

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

ADON

**MODIFÍQUESE** el artículo 1 del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

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: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

**CAROLINA GIRALDO BOTERO**  
Representante a la Cámara

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara



7:31h

**#RisaraldaSeRespeta**



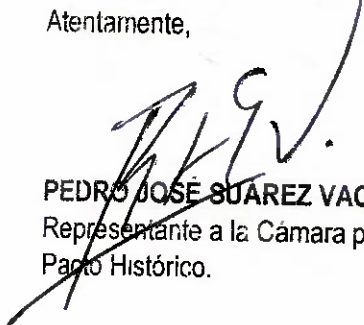
*Acus*

**PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA.**

**SUSTITÚYASE** el artículo 2° del Proyecto de Ley 332 del 2022 - 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**Artículo 2°. Definición de Acoso sexual.** Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Atentamente,

  
**PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Parto Histórico.

**CAMARA DE REPRESENTANTES**  
**SECRETARIA GENERAL**  
LEYES  
03 DIC 2023  
**APROBADO**

**CAMARA DE REPRESENTANTES**  
**SECRETARIA GENERAL**  
LEYES  
12 DIC 2023  
*Hastlerdy*

*Hora: 3:03pm.*

**SECRETARIA GENERAL**  
LEYES  
12 DIC 2023  
*[Signature]*

*3:03pm*

**AQUÍ VIVIMOS LA LEY - CÁMARA**

Cra 7ª No 8-66 Ofc 330B - Cel: (+57) 3203794708

Te: (+57) (601) 3904030 Ext 3269 - 3291

[pedro.suarez@camara.gov.co](mailto:pedro.suarez@camara.gov.co) / [suarezvacca.camara@gmail.com](mailto:suarezvacca.camara@gmail.com)

Bogotá, D.C. - Colombia



@suarezvacca



Pedro José Suárez Vacca



320 3794708



*DL 011*



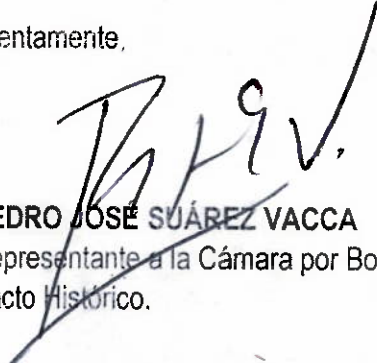
*12-11-23  
14-1  
3:53*

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** el artículo 3° del Proyecto de Ley 332 del 2022 - 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**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, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Atentamente,

  
**PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Pacto Histórico.





*Acuel*

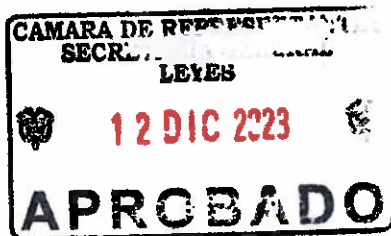
**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**MODIFÍQUESE** el artículo 5 del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

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, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**CAROLINA GIRALDO BOTERO**

Representante a la Cámara



*7:31h*

**#RisaraldaSeRespeta**

@CaroGiraBo [www.carolinagiraldobotero.com](http://www.carolinagiraldobotero.com)







*Acu*



**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 5° del texto propuesto para segundo debate del proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”, así:

**Artículo 5°. Derechos de las víctimas.** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, 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.

  
**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
12 DIC 2023  
*12:08 pm*  
*y*

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
12 DIC 2023  
**APROBADO**





*Acad*

ART 6.

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los Artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, con el fin de modificar **el artículo 6 del proyecto de ley 332 de 2022** en el siguiente sentido:

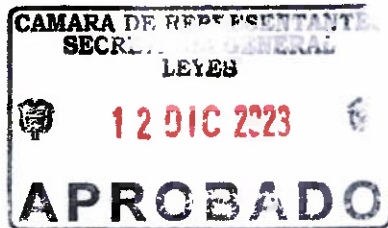
TEXTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO
<b>Artículo 6. Derechos de las personas investigadas.</b> Las personas investigadas por acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja en un término procesal establecido,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

Cordialmente,

**JOSÉ OCTAVIO CARDONA LEÓN**  
Representante a la Cámara



*3.36*



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 N° 8-68 Of. 701  
Edificio Nuevo del Congreso de la Republica  
jose.cardona@camara.gov.co



*Acu*

ART 6

**PROPOSICIÓN**

**Modifíquese el artículo 6° del texto propuesto para segundo debate del proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", así:**

**Artículo 6°. Derechos de las personas investigadas.** Las personas investigadas por acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, 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.

  
**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
12 DIC 2022  
12:08 pm  
*[Signature]*

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
12 DIC 2022  
APROBADO

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
12 DIC 2022  
APROBADO



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Acept

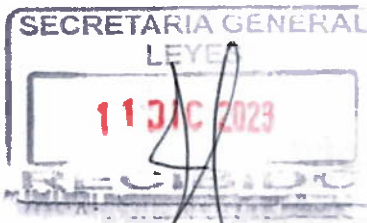
**MODIFÍQUESE** el artículo 7 del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

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, Universidades,~~ **Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH,** 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:

- 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;
- 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;



7:31h



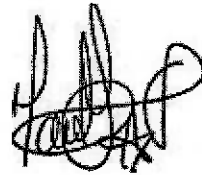
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador.

Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, **así como del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH**, 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 Instituciones de Educación Superior** públicas y privadas, **así como al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH**, 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.



**CAROLINA GIRALDO BOTERO**  
Representante a la Cámara



**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara

**#RisaraldaSeRespeta**

   @CaroGiraBo  [www.carolinagiraldobotero.com](http://www.carolinagiraldobotero.com)





DUAL

A27 7

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los Artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, con el fin de modificar el inciso 2 del artículo 7 del proyecto de ley 332 de 2022 en el siguiente sentido:

TEXTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO
(...)	(...)
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:	Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, <b>usuarios,</b> <del>clientes,</del> 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:
(...)	(...)

Cordialmente:

**JOSÉ OCTAVIO CARDONA LEÓN**  
Representante a la Cámara



1:52h

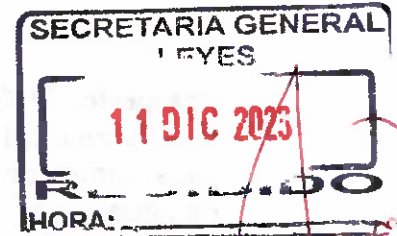
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 N° 8-68 Of. 701  
Edificio Nuevo del Congreso de la República  
jose.cardona@camara.gov.co



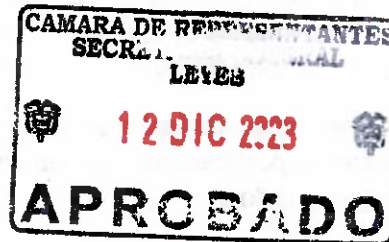


*Seal*



Bogotá D.C. diciembre de 2023

Honorable Representante  
**ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS**  
Presidente  
Cámara de Representantes



Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 “Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes”, en su sección 5, Artículo 114, presentamos la siguiente:

### **PROPOSICIÓN**

Adiciónese un inciso al artículo 8º del Proyecto de Ley No 101 de 2022 Senado – 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”, el cuál quedará así:

**Artículo 8º. 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 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.

