 de 2006, tal como se encuentra concebida, aborda el acoso sexual desde la perspectiva del acoso laboral, en este contexto, tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley sub examine, tras diecisiete años de

implementación resulta evidente que la norma carece de un enfoque intersectorial que reconozca el género, la etnia, la raza, la clase, la orientación social, la discapacidad entre otras categorías, que se encuentran interrelacionadas, en este sentido, la Ley 1010 de 2006 no contempla que los sujetos de especial protección constitucional o las personas que son atravesadas por dos o más categorías (raza, discapacidad, género, entre otras) pueden ser víctimas de mayor discriminación en los contextos laborales (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).

A su vez, la norma no cuenta con medidas de reparación haciendo que el acoso sexual en el ámbito laboral haya sido normalizado e invisibilizado, impidiendo que sea prevenido, tramitado y sancionado efectivamente ya que no existen espacios que garanticen imparcialidad para la exposición de las denuncias y casos. Tampoco tiene instancias claras de sanción para los acosadores.

Desde esta perspectiva y tal como se destaca en el proyecto de ley, las mujeres, principales víctimas del acoso sexual, se enfrentan a innumerables situaciones de re victimización, lo cual les produce una mayor afectación emocional y económica, sin que el Decreto 4463 de 2011, que logró posicionar el acoso sexual como un riesgo profesional, haya tenido mayores impactos en esta realidad, generando, entre otras, consecuencias que han sido decantadas por la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL648-2018 en los siguientes términos:

“(i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo y la disminución en la calidad del mismo, y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género”.

La mencionada ineficacia de la Ley 1010 de 2006 también se ha traducido en la ausencia o ineficacia de mecanismos institucionales de la entidad o empresa correspondiente para proteger a las víctimas, de esta forma, el acoso sexual sigue siendo asumido como un asunto del ámbito personal o privado, ajeno a la empresa o a las instituciones, y no como una práctica a combatir dentro del ámbito laboral. Así se evidencia en el caso paradigmático de la periodista Vanessa Restrepo quien, el 19 de junio de 2019, denunció a Juan Esteban Vásquez, macro editor digital del diario *El Colombiano*, por acto sexual abusivo cometido el 17 de mayo de ese año (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).

Si bien 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 con el fin de que se le garantizará un entorno seguro para trabajar. La causa penal sigue en curso, no obstante, 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, por lo cual, la periodista renunció al diario el 9 de octubre de 2020 y pidió a la Corte Constitucional una revisión de su caso (Exposición de motivos PL 101 de 2022S).

En virtud de la sentencia T-140 de 2021, la Corte se pronunció preceptuando:

“La Sala consideró que el periódico El Colombiano vulneró los derechos de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos a la igualdad material, a no ser discriminada por razones de género y a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencias porque, tras haber sido presuntamente víctima de agresión sexual por parte de un compañero de trabajo —en lugar distinto a la sede de la empresa donde los dos desempeñaban su actividad laboral, la empresa accionada, informada sobre lo ocurrido por la actora, antes que brindarle una ruta de atención, acompañamiento y apoyo clara y eficaz, con enfoque diferencial y de género que hiciera factible su estabilidad emocional, para permitirle continuar con su actividad laboral libre de angustia y zozobra, dio paso a su revictimización en varias oportunidades, sin ofrecerle una opción de protección real, concordante con las obligaciones de prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres periodistas, conforme a lo exigido por el ordenamiento nacional e internacional y reiterado en múltiples ocasiones por la jurisprudencia de esta Corporación, lo que condujo, finalmente, a que la accionante se apartara de su puesto de trabajo.”

Adicionalmente, la Corte ordenó al periódico El Colombiano que adoptara un protocolo en el que se establecieran rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento en los casos de violencia contra las mujeres y ordenó el reintegro de la periodista y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. (Exposición de motivos PL 101 de 2022S)

También es importante destacar que, muchas veces, no hay un vínculo laboral sino contractual entre la empresa o entidad y el victimario o la víctima, lo cual también ocurre en el caso de pasantes o practicantes, lo que implica que la Ley 1010 de 2006 no puede aplicarse hacia ellos y no existen instrumentos efectivos para

tramitar las denuncias, ya que en los contratos no se incluyen cláusulas relacionadas con violencias basadas en género.

Desde esta perspectiva, y tal como lo hace la exposición de motivos el proyecto de ley en comento, conviene destacar las conclusiones de la Audiencia Pública “Acoso sexual en universidades, relaciones laborales o profesionales en Colombia”² llevada a cabo el 2 de octubre de 2020, en la cual participó 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.

Dentro de los temas tocados en dicha audiencia se destacaron los siguientes elementos que evidencian la ineficacia y falencias de la Ley 1010 de 2006 y en general la normatividad laboral para abordar el acoso sexual (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- La Ley 1010 de 2006 debería crear mecanismos para recibir denuncias anónimas pues el anonimato es una forma de proteger a las víctimas y de recuperar también esa esperanza en la justicia que han perdido.
- 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. La experiencia, sin embargo, evidencia que algunas compañías aún no adoptan estos protocolos o no los han difundido lo suficiente.
- Existe una falta de inclusión de medidas preventivas y correctivas dentro del reglamento de trabajo, lo cual 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.
- No se cuenta con información eficaz y de calidad respecto a: “...*qué es acoso, las situaciones en que puede presentarse, las consecuencias de estas acciones y el procedimiento a seguir en caso de presentarse un hostigamiento en el trabajo son fundamentales para poder poner en marcha un sistema que acompañe y brinde solución a este tipo de acciones, pero, sobre todo, que las prevenga*” (Camacho et al, 2014)
- Existen barreras de acceso a la justicia relacionadas con el Comité de Convivencia teniendo en cuenta que puede ser conformado por

²Disponible en: <https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/1858-victimas-de-acoso-sexual-y-laboral-requieren-mas-politicas-publicas>

empleados/as que tengan cargos de confianza y manejo, lo cual no puede asegurar la imparcialidad dentro de la investigación. Así, 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.* A su vez, estos espacios podrían dar pie a la revictimización y a la difusión del caso (Camacho et al, 2014).

- En virtud de su artículo 1, la Ley 1010 de 2006 “*no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación*”. Teniendo en cuenta lo anterior, todas las personas que no cuenten con una relación laboral quedan excluidas y desamparadas por parte de la norma, esto es, contratistas, practicantes, pasantes, entre otros.

