**Rama Legislativa del Poder Público**

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**Legislatura 2023-2024**

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 332 DE 2022 CÁMARA y 101 DE 2022 DE SENADO “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”.**

(Aprobado en la Sesión presencial del 29 de agosto de 2023, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, acta No. 6)

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**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, y otras formas de violencia 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°. Definiciones.** Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:

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.

**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 siguientesprincipios: pro homine 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.

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.

**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.

**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.

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 que los empleadores o las autoridades definidas en la presente ley, avoquen la competencia para investigar.

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:

1. 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;
2. 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;
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
4. 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;
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos.
6. En el alojamiento proporcionado por el empleador.

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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral o en las Instituciones de Educación Superior.

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 construción 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 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.

**Artículo9°. Contenidos mínimos del Plan.**  El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientosy acciones, tales como:

1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral o en las Instituciones de Educación Superior ydifusión sobre el contenido de la presente ley.
2. Estrategias de comunicación a través deaplicaciones 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 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.
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 Atención, Promoción y prevención del acoso sexual y otras formas de violencia sexual dentro del ámbito laboral y de las instituciones de educación superior.

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.

**Artículo 10°. Responsabilidades de promoción y pedagogía de las ARL.** Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual, y violencia 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 y otras formas de violencia 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 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 establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Remitir de manera inmediata la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 15de la presente ley.
5. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
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.
7. 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.
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.

**Parágrafo.**  Las empresas adoptarán en sus reglamentos internos de trabajo 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 naturalestendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley.

**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:

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 contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago 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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.

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.

**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.

**CAPÍTULO III.**

**QUEJA**

**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.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del parágrafo 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.

**Parágrafo**. Las víctimas de acoso sexual, y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes.

En ningún caso el trámite de la queja será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

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.

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

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.

**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.

**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°. Prueba para sancionar.** Adiciónese un artículo 160 B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160 B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL. En los casos en que se investiguen la~~s~~ falta~~s~~ disciplinaria~~s~~ 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.

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

La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 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, cláusulas que incorporan los siguientes contenidos:

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 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 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:

1. Como parte de las competencias del Ministerio de Educación Nacional en su rol de rector de la política educativa deberá acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los lineamientos y orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior construyan y desarrollen estrategias y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.
2. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos 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.
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 formas de violencia 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, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior.

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 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.

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.

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

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**

Coordinadora Ponente Ponente

**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**

Ponente