Lo dispuesto en el presente artículo deberá sujetarse a las disponibilidades presupuestales, al Marco de Gasto de Mediano Plazo y al Marco Fiscal de Mediano Plazo.

**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 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.

Cordialmente,



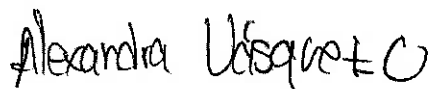
**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima



**MARÍA FERNANDA CARRASCAL**

Representante a la Cámara por Bogotá



**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
**PACTO HISTÓRICO**

Secu

ART 8

CAROLINA GIRALDO BOTERO  
Congresista  
12 DIC 2023

3:4 Dr

### PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFIQUESE** el artículo 8 al PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

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 y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

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 número 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 Instituciones de Educación Superior, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y de personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 y demás actores involucrados en la problemática.

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECR  
12 DIC 2023  
APROBADO

#RisaraldaSeRespeta

@CaroGiraBo www.carolinagiraldobotero.com

#RisaraldaSeRespeta

@CaroGiraBo www.carolinagiraldobotero.com





*Acu*

**PROPOSICIÓN**

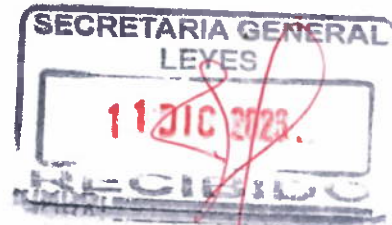
Por medio de la cual se propone **Adicionar un numeral al Artículo 9 del Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara - 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones"**, así.

**5. Divulgación y socialización constante por parte del nivel central, con las entidades territoriales de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.**

Cordialmente

*Milene Jarava Díaz*

**Milene Jarava Díaz  
Representante a la Cámara**



*12:29M*







*ava*

ART 11.

OCTAVIO  
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN DE ADICIÓN**

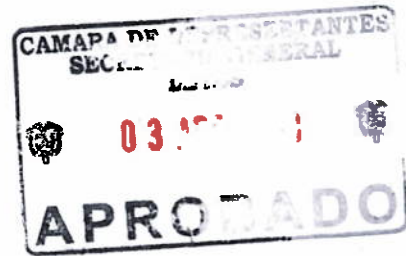
En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los Artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, con el fin de **añadir un párrafo 2 al artículo 11 del proyecto de ley 332 de 2022** en el siguiente sentido:

3

**PARAGRAFO NUEVO:** En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la ~~oficina~~ <sup>inspección</sup> de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Cordialmente:

**JOSÉ OCTAVIO CARDONA LEÓN**  
Representante a la Cámara

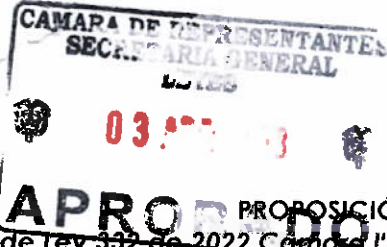


*1:52 PM*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 N° 8-68 Of. 701  
Edificio Nuevo del Congreso de la Republica  
jose.cardona@camara.gov.co





PROPOSICIÓN MODIFICATIVA  
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"

Modifíquese el artículo 11 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" el cual quedará así:



**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 **el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales**, 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, reglamentos internos de **trabajo**, y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.

Cordialmente,

 <b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara	 <b>Jennifer Dalley Pedraza</b> Representante a la Cámara



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

ava D+ 11

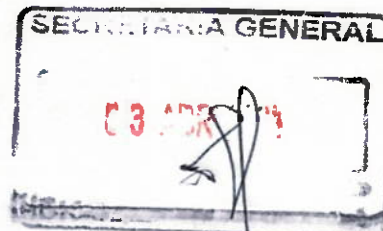
Modifíquese el artículo 11° del Proyecto de Ley No. 332/2022 Cámara - 101/2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", en el siguiente sentido:

**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~~ **semestralmente** 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~~ **semestre**. 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.

Juan E



4:31M



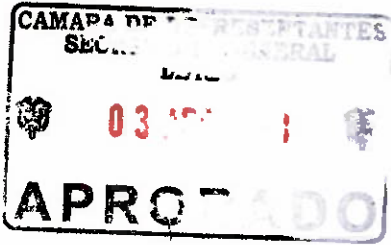


**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

SECRETARÍA GENERAL  
12 Dic 2023  
4:35 pm

Modifíquese el párrafo único y adiciónese el párrafo segundo, del artículo 11, del Proyecto de Ley 332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado, "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones." El cual quedará así:

Texto ponencia segundo debate	Texto propuesto
<p><b>Artículo 11.</b> 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</p> <p>(...)</p> <p><b>Parágrafo.</b> Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.</p>	<p><b>Artículo 11.</b> 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</p> <p>(...)</p> <p><b>Parágrafo Primero.</b> Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. <u>El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo</u></p> <p><b>Parágrafo Segundo.</b> <u>Las obligaciones señaladas en el presente artículo, deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.</u></p>



Susana Gómez C.  
**SUSANA GÓMEZ CASTAÑO**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Norman Baniol  
CEI MAIS.

Gloria Elena Arias Caballero

Doriva Hernández R.





*Acuerd*

DET 11

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los Artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, con el fin de modificar **el artículo 11 del proyecto de ley 332 de 2022** en el siguiente sentido:

TEXTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO
<p><b>Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores.</b> Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <p>(...)</p> <p>7. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.</p> <p>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><b>Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores.</b> Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <p>(...)</p> <p>7. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.</p> <p>Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) <u>dentro de los últimos</u> diez (10) días del <del>último día</del> del respectivo trimestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.</p>

Cordialmente:

**JOSÉ OCTAVIO CARDONA LEÓN**  
Representante a la Cámara

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SEC. GENERAL  
03.10.2022  
**APROBADO**

SECRETARIA GENERAL LEYES  
11 OCT 2022  
RECIBIDO

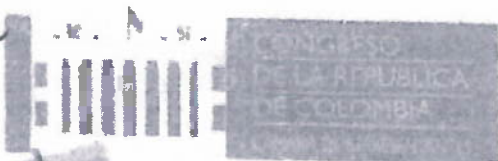
*332*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 N° 8-68 Of. 701  
Edificio Nuevo del Congreso de la Republica  
jose.cardona@camara.gov.co



over  
Evaluada



Art 11



Bogotá D.C. diciembre de 2023.