Las anteriores consideraciones evidencian la necesidad de contar con procedimientos específicos frente al acoso sexual en el ámbito laboral que provean a las y los empleadores, las y los trabajadores y sus organizaciones, de criterios suficientes para generar protocolos que contengan, cuanto menos: 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. Lo anterior teniendo en cuenta que las omisiones de los empleadores y la ausencia de rutas claras son el camino equívoco para el tratamiento de este tipo de delitos, teniendo como consecuencia la revictimización generación de perjuicios en el ambiente laboral, y afectando especialmente a las mujeres.

4.2.2. Regulación respecto a las Instituciones de Educación Superior resulta insuficiente

Según estudios de la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación – UNESCO las respuestas contra la violencia en el ámbito educativo, dentro de la cual se encuentra el acoso sexual, deben ser integrales para poder contar con eficacia, en ese sentido, cuanto menos, deberían contar con los siguientes componentes (UNESCO, 2023):

- Un marco legal y político sólido para abordar la violencia.
- Formación y apoyo a las y los docentes en torno a la prevención de la violencia y la gestión positiva de las aulas.
- Un plan de estudios, aprendizaje y enseñanza que promueva un clima solidario y las habilidades sociales y emocionales de los y las estudiantes.
- Entornos de aula seguros, tanto física como psicológicamente.

- Mecanismos de denuncia para los y las estudiantes afectados por la violencia, contando a su vez con servicios de apoyo y atención.
- Estrategias que cuenten con la participación de todas las partes interesadas de la comunidad educativa, incluidos los padres y madres.
- Capacitación y participación de los y las estudiantes.
- Mecanismos de monitoreo de la violencia escolar, incluido el acoso, y evaluación de las respuestas.

A través del presente proyecto de ley se busca dar un primer paso para la consecución de estrategias que cumplan con los estándares mencionados haciendo que al interior de las Instituciones de Educación Superior se implementen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.

De este modo, a través de las directrices inscritas en el presente proyecto de ley, se busca que el Ministerio de Educación Nacional, en su rol de rector de la política educativa, acompañe y haga 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, de manera que toda la comunidad educativa sepa cómo operar, dónde denunciar y cuáles son las instancias y sanciones, generando a su vez efectos positivos en la disminución de las brechas de género que subsisten en el ámbito educativo.

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del presente proyecto de ley, si bien se han implementado protocolos en las instituciones educativas estos no han sido del todo efectivos, así lo demuestran las múltiples denuncias que han sido registradas en los medios de comunicación, las cuales fueron decantadas en los siguientes términos (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- El caso de una estudiante de la Universidad Católica (Semana, 2020) quien fue víctima de violencia sexual por parte de uno de sus compañeros y denuncia que la universidad obstaculizó la investigación.
- Los 30 testimonios (El Tiempo, 2020) contra siete profesores de la universidad Nacional. De acuerdo con el informe, *“en la mayor parte de los testimonios se evidencia el posible aprovechamiento de la relación de superioridad en edad, sexo y posición laboral de parte de estos docentes con fines sexuales no consentidos”*.

- En la Universidad Distrital 131 estudiantes de matemáticas (El Espectador, 2020) denunciaron a un profesor por acoso sexual. Según Daniela Bermúdez, una de las personas firmantes cuando se hizo público el caso, y quien también estuvo presente en la audiencia pública llevada a cabo en el Congreso de la República en 2020, todas las instituciones les dieron la espalda:

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

- La universidad de Antioquia publicó un informe en 2005 (Exposición de motivos PL 101 de 2022S) sobre la violencia de género dentro de esa institución en el que afirma:

“uno de los aspectos más sobrecogedores que revela la investigación es la invisibilización de las distintas expresiones de la violencia de género en el contexto de las relaciones universitarias, invisibilización en buena parte ocasionada por la oposición que habitualmente se establece entre la vida académica y la violencia en tanto se parte del supuesto según el cual la formación y el saber se constituyen en una suerte de protección frente a las violencias...El acoso sexual en el contexto universitario se refiere directamente a las relaciones de poder y al uso de las mismas para avances en el campo sexual con las estudiantes; las formas de coacción son invisibles pero sutiles y eficaces, por lo que las personas no se dan cuenta que las padecen...

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

A su vez resulta clave tener en cuenta que algunos protocolos de Instituciones de Educación Superior no contemplan procedimientos a aplicar cuando la violencia

sexual no se genera en una sola institución educativa. Un vacío que con frecuencia pone a las víctimas en segundo plano y da pie a la revictimización.

4.2.3. Ineficacia del derecho penal para abordar de forma suficiente la problemática del acoso sexual

Tal como se destaca en la exposición de motivos el presente proyecto de ley, se ha demostrado la ineficacia del artículo 210A del Código Penal colombiano para disuadir las conductas de acoso sexual, teniendo en cuenta que (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- a. 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 abusivos³.
- b. El delito de acoso sexual contempla una pena de 1 a 3 años, lo que significa que el condenado puede acceder a subrogados penales.
- c. Dentro del sistema penal las mujeres se enfrentan a una revictimización teniendo en cuenta las concepciones preconcebidas por parte de las autoridades del sistema penal cuando se denuncian conductas de violencia género, las cuales son sintetizadas por la Corte Constitucional en la sentencia T-140 de 2021, en los siguientes términos:

“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”.

“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

³ 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”

(por ejemplo, marcas de resistencia en el imputado, testigos, signos de que ella ejerció resistencia)”;

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 última ratio a su favor. Ello implica que la mujer también tenga que probar absolutamente su versión”;

“La mujer corresponsable” concepto que obedece a la idea según la cual la violencia de género es algo que debe mantenerse en el plano de la intimidad respecto de lo que la justicia penal y su condena por parte de la sociedad debe mantenerse a distancia, pues no les está dado incidir en las relaciones de pareja. De este modo, la violencia y/o discriminación por motivos de género se entiende como “una manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas” y

“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 asignársele al hombre”.

4.2.4. El acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior genera graves consecuencias para las víctimas y la sociedad

Resulta fundamental la presente iniciativa legislativa teniendo en cuenta que el acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior no sólo afecta a las víctimas, también genera importantes consecuencias en la sociedad en su conjunto, así:

4.2.4.1. Consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual genera grandes perjuicios monetarios para los gobiernos y empleadores teniendo en cuenta que genera pérdida de productividad y altos costos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo requiriendo de atención médica y asesoría especializada, a su vez, como consecuencias de los litigios que puedan generarse existen altos costos para la resolución de casos y

compensaciones en cabeza de las y los empleadores (Bohórquez & Rodríguez, 2023). Adicionalmente la existencia de casos de acoso sexual identificado en una empresa hace que se genere mala reputación para las empresas y entidades.