### PROPOSICIÓN

28M

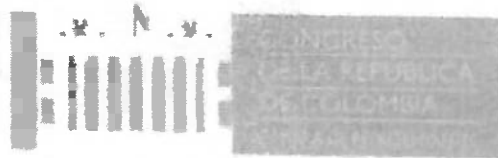
Modifíquese el artículo 11 del Proyecto De Ley No. 332 De 2022 Cámara "por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedara así:

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, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
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 guardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.


CAMARAS  
SEC...  
03.12.23  
**APROBADO**





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

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

#### **JUSTIFICACIÓN**

La remisión de la queja y denuncia ante la autoridad competente debe ser potestativo de la víctima (numeral quinto), después de informarla sobre su derecho. Obligar al empleador a formular la denuncia resultaría contrario al derecho de la víctima de hacerlo por su parte y, con ello, se desconocería el derecho que tiene a no ser re victimizada a través de mecanismos judiciales que son de su potestad. Proponemos que el deber del empleador surja en razón de una petición que haga la víctima, de manera que se garantice el estándar de protección a quien ha sido víctima de acoso.

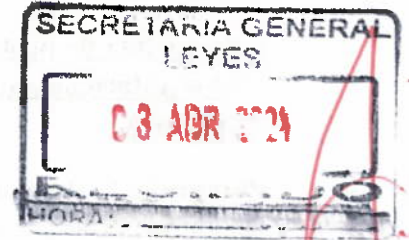




aval Ort 14

Bogotá D.C. marzo de 2023

Honorable,  
**ANDRÉS DAVID CALLE**  
Presidente  
Cámara de Representantes



Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, presento la siguiente:

### PROPOSICIÓN

Al texto para segundo debate del **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".

**MODIFÍQUESE** el artículo 14 del proyecto de ley en referencia de la siguiente manera:

**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:~~

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

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.



Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

**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 de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales mensuales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

Atentamente

*[Handwritten signatures]*  
 Pedro Suárez Varca  
 Tamer Mosquera Torres  
 Alejandra Vásquez C  
 Juliana Rodríguez

Martha Lisbeth Alfonso Jurado  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico-Alianza Verde

Leider Alexandra Vásquez  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico

*[Handwritten signatures]*  
 María Fernanda Carrascal  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico  
 Carolina Gálvez  
PAV Bucaramanga  
 Jennifer Pedraza  
Representante x Bogotá  
 Susana Gómez C.  
Representante Antioquia PH  
 Karen Ramírez  
corul Internacional  
 Dwalier

*Ac*

*Art 15*

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**MODIFÍQUESE** el artículo 15° del Proyecto de Ley 332 del 2022 - 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**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, físico o verbal 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 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.

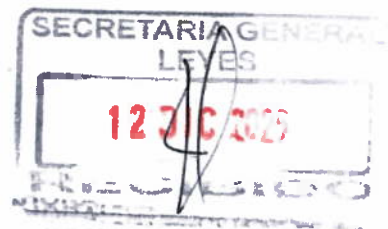
**Parágrafo.** En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

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.

Atentamente,

  
PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Partido Histórico



*3:03A*



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**MODIFIQUESE el artículo 15 del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”**

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 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.

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.

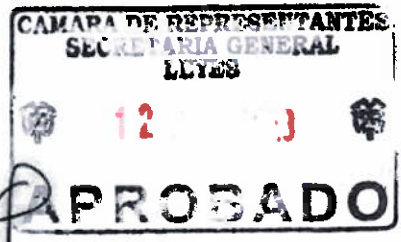
Para el caso de las IES Instituciones de Educación superior, así como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, aplicará lo contemplado en el presente artículo para quienes tengan relación contractual o laboral con la institución. 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.

*Carolina Giraldo B.*

**CAROLINA GIRALDO BOTERO**  
Representante a la Cámara

*[Handwritten signature]*

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara



*7:31*

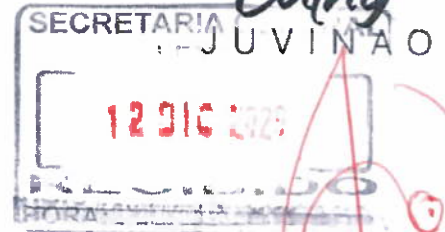
**#RisaraldaSeRespeta**

@CaroGiraBo www.carolinagiraldobotero.com





CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

**Artículo 15°. Mecanismos de queja.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado 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.

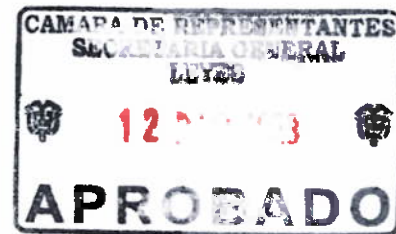
**Parágrafo.** En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

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.

Atentamente,

*Catherine Juvinao C.*  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



@CathyJuvinao @cathy\_juvinao Cathy Juvinao - Fuera Vagos @CathyJuvinao

juvinao.co 314 3341374 catherine.juvinao@camara.gov.co Calle 10 N° 7-50 Of.301/ Capitolio Nacional

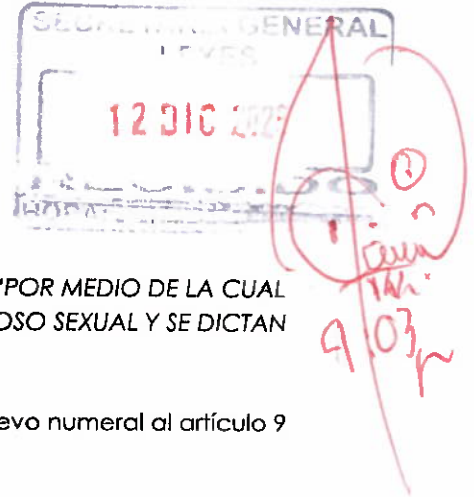






Art. 16  
Cathy JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

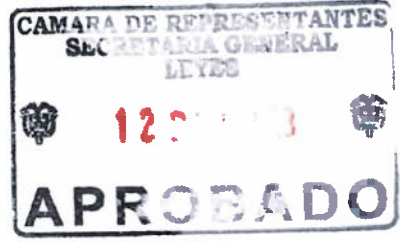
MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 16 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

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 **presunto** acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador **o contratante del sector público y privado** deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Atentamente,

*Catherine Juvinao C.*  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá





Act 19  
Cathy  
JUVINAO  
SECRETARIA GENERAL LEYES  
12 DIC 2026  
A 1034

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

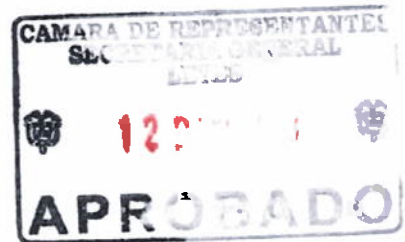
PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 17 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

Artículo 17°. Otras disposiciones aplicables. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan.

Atentamente,

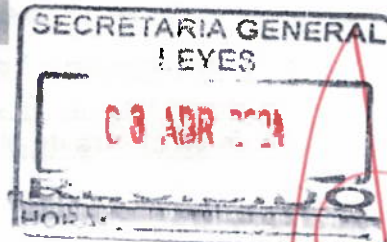
Catherine Juvinao C.  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá





aal. Δ + 18

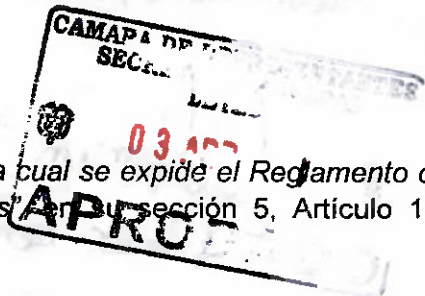
Bogotá D.C. marzo de 2023



Handwritten notes and signatures in red ink, including a circled '1' and '3:36v'.

Honorable Representante ANDRÉS DAVID CALLE Presidente Cámara de Representantes

Reciba un cordial saludo.



Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes" en su sección 5, Artículo 114, presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Al texto para segundo debate del 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"

Modifíquese el artículo 18 del proyecto de ley en cuestión, el cual quedará así:

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, étnica, 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.
5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder

de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Cordial saludo,

*PH*  
Petro Suárez Vacca

James Mosquera Torres  
Alexandra Usque & C

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Liliana Rodríguez

Martha Lisbeth Alfonso Jurado  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico-Alianza Verde

*[Handwritten signature]*  
ALIANZA VERDE

Leider Alexandra Vásquez  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico

*[Handwritten signature]*  
Támara

*[Handwritten signature]*  
Olga Lucía Velásquez  
Comuna Por Bogotá P. Verde

*[Handwritten signature]*  
Juliana Miranda

Marta Carrascal R

*[Handwritten signature]*  
PAV Rescaalda

María Fernanda Carrascal  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico

*[Handwritten signature]*  
Jennifer Pedraza  
Repre. X Bogotá

Katherine Miranda P.

Susana Gómez C.  
Representante Asst. PH

*[Handwritten signature]*  
curul internacional  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
H. Mary Anne A. Pedraza  
Cámara Santander PH

*[Handwritten signature]*  
Dwalbeu

*[Handwritten signature]*

*Decret*

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**MODIFÍQUESE** el artículo 19 del Proyecto de Ley 332 del 2022 - 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**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:

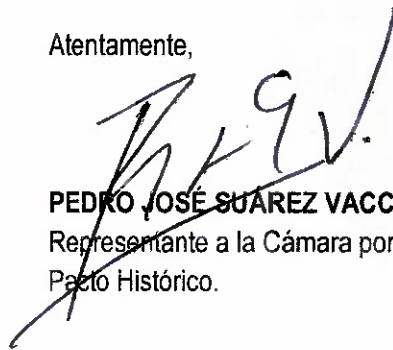
**ARTÍCULO 160B. APLICACIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL PARA LA VALORACIÓN PROBATORIA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.**

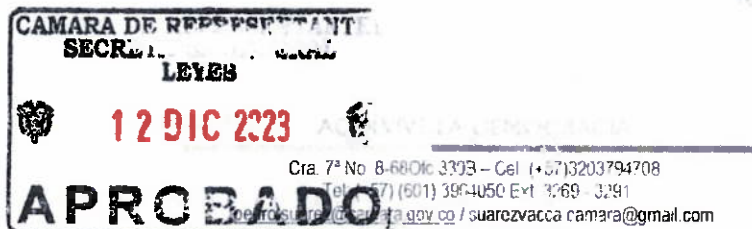
En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal 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.

Atentamente,

  
**PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Pacto Histórico.



*3:03h*





**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 19° del Proyecto de Ley No 101 de 2022 Senado – 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", en cuál quedará así:

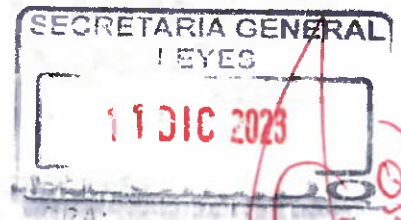
**Artículo 19°. Prueba para sancionar.** Adiciónese un artículo **160A** en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 160A.** 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 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.

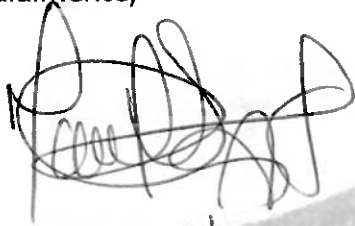
Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.



**Martha  
Alfonso**  
Congresista

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.

Cordialmente,



Martha Alfonso



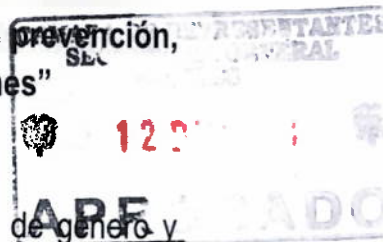
Verde





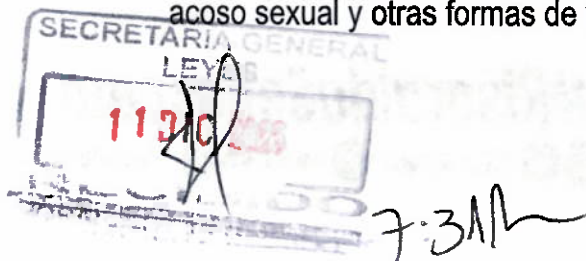
PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** el artículo 21 del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”



Artículo 21. Prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior en Colombia, **Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA**. En materia de prevención, detección y atención a formas de violencia de género y sexual en las Instituciones de Educación superior, **Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA**, 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, **Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA**, 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 **y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH**, 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 **y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH**, 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.