A su vez, para las víctimas se presentan consecuencias como baja autoestima, descenso de la motivación, cambios a nivel relacional, menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad, repercusiones en la salud mental, trastornos de sueño, modificación en el comportamiento, perjuicio en la situación laboral, enfermedades físicas, pérdida de confianza hacia uno mismo y hacia los demás y suicidio (Aesthesis Psicólogos, 2017).

Tabla 5. Coste del Acoso Sexual

VÍCTIMAS	EMPLEADORES	SOCIEDAD
<p>Sufrimiento Psicológico, como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima;</p> <p>Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales;</p> <p>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, como abuso de drogas y alcohol;</p> <p>Víctimas antes de conseguir oportunidades profesionales, abandono del empleo o suicidio.</p>	<p>Disminución de la productividad de la empresa, debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • juicio injusto • peligro del trabajo en equipo • desmotivación • absentismo <p>No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual;</p> <p>El progreso y la innovación en el seno de la empresa están amenazados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo;</p>	<p>Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas;</p> <p>Beneficios para el bienestar del desempleado y jubilación;</p> <p>Costes por invalidez para los discapacitados;</p> <p>Gastos en procesos legales y penales;</p> <p>Denegado el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres;</p>

Fuente: (Oficina Internacional del Trabajo, s/f).

4.2.4.2. Consecuencias del acoso sexual en el ámbito educativo- Instituciones de Educación Superior

Dentro del ámbito educativo, dentro del cual se encuentran las Instituciones de Educación Superior, ser acosado afecta negativamente el sentido de pertenencia hacia la escuela y la garantía del derecho a la educación, así, las víctimas tienen más probabilidades de dejar sus estudios a su vez, cuentan con resultados educativos más bajos que quienes no son víctimas de acoso (UNESCO, 2023).

Desde esta perspectiva, el acoso sexual en el ámbito educativo puede tener consecuencias devastadoras tanto para las víctimas como para la comunidad educativa en general. Algunas de las principales consecuencias incluyen:

- Impacto emocional y psicológico: Las víctimas de acoso sexual pueden experimentar una amplia gama de efectos emocionales negativos, como

ansiedad, depresión, baja autoestima, sentimientos de culpa, vergüenza y aislamiento social. Estos efectos pueden interferir significativamente con su bienestar general y su capacidad para concentrarse y aprender.

- Rendimiento académico: El acoso sexual puede afectar el rendimiento académico de las víctimas, ya que pueden tener dificultades para concentrarse en sus estudios debido a la angustia emocional y mental que están experimentando.
- Ausentismo: Las víctimas de acoso sexual pueden evitar asistir a la escuela para no ver a los agresores o rehuir las situaciones de acoso. Esto puede llevar a un aumento del ausentismo, lo que a su vez puede afectar negativamente su educación y desarrollo personal.
- Deserción: En casos más graves, el acoso sexual puede llevar a que las víctimas abandonen la institución educativa por completo, lo que tiene consecuencias a largo plazo en su futuro educativo y profesional.
- Daño a la autoimagen: Las víctimas pueden desarrollar una imagen negativa de sí mismas como resultado del acoso sexual, lo que puede afectar su confianza y sus relaciones con los demás.
- Problemas de salud física: El acoso sexual prolongado puede tener un impacto en la salud física de las víctimas debido al estrés crónico y la ansiedad que experimentan.
- Ambiente educativo negativo: El acoso sexual crea un ambiente educativo hostil y poco seguro, lo que puede afectar negativamente a todos los estudiantes y al personal educativo. Puede generar una atmósfera de miedo, desconfianza y falta de respeto.
- Responsabilidad y reputación institucional: Las instituciones educativas que no toman medidas adecuadas para prevenir y abordar el acoso sexual pueden enfrentar consecuencias legales y una disminución de su reputación entre los padres, estudiantes y la comunidad en general.
- Perpetuación de estereotipos de género: El acoso sexual puede perpetuar estereotipos de género y normas sociales dañinas, lo que a su vez puede contribuir a la normalización y tolerancia de comportamientos inapropiados.

4.2.5. Pertinencia del proyecto de ley: Responde a la necesidad de adoptar medidas de prevención, investigación y sanción del acoso sexual

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del presente proyecto de ley, resulta plenamente pertinente para solucionar las problemáticas y evitar las

consecuencias enunciadas, teniendo en cuenta que (Exposición de motivos PL 101 de 2022S):

- Incluye un enfoque de interseccional y diferencial con los que pretende velar por los derechos de todas las personas que desarrollan actividades en el ámbito laboral y educativo, salvaguardando 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.
- No sólo ampara las relaciones laborales privadas y públicas, sino también las relaciones civiles y comerciales que se desarrollan en los contextos laborales y educativos, cumpliendo así con el Convenio 190 de la OIT. 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 educativos son problemas organizacionales y no individuales.
- Contempla medidas de protección como la garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada para las víctimas y denunciantes de acoso sexual.
- Reconoce que el acoso puede generarse en virtud de una única conducta y elimina como requisito que deba ser repetitiva.
- Incorpora medidas de atención psicológica para las víctimas y acciones por parte del empleador al momento de conocer una querrela por acoso sexual.
- Tiene en cuenta medidas de reparación.

5. **DERECHO COMPARADO:**

Se pueden sintetizar las siguientes experiencias internacionales en torno al acoso sexual en el ámbito laboral y educativo:

Tabla 6: Derecho comparado

País	Medida Implementada
Uruguay	La Ley N.º 18.561 de 11/09/2009, que fue reglamentada en el año 2017 a través del Decreto N.º 256/017 bajo el gobierno de Tabaré Vázquez, previene y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente/alumno. También tiene como objeto

	<p>proteger a las víctimas en contextos tanto privados como públicos.</p> <p>Establece que la víctima puede denunciar el caso ante la empresa o institución para la que trabaja, o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Además del proceso penal o administrativo correspondiente, la víctima tiene derecho a reclamar una suma de dinero por los perjuicios ocasionados y a considerarse despedida, correspondiéndole una indemnización de 6 salarios mensuales, acumulables con la indemnización común.</p> <p>Obliga al empleador a adoptar medidas de prevención y sanción, proteger la integridad psico-física de la víctima desde el momento de la denuncia, difundir el rechazo frente a este tipo de conductas, proteger a los denunciantes, víctimas y testigos, mediante la reserva de las actuaciones que se cumplan (Goldstein, 2017).</p>
Argentina	<p>La Ley 26.485 establece que constituye violencia en el ámbito laboral el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.</p> <p>En el país no existe una ley nacional que trate específicamente la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral. La Ley 26.485 establece que constituye violencia en el ámbito laboral el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.</p>
Perú	<p>Se entiende como hostigamiento sexual cualquier conducta de connotación sexual no deseada y se han realizado varios esfuerzos para definir el marco normativo que sanciona esta</p>

	<p>práctica. El primero es la Ley N.º 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, cuyo objeto es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.</p> <p>Posteriormente, la Ley N.º 28983 de Igualdad de Oportunidades estableció el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Esta encargó al Poder Ejecutivo la responsabilidad de garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Entre los derechos laborales se incluye la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.</p>
Chile	<p>Cuenta con la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e introduce modificaciones al Código del Trabajo; la Ley 20536 (2011) sobre violencia escolar; la Ley 21197 (2020), que modifica la Ley nº 19.712 o Ley del deporte; la Ley N.º 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, y la ley nº 20.686, que crea el ministerio del deporte, para establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.</p>
México	<p>La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra</p>

	<p>las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>
Costa Rica	<p>La ley 7476 de Costa Rica prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.</p>
España	<p>La Ley Orgánica 3/2007 define el acoso sexual como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>
Estados Unidos	<p>Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos, el hostigamiento sexual (sexual harrasment) constituye una forma de discriminación por razón de sexo que viola los derechos civiles. De esta forma, los avances sexuales mal recibidos, los pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual cuando explícita o implícitamente afectan al empleo de un individuo, interfieren de manera irrazonable en su rendimiento laboral o crean un ambiente de intimidación hostil u ofensivo. Se considera también como víctima a las personas que fueron afectadas por la conducta ofensiva, sin que necesariamente sean las personas directamente agredidas.</p>
Unión Europea	<p>Cuentan con una Directiva que obliga a los Estados miembros a garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, incluido el acoso sexual.</p>
Canadá	<p>Prohíbe el acoso sexual laboral, a través de su Código Laboral, y prevé medidas de protección a los empleados en dichos casos, dándoles una prioridad total, esto se puede ver reflejado en los artículos 247.1-247.4.</p>

Fuente: *Elaboración propia con base en exposición de motivos del proyecto de ley y doctrina*

6. CONFLICTOS DE INTERÉS

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, “*Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992*”, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que reza:

“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

A. Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

B. Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

C. Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. (...).”

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

7. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Para el segundo debate, los ponentes realizan algunas modificaciones de forma y de fondo al texto aprobado en primer debate, entre ellas, la eliminación de la expresión “y otras formas de violencia sexual”, dado que en el proyecto de ley las medidas de prevención, protección y atención se enfocan en las conductas de acoso sexual. Igualmente, y atendiendo a algunas observaciones realizadas en relación con algunos de los artículos aprobados en primer debate, se modificó la redacción de los mismos, para definir de forma más clara el alcance de las responsabilidades de los empleadores en el desarrollo de medidas de prevención, protección y atención de las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. Finalmente, se modifica también el alcance del proyecto de ley en lo relacionado con el acoso

sexual en las Instituciones de Educación Superior, atendiendo al principio de autonomía universitaria.

El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones para la ponencia de Segundo Debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

Texto definitivo aprobado en Primer Debate Cámara	Texto propuesto para Segundo Debate Cámara	Observaciones
<p>Título: “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”</p>	<p>Título: “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”</p>	<p>Se modifica el título del proyecto, en virtud de los principios de identidad y unidad de la materia se elimina la categoría de otras formas de violencia sexual, ya que las medidas de prevención, protección y atención se enfocan en las conductas de acoso sexual.</p>
<p>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.</p> <p>Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de</p>	<p>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.</p> <p>Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual, y otras formas de</p>	<p>Se elimina “y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p>

<p>acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.</p>	<p>violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.</p>	
<p>Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:</p> <p>1. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.</p>	<p>Artículo 2°. Definiciones <u>Definición de Acoso sexual.</u> Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:</p> <p>1. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.</p> <p><u>la definición de Acoso sexual consignada en el artículo 210A de la Ley 599 de 2000.</u></p>	<p>Se modifica el artículo en atención al principio de unidad en la materia y por técnica legislativa se elimina la transcripción literal del artículo 210A del Código Penal y se hace remisión directa a la norma evitando duplicidad de definiciones.</p>

<p>Artículo 3°. Principios. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro homine y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad.</p>	<p>Artículo 3°. Principios. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro homine pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad.</p>	<p>Se modifica el artículo reemplazando el nomen “<i>pro homine</i>”, que se considera excluyente y sexista al originarse en concepciones patriarcales conscientes o inconscientes, por el principio “<i>pro persona</i>” utilizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como un principio más incluyente y no discriminatorio.</p>
<p>Artículo 4°. Enfoques. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.</p>	<p>Artículo 4°. Enfoques. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 5°. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y</p>	<p>Artículo 5°. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.</p>	<p>Se elimina “y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p>

<p>jurisprudencial colombiano.</p>		
<p>Artículo 6. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por acoso sexual y otras formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.</p>	<p>Artículo 6. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por acoso sexual y otras formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.</p>	<p>Se elimina “y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p>
<p>Artículo 7. Ámbito de aplicación. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de las Instituciones de Educación Superior, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso, en cuanto al contexto laboral, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por parte de la víctima y la investigada como</p>	<p>Artículo 7. Ámbito de aplicación. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de las Instituciones de Educación Superior, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso, en cuanto al contexto laboral, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por parte de la víctima y la investigada como requisito para</p>	<p>Se elimina “y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p> <p>Se modifica el orden del texto y algunos numerales del artículo con el objetivo de que sea explícito que el ámbito de aplicación será el contexto laboral.</p>

<p>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, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:</p> <p>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, el</p>	<p>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, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto desempeñen actividades laborales. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:</p> <p>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, el trabajo remoto y el</p>	
---	---	--