**#RisaraldaSeRespeta**  
 @CaroGiraBo www.carolinagiraldobotero.com

**4. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el marco de su autonomía institucional deberá expedir, publicar y socializar con sus trabajadores, proveedores y estudiantes, protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.**

*Carolina Giraldo B*

**CAROLINA GIRALDO BOTERO**  
Representante a la Cámara

*Martha Lisbeth Alfonso Jurado*

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara

**#RisaraldaSeRespeta**

   @CaroGiraBo  [www.carolinagiraldobotero.com](http://www.carolinagiraldobotero.com)

PROPOSICIÓN

*Diaz*

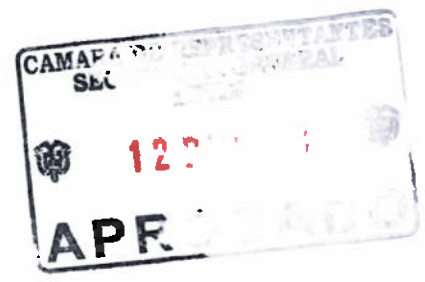
Por medio de la cual se propone **Modificar el literal B del Artículo 21 del Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara - 101 de 2022 Senado** *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”*, así.

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 **y eliminación** de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.

Cordialmente

*Milene Jarava Díaz*

**Milene Jarava Díaz**  
Representante a la Cámara



*12:29am*





**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**MODIFÍQUESE el título del CAPÍTULO VI del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”**

**CAPÍTULO VI**

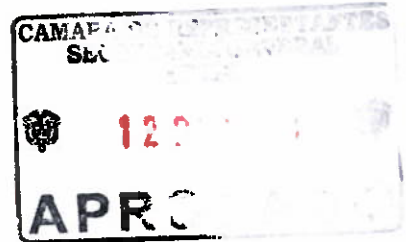
**Instituciones de Educación Superior, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA e Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH**

**CAROLINA GIRALDO BOTERO**  
Representante a la Cámara

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara



7:31h



**#RisaraldaSeRespeto**

@CaroGiraBo www.carolinagiraldobotero.com





*Art 22*

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFIQUESE** el artículo 22 del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

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, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

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, así como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, 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.~~

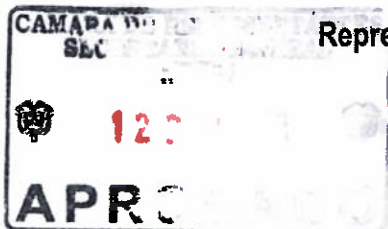
*Carolina Giraldo B*

CAROLINA GIRALDO BOTERO

Representante a la Cámara



*7:31 P*



**#RisaraldaSeRespeta**

@CaroGiraBo www.carolinagiraldobotero.com

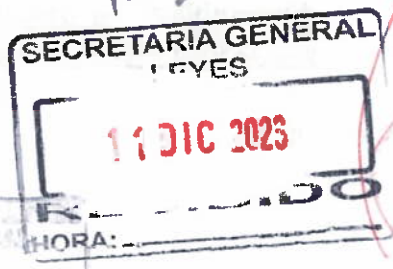
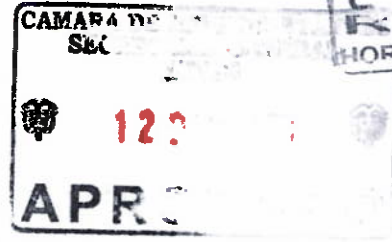


Art 22

*Recibido*

Bogotá D.C. diciembre de 2023

Honorable Representante  
**ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS**  
Presidente  
Cámara de Representantes



*12:50m*

Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, presentamos la siguiente:

**PROPOSICIÓN**

Adiciónese un inciso al artículo 22° del Proyecto de Ley No 101 de 2022 Senado – 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", el cual quedará así:

**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 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 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.

**Lo dispuesto en el presente artículo deberá sujetarse a las disponibilidades presupuestales, al Marco de Gasto de Mediano Plazo y al Marco Fiscal de Mediano Plazo.**

Cordialmente,



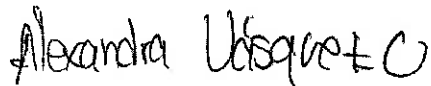
**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima



**MARÍA FERNANDA CARRASCAL**

Representante a la Cámara por Bogotá



**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**

Representante a la Cámara por Cundinamarca  
**PACTO HISTÓRICO**

*[Handwritten signature]*

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

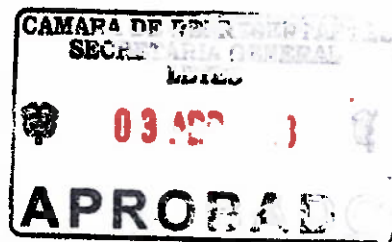
**ADICIÓNASE** un artículo nuevo al PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA - 101 DE 2022 SENADO “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

**ARTÍCULO NUEVO. Seguimiento y evaluación.** 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. El Ministerio de Educación deberá emitir el respectivo informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH que ofrecen programas de formación laboral y programas de formación académica.

Estos informes deberán ser de carácter público y deberán ser allegados a las Secretarías de Senado y Cámara, así como presentados en sesión formal de la Comisión Legal de Derechos Humanos y Audiencias de Senado y Cámara y de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, en el primer trimestre de cada año.

*Carolina Giraldo B*

**CAROLINA GIRALDO BOTERO**  
Representante a la Cámara

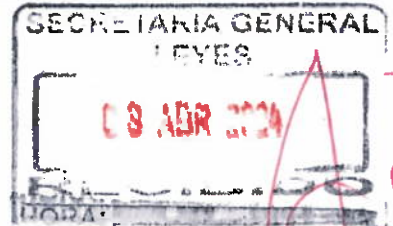


*7:31M*

**#RisaraldaSeRespeta**

@CaroGiraBo [www.carolinagiraldobotero.com](http://www.carolinagiraldobotero.com)





**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

Proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**

Modifíquese el título del Proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara, a, el cual quedará así:

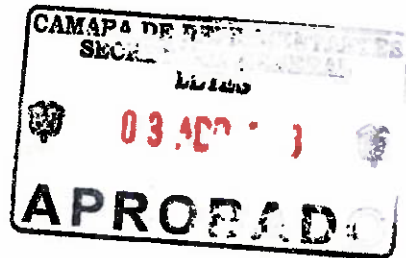
**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**  
**DECRETA**

Atentamente:

**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**

Representante a la Cámara por Cundinamarca







aval Titulo

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY 332 DE 2022

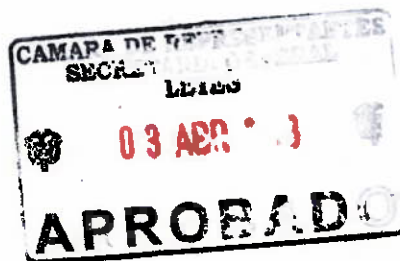
"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Modifíquese el título del presente proyecto de Ley con el fin de que quede de la siguiente manera:

*"por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"*



Álvaro Leonel Rueda Caballero  
Representante a la Cámara  
Departamento de Santander



231h

## JUSTIFICACIÓN

Se realiza la presente proposición con el fin de ajustar el título del proyecto de Ley al objeto del mismo y de esta manera lograr una armonía entre el título y todo el articulado.