<p>trabajo remoto 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</p>	<p>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 <u>dentro del contexto laboral;</u></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</p>	
--	--	--

<p>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>f. En el alojamiento proporcionado por el empleador.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las IES públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos a su interior, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación.</p>	<p>la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, <u>cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral</u> ambas personas trabajan juntas en los términos descritos.</p> <p>f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, <u>cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.</u></p> <p><u>En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.</u></p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, las</p>	
--	---	--

	<p>interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las IES públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos a su interior, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación.</p>	
<p>CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.</p> <p>Artículo 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual. El Gobierno Nacional en el término de_(12) doce 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</p>	<p>CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.</p> <p>Artículo 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual. El Gobierno Nacional en el término de (12) doce 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</p>	<p>Se elimina “, y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto. Se añade la letra “c” faltante en la palabra “construcción”. Modificaciones de forma.</p>

<p>Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral o en las Instituciones de Educación Superior.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero creado a través del Decreto 1710 de 2020.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral a la ciudadanía, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de personas</p>	<p>Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral o en las Instituciones de Educación Superior.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero creado a través del Decreto 1710 de 2020.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral a la ciudadanía, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de personas</p>	
---	--	--

<p>con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores, instituciones educativas, mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 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>con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores, instituciones educativas, mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 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—9°. Contenidos mínimos del Plan. El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral o en las 	<p>Artículo 9°. Contenidos mínimos del Plan. El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral o en las 	<p>Se elimina de los numerales 3 y 4 “y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto y modificaciones de forma.</p> <p>Así mismo, se elimina de los lineamientos que deben tener en cuenta las Administradoras</p>

<p>Instituciones de Educación Superior y difusión sobre el contenido de la presente ley.</p> <p>2. Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, comerciales, programas de radio, televisión, redes sociales, o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.</p> <p>3. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley en contratos, reglamentos internos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual.</p> <p>4. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de</p>	<p>Instituciones de Educación Superior y difusión sobre el contenido de la presente ley.</p> <p>2. Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, comerciales, programas de radio, televisión, redes sociales, o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.</p> <p>3. Elaborar los lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, contratos, reglamentos internos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual.</p> <p>4. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de</p>	<p>de Riesgos Laborales - ARL- para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención al acoso sexual las Instituciones de Educación Superior, ya que la función de las ARL es el trabajo conjunto con la empresa para identificar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, es decir, que es posible a través de las ARL influir en el bienestar de los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior e indirectamente en la comunidad universitaria.</p> <p>Por último, se modifica la palabra promoción por protección del acoso sexual.</p>
--	--	--

<p>Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual y otras formas de violencia sexual dentro del ámbito laboral y de las instituciones de educación superior.</p> <p>Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales y de instituciones de educación superior, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora, así como la convivencia y el bienestar de la comunidad universitaria.</p>	<p>Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción <u>prevención, protección y atención, promoción</u> y prevención del acoso sexual y otras formas de violencia sexual dentro del ámbito laboral y de las instituciones de educación superior.</p> <p>Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales y de instituciones de educación superior, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora, así como la convivencia y el bienestar de la comunidad universitaria.</p>	
<p>Artículo 10°. Responsabilidades de promoción y pedagogía de las ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la Atención,</p>	<p>Artículo 10°. Responsabilidades de promoción y pedagogía atención, protección y prevención de las ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán</p>	<p>Se elimina “y violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto. Se modifica la palabra promoción por protección del acoso sexual.</p>

<p>Promoción y prevención del acoso sexual, y violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.</p>	<p>actividades de fortalecimiento de la Atención, <u>Promoción atención, protección promoción</u> y prevención del acoso sexual, y violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.</p>	
<p>Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, 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 interno de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 2. Garantizar los derechos de las víctimas, y 	<p>Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, 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 interno de trabajo protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, y otras formas de violencia sexual <u>en el contexto laboral, la cual debe ser</u> 	<p>Se elimina “y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p> <p>En el numeral 1 se elimina la obligación de que la política interna se vea reflejada en contratos y reglamentos internos, ya que esto generaría un desgaste administrativo y económico para las empresas. No obstante, esto no les exime de adoptar la política de manera integral dentro del contexto laboral.</p> <p>En los numerales 2 y 3 en atención a comentarios se especifica que los empleadores deberán dar cumplimiento a las</p>

<p>establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.</p> <p>3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.</p> <p>4. Remitir de manera inmediata la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 15 de la presente ley.</p> <p>5. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y otras formas de violencia sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.</p> <p>7. Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia por los delitos</p>	<p><u>ampliamente difundida.</u></p> <p>2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual <u>dentro de su ámbito de competencia.</u></p> <p>3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable <u>dentro de su ámbito de competencia.</u></p> <p>4. Remitir de manera inmediata la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 15 de la presente ley.</p> <p>5. <u>4.</u> Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>6. <u>5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.</u></p> <p>7. <u>6.</u> Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de</p>	<p>obligaciones consignadas de acuerdo a sus competencias.</p> <p>El numeral 4 y 5 se cambian de orden para clarificar que primero se informa a la víctima y luego se remite la queja a la autoridad competente.</p> <p>Se elimina el numeral 7 por principios de identidad y unidad de la materia, ya que los delitos del libro II, título IV del Código Penal hacen referencia a la categoría de otras formas de violencia sexual.</p> <p>Por último, se modifica el parágrafo de acuerdo a las disposiciones anteriores para darle coherencia al proyecto.</p>
--	---	---

<p>establecidos en el Título IV del Libro II del Código Penal, para evitar un perjuicio irremediable.</p> <p>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. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.</p> <p>Parágrafo. Las empresas adoptarán en sus reglamentos internos de trabajo las obligaciones establecidas en el presente artículo.</p>	<p>visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y otras formas de violencia sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.</p> <p>8. Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia por los delitos establecidos en el Título IV del Libro II del Código Penal, para evitar un perjuicio irremediable.</p> <p>9. 8. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o 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. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la</p>	
--	---	--

	<p>intimidación, confidencialidad y debido proceso de las partes.</p> <p>Parágrafo. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos reglamentos internos de trabajo y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.</p>	
<p>Artículo 12°. 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.</p>	<p>Artículo 12°. 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 <u>de acuerdo al ámbito de competencia.</u></p> <p><u>Parágrafo. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.</u></p>	<p>Se modifica especificando que las entidades contratantes de prestación de servicios son responsables de la aplicación de las obligaciones consagradas en el articulado dentro de su margen de acción y se añade un nuevo parágrafo que al dar cumplimiento a dichas obligaciones el vínculo entre el contratante y contratista no dará a lugar al reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral.</p>