Lo anterior con el fin de que quede claro que el ámbito de aplicación de este proyecto de ley se enmarca 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.

ART 1

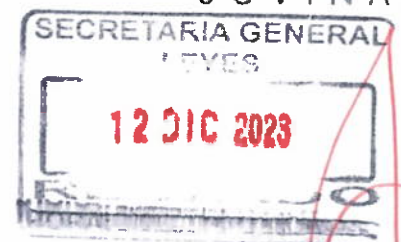
W

Cathy

JUVINAO

C

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



Handwritten notes in red ink: 1, .v, 4:03, r

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 1 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

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 y los denunciantes de presunto 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.

Aientamente,

*Catherine Juvinao Clavijo*  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



ART 2  
KC  
Cathy JUVINAO  
SECRETARIA GENERAL LEYES  
12 DIC 2023  
1  
sum  
PAL  
4:03 p

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 2 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

Artículo 2o. 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.

PARÁGRAFO. La definición aquí adoptada tiene una finalidad de conceptualización para los efectos de la presente ley.

PARÁGRAFO 2. El uso de la presente definición no implica prejuzgamiento, ni la necesidad previa de declaratoria judicial de responsabilidad penal para los efectos de la presente ley. Se respetará en todo caso el Principio Constitucional de Presunción de Inocencia.

Atentamente,

Catherine Juvinao C.  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



C

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY 332 DE 2022

**"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"**

Modifíquese el artículo 3 del proyecto de ley, el cual quedará así:

**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.



Álvaro Leonel Rueda Caballero  
Representante a la Cámara  
Departamento de Santander

SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
C 3 ABR 224  


2:31M

## JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario modificar el artículo 3 del proyecto de ley, teniendo en cuenta que la justicia restaurativa es un enfoque que busca reparar el daño causado por un delito, involucrando a todas las partes afectadas. No se considera un principio en sí misma, sino una metodología o práctica complementaria que busca reparar el daño causado por un delito y restaurar las relaciones entre las partes involucradas.

Los principios fundamentales del sistema de justicia, como la legalidad, la equidad, la imparcialidad y la protección de los derechos individuales, se centran en garantizar un proceso justo y en la protección de los derechos de todos los ciudadanos. Estos principios son la base del sistema judicial y deben ser protegidos y promovidos en todo momento.

La inclusión de la justicia restaurativa como un principio en un proyecto de ley podría generar confusión o diluir la importancia de estos principios fundamentales. En lugar de considerarla un principio en sí misma, sería más apropiado ubicarla como una práctica o enfoque que puede complementar los principios existentes, siempre y cuando no entre en conflicto con ellos.

Por lo tanto, la eliminación de la justicia restaurativa del listado de principios se justifica en la necesidad de mantener la claridad y la coherencia en el sistema de justicia, asegurando que los principios fundamentales sean los que guíen su funcionamiento y que cualquier enfoque complementario se integre de manera armoniosa y sin generar conflictos.





**PROPOSICIÓN ADITIVA**

**332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado**

**“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”**

Adiciónese un párrafo al artículo 4° del Proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”, el cual quedará así:

**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.

**Parágrafo: Sin perjuicio de lo anterior, se brindará el mismo trato a las quejas presentadas por personas de género masculino, en atención del artículo 13 de la Constitución Política y en aras de ofrecer la misma protección a estos.**

  
**HÉCTOR MAURICIO CUELLAR PINZÓN**

Representante a la Cámara  
Departamento del Caquetá

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**

Carrera 7 No 8 – 68 Of. 530  
Edificio Nuevo del Congreso de la República  
[hector.cuellar@camara.gov.co](mailto:hector.cuellar@camara.gov.co)





Bogotá D.C, abril de 2024

Honorable Representante  
**ANDRES DAVID CALLE AGUAS**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

1

Doctor  
**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**  
Secretario General  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**ASUNTO: Proposición modificativa artículo 5 del PL 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"**

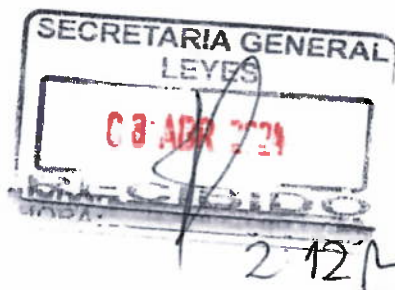
Respetado Presidente y Secretario,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo **MODIFICAR EL ARTÍCULO 5** del Proyecto de Ley 332 de 2022 Cámara, de modo que quede así:

*"Artículo 5°. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, **rehabilitación**, 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."*

Cordialmente,

**ANIBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Liberal



Proyectó: LCPL

### JUSTIFICACIÓN

Propongo lo anterior, por cuanto considero oportuno expresar la importancia que tiene el restablecimiento de las condiciones de las víctimas de acoso sexual, no sólo en el ámbito físico y psicológico mediante la prestación de atención en salud, sino también a través del acceso a servicios y orientación jurídica y social.

ORT 5  
Cathy JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



4:03  
new  
KFL

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 5 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

Artículo 5°. **Derechos de las y los denunciantes.** Las y los denunciantes del presunto 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

Atentamente,

*Catherine Juvinao C*  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



## CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

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.

Atentamente,



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

@CathyJuvinao

@cathy\_juvinao

Cathy Juvinao - Fuera Vagos

@CathyJuvinao

juvinao.co

314 3341374

catherine.juvinao@camara.gov.co

Calle 10 N° 7-50 Of.301/ Capitolio Nacional







C

me

Art 11



Bogotá D.C. diciembre de 2023.

### PROPOSICIÓN

ZSAM

Modifíquese el artículo 11 del 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", el cual quedara así:


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, **a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.**
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.

Atentamente,



**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

### **JUSTIFICACIÓN**

La remisión de la queja y denuncia ante la autoridad competente debe ser potestativo de la víctima (numeral quinto), después de informarla sobre su derecho. Obligar al empleador a formular la denuncia resultaría contrario al derecho de la víctima de hacerlo por su parte y, con ello, se desconocería el derecho que tiene a no ser re victimizada a través de mecanismos judiciales que son de su potestad. Proponemos que el deber del empleador surja en razón de una petición que haga la víctima, de manera que se garantice el estándar de protección a quien ha sido víctima de acoso.





FLORITA PERDOMO CÁMARA - HUILA

Bogotá D.C 3 de abril de 2024

PROPOSICIÓN



11470M

Modifíquese el artículo 7 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", el cual quedara así:

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, directivos, asociados 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.

Atentamente,



**Flora Perdomo Andrade**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila



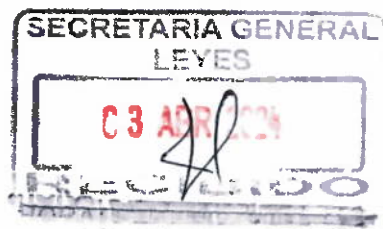
### PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el literal a del artículo 7 del Proyecto de ley nº 332 de 2022 “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” de manera que quede así:

a.El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación laboral o contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las funciones o actividades ~~obligaciones~~ asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

Atentamente;

**GERSEL LUIS PÉREZ ALTAMIRANDA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Atlántico



3:17 PM

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra 7 No 8 - 68 Oficina 627  
Bogotá - Colombia

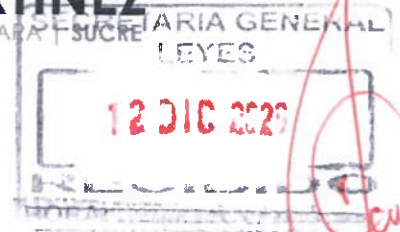
✉ gerselrepresenta@gmail.com  
☎ 300 362 14 10  
☎ 300 565 19 45

📘 Gersel Pérez  
🌐 gerselperezaltamiranda  
📱 @gerselperez









**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Por medio de la cual se propone modificar el literal c) de artículo 7 del **Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara - 101 de 2022 Senado** "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", así:

**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.

(...)

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales, **deportivas** o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

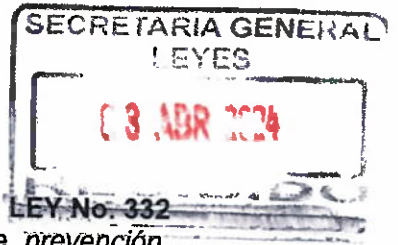
Cordialmente;

  
**KARYME A. COTES MARTÍNEZ**  
Representante a la Cámara

Cra 7ª N° 8 - 68 Edf. Nuevo del Congreso  
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372  
Bogotá D.C.

✉ karyme.cotes@camara.gov.co @karymecotes Karyme Cotes @coteskaryme





## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo el parágrafo del artículo 8vo del **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", así:

**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 afines con o sin personería jurídica** 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.

Cordialmente,



**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY 332 DE 2022**

**"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"**

Modifíquese el artículo 8 del proyecto de ley, el cual quedará así:

**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 o en las Instituciones de Educación Superior.

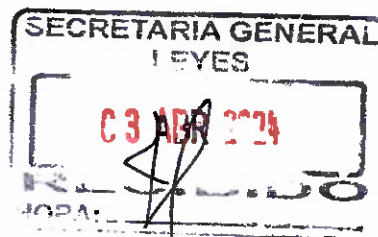
La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad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



**Álvaro Leonel Rueda Caballero**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Santander



2:31pm

## JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario modificar el artículo 8 del proyecto de ley teniendo en cuenta que el Capítulo VI contempla también las prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en Instituciones de Educación Superior, por lo que el Plan Transversal del que trata el presente artículo debe también tenerlo en cuenta.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY 332 DE 2022**

**"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"**

Modifíquese el artículo 9 del proyecto de ley, el cual quedará así:

**Artículo 9º. 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.



**Álvaro Leonel Rueda Caballero**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Santander



2:31 Pm

## JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario modificar el artículo 9 del proyecto de ley teniendo en cuenta que el Capítulo VI contempla también las prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en Instituciones de Educación Superior, por lo que el Plan Transversal del que trata el presente artículo debe también tenerlo en cuenta.



## PROPOSICIÓN

Por medio de la cual se propone **Modificar el inciso primero del Artículo 8 del Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara - 101 de 2022 Senado** *"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones"*, así.

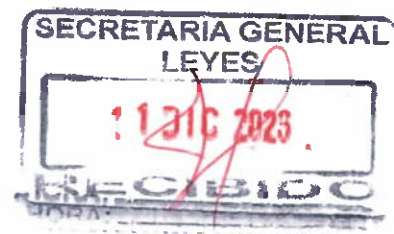
**Artículo 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual.** El Gobierno nacional en el término de (12) doce meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral **y en el contexto educativo.**

(...)

Cordialmente

Milene Jarava Díaz

**Milene Jarava Díaz**  
**Representante a la Cámara**



12:29/12



Art 8

C



KARYME COTES MARTÍNEZ  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA | SUCRE

SECRETARIA GENERAL



### PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual se propone modificar el artículo 8 del **Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones”, así:

#### **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, el Ministerio del Deporte 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.

(...)

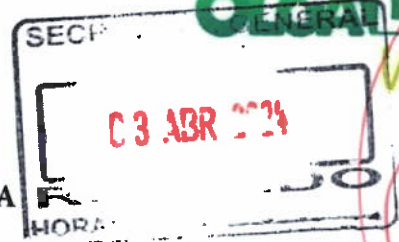
Cordialmente;

  
KARYME A. COTES MARTÍNEZ  
Representante a la Cámara

Cra 7ª N° 8 – 68 Edf. Nuevo del Congreso  
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372  
Bogotá D.C.

✉ [karyme.cotes@camara.gov.co](mailto:karyme.cotes@camara.gov.co) @karymecotes Karyme Cotes @coteskaryme





Art 9

PROPOSICIÓN ADITIVA

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”

Adiciónese al artículo 9 el numeral 5, el cual quedara así:

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.

**5. Campañas de acompañamiento sobre salud mental en contra del acoso sexual**

OLGA LUCIA VELÁSQUEZ NIETO  
Representante a la Cámara por Bogotá  
Partido Alianza Verde

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 No 8 – 68, Oficina 440 B, Bogotá D.C.

olga.velasquez@camara.gov.co

	acoso sexual en contextos laborales, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.
--	---



1327 11  
Cathy JUVINAO  
SECRETARIA GENERAL LEYES  
12 DIC 2023  
1 JUN 14L  
4:03h

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 11 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

Artículo 11°. **Obligaciones de los empleadores.** Los empleadores y contratantes públicos y privados 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 y los denunciantes, 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 presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir **Recepcionar y tramitar** de manera inmediata la queja y remitir la denuncia a la autoridad competente, una vez haya informado a la presunta víctima sobre su derecho para hacerlo directamente y la misma acepte la remisión.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las y los denunciantes 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.

Atentamente,

Catherine Juvinao C.  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

@CathyJuvinao @cathy\_juvinao Cathy Juvinao - Fuera Vagos @CathyJuvinao

juvinao.co 314 3341374 catherine.juvinao@camara.gov.co Calle 10 N° 7-50 Of.301/ Capitolio Nacional





CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 11 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

**Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores.** Los empleadores y contratantes del sector público y privado 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 y los denunciantes, 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 las y los denunciantes ~~víctima~~ su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y remitir la denuncia a la autoridad competente.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las y los denunciantes 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.