<p>Artículo 13°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros quejosos de acoso sexual, 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. 3. Pedir traslado del área de trabajo. 4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de vulnerabilidad para la víctima. 5. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación 	<p>Artículo 13°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros quejosos <u>que conozcan del hecho</u> de acoso sexual, 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. 3. Pedir traslado del área de trabajo. 4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de vulnerabilidad <u>riesgo</u> para la víctima. 5. Evitar <u>la realización de tener</u> que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 6. Terminar el contrato de 	<p>Se elimina “, o de otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto y se ajusta la redacción del numeral 4,5 y 6 para mayor claridad.</p>
--	---	--

<p>contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso.</p> <p>7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.</p> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p>	<p>trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción ningún pago por concepto de preaviso.</p> <p>7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.</p> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p>	
<p>Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p>	<p>Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p>	<p>Se elimina del artículo “y de otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p> <p>Adicionalmente, se mantiene la estabilidad laboral dejando sin efecto el despido que ocurra dentro de los seis</p>

<p>Los empleadores o contratantes deberán contar con el permiso de la inspección del trabajo para desvincular a las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral. Los inspectores de trabajo deberán constatar que la desvinculación precede de una justa causa para autorizar el despido o la terminación del contrato.</p> <p>Parágrafo: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, y otras formas de violencia en el contexto laboral 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, al reconocimiento de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y demás medidas que resulten necesarias para la garantía de protección plena de los derechos de la víctima.</p>	<p><u>La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual en el contexto laboral, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja.</u></p> <p><u>Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.</u></p> <p>Parágrafo. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, y otras formas de violencia en el contexto laboral y/o dentro del año <u>los seis meses</u> siguientes 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, al</p>	<p>meses siguientes a la queja, ya que mantener el permiso de las inspecciones de trabajo implicaba otorgarles una nueva función sin reforzarlas.</p> <p>Adicionalmente y pasando estos seis (6) meses iniciales, se deja en manos del juez la decisión del despido sin justa causa en razón a la queja de acoso sexual.</p>
---	---	--

	<p>reconocimiento de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y demás medidas que resulten necesarias para la garantía de protección plena de los derechos de la víctima.</p>	
<p>CAPÍTULO III. QUEJA</p> <p>Artículo 15°. Mecanismos de queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual y otras formas de violencia en el contexto laboral 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 párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, y otras formas de violencias en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley.</p>	<p>CAPÍTULO III. QUEJA</p> <p>Artículo 15°. Mecanismos de queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual y otras formas de violencia en el contexto laboral 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 párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, y otras formas de violencias en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley <u>en el ambito</u></p>	<p>Se elimina del artículo “, y de otras formas de violencias” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p> <p>Para mayor claridad se especifica que la queja se podrá hacer ante el empleador y esta no será requisito de procedibilidad para las acciones que pueda tomar la víctima en el ámbito penal y disciplinario.</p>

<p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes.</p> <p>En ningún caso el trámite de la queja será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.</p> <p>Para el caso de las IES, aplicará lo contemplado en el presente artículo para quienes tengan relación contractual o laboral con la institución. En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución de Educación Superior sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente ley.</p>	<p><u>de sus competencias.</u></p> <p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes.</p> <p>En ningún caso el trámite de la queja <u>ante el empleador</u> será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal <u>y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos</u></p> <p>Para el caso de las IES, aplicará lo contemplado en el presente artículo para quienes tengan relación contractual o laboral con la institución.</p> <p>En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución de Educación Superior sin perjuicio de las demás <u>acciones que se puedan interponer.</u> disposiciones de la presente ley.</p>	
---	--	--

<p>Artículo 16°. Medidas preventivas y correctivas del acoso. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:</p> <p>4. Ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.</p>	<p>Artículo 16°. Medidas preventivas y correctivas del acoso. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:</p> <p>4. Ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, 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>Se elimina “, y de otras formas de violencias” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p> <p>Se elimina “reiterados”, ya que no es necesario que ocurra el acoso sexual de forma repetida para que se tomen acciones.</p>
<p>Artículo 17. Otras disposiciones aplicables. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de acoso sexual, y otras formas de violencia, las disposiciones contenidas en la ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o adicionen.</p>	<p>Artículo 17. Otras disposiciones aplicables. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de acoso sexual, y otras formas de violencia, las disposiciones contenidas en la ley <u>Ley</u> 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan</p>	<p>Se elimina “, y otras formas de violencia,” en concordancia con el nuevo título del proyecto. Modificaciones de forma.</p>
<p>CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.</p> <p>Artículo 18°. Falta</p>	<p>CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.</p> <p>Artículo 18°. Falta</p>	<p>Sin modificaciones.</p>

disciplinaria gravísima. El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

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

disciplinaria gravísima. El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

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,

<p>raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p> <p>5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual no consentida, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.</p> <p>6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.</p>	<p>etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p> <p>5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual no consentida, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.</p> <p>6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.</p>	
<p>Artículo 19°. 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. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque</p>	<p>Artículo 19°. <u>Valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional</u> 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. <u>APLICACIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL PARA LA VALORACIÓN</u></p>	<p>Se modifica el título del artículo, ya que no hace referencia a un estándar probatorio, si no una aplicación del enfoque diferencial en la valoración probatoria.</p> <p>Adicionalmente se elimina la referencia al artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, ya que no es necesaria en el entendido que la carga es aplicable en materia disciplinaria, pues le corresponde al titular de la acción disciplinaria desvirtuar la presunción de inocencia del</p>

<p>diferencial e interseccional.</p> <p>Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la ley 1010 de 2006. 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 	<p><u>PROBATORIA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.</u> En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional.</p> <p>Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la ley Ley 1010 de 2006. 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 	<p>procesado.</p>
---	---	-------------------

<p>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.</p> <p>Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 del presente Código General Disciplinario.</p>	<p>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.</p> <p>Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 del presente Código General Disciplinario.</p>	
<p>CAPÍTULO PROCEDIMIENTO CONTRATISTAS PRESTACIÓN</p>	<p>V. PARA DE DE</p> <p>CAPÍTULO PROCEDIMIENTO CONTRATISTAS</p> <p>V. PARA DE DE</p>	<p>Se elimina “, y otras formas de violencia,” en concordancia con el nuevo título del proyecto. Modificación de</p>

<p>SERVICIOS.</p> <p>Artículo 20°. 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, y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual. 3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las 	<p>PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p>Artículo 20°. 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.</p> <p>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, y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual. 3. Establecimiento de 	<p>forma.</p>
--	---	---------------

<p>víctimas, restablecimiento de derechos.</p> <p>4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.</p> <p>5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la ley 1010 de 2006.</p> <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>Dicha publicación deberá ser</p>	<p>mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.</p> <p>4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.</p> <p>5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la ley Ley 1010 de 2006.</p> <p>Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos <u>y/o</u> 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>anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.</p>	<p>Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.</p>	
<p>CAPÍTULO VI. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR</p> <p>Artículo 21°. Prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. 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 	<p>CAPÍTULO VI. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR</p> <p>Artículo 21°. Prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. 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"> a. 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 	<p>Se elimina del numeral 3 “y otras formas de violencia” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p>

<p>Educación Superior construyan y desarrollen estrategias y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.</p> <p>2. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales y otras formas de violencia sexual.</p> <p>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, detección y atención de casos de acoso sexual y otras</p>	<p>Educación Superior construyan y desarrollen estrategias y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.</p> <p>b. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.—y otras formas de violencia sexual.</p> <p>c. 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, detección y atención de casos de acoso sexual. y otras formas de violencia</p>	
---	---	--



formas de violencia sexual.	sexual.	
<p>CAPÍTULO VII. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</p> <p>Artículo 22°. 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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior.</p> <p>El apartado dará cuenta de las sanciones por acoso sexual, y otras formas de violencia sexual registrados y será de público conocimiento, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría</p>	<p>CAPÍTULO VII. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</p> <p>Artículo 22°. 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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior.</p> <p>El apartado dará cuenta de las sanciones por acoso sexual, y otras formas de violencia sexual <u>registrados</u> registrados <u>registradas</u> y será de público conocimiento, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las</p>	<p>Se elimina del artículo “, y otras formas de violencia sexual” en concordancia con el nuevo título del proyecto.</p> <p>Se especifica que el registro de las quejas y sanciones deberá respetar la normativa de protección de datos personales.</p> <p>Además, se determina que la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso será quienes reciban el informe anual.</p>

<p>General de la Nación y las instituciones de Educación Superior, 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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, 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 en el primer trimestre del año.</p>	<p>instituciones de Educación Superior, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 <u>y respetando las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y concordantes en protección de datos personales.</u></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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado a <u>la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del</u> Congreso de la República en el primer trimestre del año.</p>	
<p>Artículo 23°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 23°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y <u>deroga</u> todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Modificación de forma.</p>

8. PROPOSICIÓN

Con base en los argumentos expuestos en el presente informe de ponencia, se solicita a la Plenaria de la Cámara de Representantes dar segundo debate y aprobar el **Proyecto de Ley 332 de 2022 Cámara “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”**, conforme al texto que se anexa.

Atentamente,

 <p>MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO Representante a la Cámara Coordinadora Ponente</p>	<p>LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara Ponente</p>	 <p>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Ponente</p>
--	--	---



9. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROYECTO DE LEY No. 332 DE 2022 CÁMARA

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual-en el contexto laboral.

También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

Artículo 2°. Definición de Acoso sexual. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adopta la definición de Acoso sexual consignada en el artículo 210A de la Ley 599 de 2000.

Artículo 3°. Principios. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad.

Artículo 4°. Enfoques. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

Artículo 5°. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Artículo 6. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Artículo 7. Ámbito de aplicación. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de las Instituciones de Educación Superior, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- 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, el trabajo remoto 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 dentro del contexto laboral;
- 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 el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones.

Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las IES públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos a su interior, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación.

CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.

Artículo 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual. El Gobierno Nacional en el término de (12) doce 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 en el contexto laboral.

La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero creado a través del Decreto 1710 de 2020.

Parágrafo. El Gobierno Nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual en el contexto laboral a la ciudadanía, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de personas con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores, instituciones educativas, mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 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.

Artículo 9°. Contenidos mínimos del Plan. El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:

1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley.
2. Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, comerciales, programas de radio, televisión, redes sociales, o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.
3. Elaborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.
4. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.

Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.

Artículo 10°. Responsabilidades de atención, protección y prevención de las ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.

Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los

protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.

6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

7. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o 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. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Parágrafo. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 12°. 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 de acuerdo al ámbito de competencia.

Parágrafo. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Artículo 13°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales

retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

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.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

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.

Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual en el contexto laboral, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Parágrafo. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en

el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes 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.

CAPÍTULO III. QUEJA

Artículo 15°. Mecanismos de queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador 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.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

Parágrafo. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

Para el caso de las IES, aplicará lo contemplado en el presente artículo para quienes tengan relación contractual o laboral con la institución.

En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución de Educación Superior sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.

Artículo 16°. Medidas preventivas y correctivas del acoso. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:

10. Ante la ocurrencia de actos de acoso sexual en el contexto laboral, 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.

Artículo 17. Otras disposiciones aplicables. En lo no previsto en la presente ley

aplicará para los casos de acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Artículo 18°. Falta disciplinaria gravísima. El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual no consentida, 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.

Artículo 19°. Valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional. Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160B. APLICACIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL PARA LA VALORACIÓN PROBATORIA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional.

Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder respecto de la víctima.
2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.
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.

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 del presente Código General Disciplinario.

CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Artículo 20°. 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 los siguientes contenidos:

1. Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en la presente ley.
2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual.
3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.
4. La imposición de las sanciones descritas 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 y en la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o 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.

Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

CAPÍTULO VI. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

-Artículo 21°. Prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

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:

- a. 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 y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.
- b. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.
- c. 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, detección y atención de casos de acoso sexual.

CAPÍTULO VII. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY




Artículo 22°. 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 en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior.

El apartado dará cuenta de las sanciones por acoso sexual registradas y será de público conocimiento, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones de Educación Superior, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y respetando las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y concordantes en protección de datos personales.

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 en el contexto laboral, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República en el primer trimestre del año.

Artículo 23°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,

 <p>MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO Representante a la Cámara Coordinadora Ponente</p>	 <p>LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara Ponente</p>	 <p>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Ponente</p>
--	--	--

10. REFERENCIAS.

Aesthesis Psicólogos. (2017, noviembre 10). Acoso sexual en el trabajo. Factores y consecuencias. Madrid; Aesthesis Psicólogos Madrid.
<https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/acoso-sexual-en-el-trabajo-factores-y-consecuencias/>

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

Bohórquez. R, Rodriguez. M, (2023). Acoso sexual en las relaciones de trabajo: un análisis desde el derecho penal y laboral colombiano. Monografía. Rescatado de: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/19235/2022_Tesis_Maria_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13(25), 121-137.

Corredor-Higuera, J. A., & Paz-Sefair, A. (2016). Reflexiones sobre las funciones jurisdiccionales de la Superintendencia Financiera de Colombia. *Entramado*, 12(1), 174-200.

Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-478 de 2015, Sala Quinta de Revisión. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-281A de 2016, Sala Novena de Revisión. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá.

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-265 de 2016, Sala Sexta de Revisión. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-239 de 2018, Sala Sexta de Revisión. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.

Corte Constitucional. (2021). Sentencia T – 140 de 2021, Sala Séptima de Revisión. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2018). Sentencia SL648-2018, Sala Laboral. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2020). Sentencia SP931-2020, Sala Penal. M.P. Hugo Quintero Bernate. Bogotá.

Defensoría del Pueblo. (2023). Informe defensorial. Violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes en Colombia: análisis de la respuesta estatal.

El Espectador. (2020, junio 30). La universidad que ignoró la denuncia pública de acoso sexual de 131 estudiantes - Las Igualadas. El Espectador. <https://www.elespectador.com/opinion/columnistas/las-igualadas/la-universidad-que-ignoro-la-denuncia-publica-de-acoso-sexual-de-131-estudiantes-las-igualadas-column/>

El Tiempo. (2020). Graves denuncias de acoso sexual contra profesores de la U. Nacional. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/acoso-sexual-en-la-universidad-nacional-denuncias-contra-siete-profesor%20es-520976>

Fuentes del derecho internacional relativas al acoso sexual. (s/f). Endvawnnow.org. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de <https://www.endvawnnow.org/es/articles/492-fuentes-del-derecho-internacional-relativas-al-acoso-sexual.html>

Función Pública. (2023). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938#:~:text=Las%20conductas%20de%20acoso%20sexual,pasa%20del%20%20C%ADmite%20\(72%25\).](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938#:~:text=Las%20conductas%20de%20acoso%20sexual,pasa%20del%20%20C%ADmite%20(72%25).)

García, A. (2018). Prospectiva en Justicia y Desarrollo. Recuperado el 1 de agosto de 2023. En: <https://projusticiaydesarrollo.com/2018/04/08/las-sanciones-al-acoso-sexual-en-colombia/>

Goldstein, E. (2017). Acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno: análisis de la ley 18.561. *Revista CADE: profesionales y empresas*, (39), 31-42.

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – INMLCF. (2023). Boletín Epidemiológico Semanal. Grupo Centro de Referencia Nacional sobre Violencia-GCERN. Subdirección de servicios forenses. Julio de 2023.
https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/879499/Boletin_julio_2023_.pdf/a9f6d44c-a165-4349-15e8-031d2360b972

Instituto Nacional de Salud. (2023, 16 de septiembre). Violencia de género e intrafamiliar y ataques con agentes ácidos. Disponible en: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYzdkZjdkNDAtMDI5Zi00NGU2LTg1ZjktYTQxYmFhMjUwMzEyIiwidCI6ImE2MmQ2YzdiLTlmNTktNDQ2OS05MzU5LTM1MzcxNDc1OTRiYiIsImMiOiR9>

Larrea, M. L., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, María., y López, J. Marco normativo (2020). In: ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual em las instituciones de educación superior [online]. 2nd ed. Coordinated by Paz Guarderas e Juan Cuvi. Ecuador: Editorial Abya-Yala, pp. 45-70. ISBN: 978-9978-10-539-9.
<https://doi.org/10.7476/9789978106211.0004>.

Ministerio de Educación Nacional (2021). Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES). Gov.co. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (4 de marzo de 2022). Orientaciones para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, con acciones precisas para prevenir, combatir y actuar ante, toda forma de violencia sexual en entornos escolares. [Directiva 001 de 2022].

Novoa, M. P. A. (2020). Género y verdad. Valoración racional de la prueba en los delitos de violencia patriarcal. *Revista de Estudios de la Justicia*, (32), 35-69.

Oficina Internacional del Trabajo. (2007). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Bogotá: Resumen Analítico.

Oficina Internacional del Trabajo. (s/f). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Ilo.org. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

ONU Mujeres. (2019a). Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.

Organización Internacional del Trabajo (s/f). Género, salud y seguridad en el trabajo. Ilo.org. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo. 2003. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 1A). 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, pág. 504. Véase asimismo: Brown, D. y Lin, X. 2014. Discussion paper 16: Sexual Harassment in the Workplace: Hoy does it affect Firm Performance and Profits? (OIT y CFI; Ginebra).

Organización Internacional del Trabajo. (2003). 91.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo . Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. (2003). La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Organización Mundial para la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia sobre las mujeres. Violencia sexual. Washington, DC.

Semana. (2020, octubre 27). Ante grave denuncia de presunto abuso sexual, Universidad Católica responde. Revista Semana. <https://www.semana.com/nacion/articulo/ante-grave-denuncia-de-presunto-abuso-sexual-universidad-catolica-responde/202024/>

Soler, J. A. R. (2020). Es acoso sexual y no es normal: noción y rutas para denunciar. *Arte-Facto: Revista de estudiantes de Humanidades*, (14).

Taruffo, M. (2005). Conocimiento científico y estándares de prueba judicial. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 38(114), 1285-1312.

UNESCO. (2023). Entornos de aprendizaje seguros: Prevención y tratamiento de la violencia en la escuela y sus alrededores. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de: <https://www.unesco.org/es/health-education/safe-learning-environments>

Unidad para las Víctimas. (2023). Reporte de víctimas por hecho victimizante. Disponible en: <https://cifras.unidadvictimas.gov.co/Cifras/#!/hechos>



Zelada, C., & Ocampo Acuña, D. (2012). Develando lo invisible: La feminización de los estándares de prueba sobre violencia sexual en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Derecho en Libertad*, 9, 138-190.