Atentamente,

  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

@CathyJuvinao

@cathy\_juvinao

Cathy Juvinao - Fuera Vagos

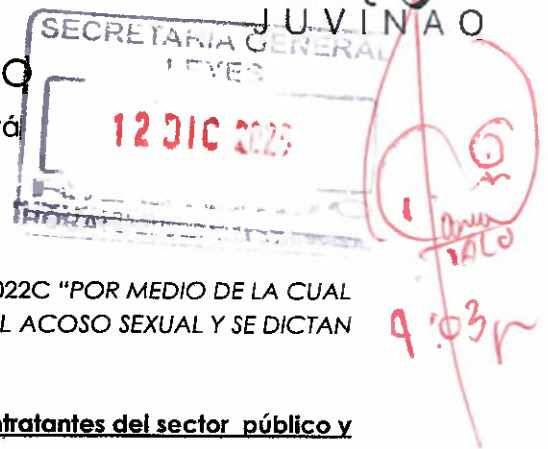
@CathyJuvinao

juvinao.co

314 3341374

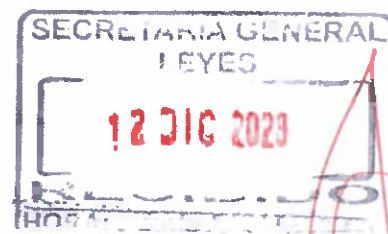
catherine.juvinao@camara.gov.co

Calle 10 N° 7-50 Of.301/ Capitolio Nacional





HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia



## PROPOSICIÓN

Elimínese el numeral 7 del artículo 11° del **PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”, así:

**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.~~

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia

Carrera 7 #8-68 Oficina 423B  
Congreso de la República de Colombia



hernan.cadavid@camara.gov.co



601 390 4050 - Ext. 3464



C




M  
 Oct 11.  
 SECRETARÍA GENERAL  
 12 DIC 2023  
 ORA:  
 4151  
 [Handwritten signature and initials]

Elimínese el numeral 7 del artículo 11° del **PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO** "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones", así:

**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 a petición de la víctima
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.

  
**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**  
 Representante a la Cámara  
 Departamento de Antioquia

Carrera 7 #8-68 Oficina 423B  
 Congreso de la República de Colombia



hernan.cadavid@camara.gov.co



501 390 4050 - Ext. 3464



A 27-13  
Cathy  
SECRETARIA GENERAL DE LEYES  
12 DIC 2023  
4:03

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 13 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

**Artículo 13°. Garantías de protección. Las y los denunciantes** o terceros que conozcan del hecho de **presunto** 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 **las y los denunciantes** y su derecho a la no confrontación con el **presunto** agresor o agresora.

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.

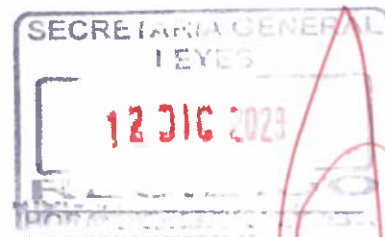
Atentamente,

  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá





HERNÁN DARIO CADAVID MÁRQUEZ  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia



Handwritten red notes: "12 DIC 2023" and "7.137" with a checkmark.

### PROPOSICIÓN


Elimínese el artículo 14° del PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones", así:

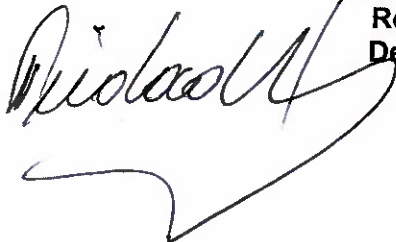
~~Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.~~

~~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.~~

  
HERNÁN DARIO CADAVID MÁRQUEZ  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia



  
Juan Espinal



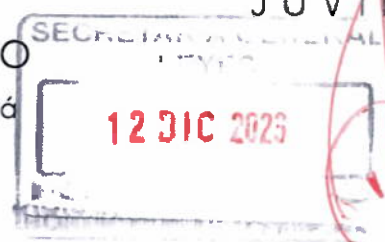


C



Me ORT 14  
Cathy JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



Handwritten notes and signature in red ink, including '4103' and a signature.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

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

La terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa, o la destitución de la o el denunciante de 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 o el denunciante son despedidos a y afirman en sede judicial haber sido despedidas 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.

Atentamente,

*Catherine Juvinao C.*  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

@CathyJuvinao @cathy\_juvinao Cathy Juvinao - Fuera Vagos @CathyJuvinao

juvinao.co 314 3341374 catherine.juvinao@camara.gov.co Calle 10 N° 7-50 Of.301/ Capitolio Nacional



M

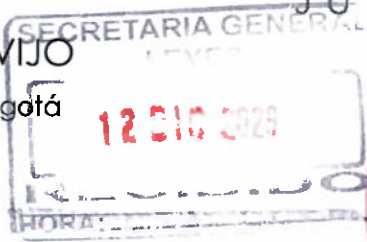
ART 14

Cathy

JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá



Handwritten notes in red ink: 1, 126, 4.93, and a signature.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

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

La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa 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.

Atentamente,

Catherine Juvinao C.

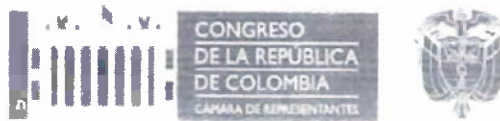
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

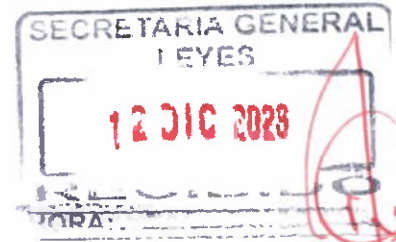




C



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia



## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14° del **PROYECTO DE LEY N° 332 DE 2022 CÁMARA – 101 DE 2022 SENADO** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”, así:

**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.~~

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia

Carrera 7 #8-68 Oficina 423B  
Congreso de la República de Colombia



hernan.cadavid@camara.gov.co



601 390 4050 - Ext. 3464





SECRETARÍA GENERAL  
11 DIC 2023  
HORA: 5:22 p

**PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN**

Modifíquese el artículo 14 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".

**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.

**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, que no corresponda a una justa causa de terminación del contrato, se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.**

~~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.~~

**JUSTIFICACIÓN**

Se busca modular los efectos del artículo en el entendido de que no se puede crear una estabilidad laboral permanente en perjuicio de la empresa cuando el despido del empleado pueda producirse por otras razones jurídicas que no correspondan a la denuncia de acoso.

*Christian Caracci*  
CHRISTIAN CARACCI

*Armando Zabarrain*  
Armando Zabarrain

*José P. Ochoa*

*Hernando Amador*



Art 14.  
Saraya  
ROBAYO  
BECHARA

C



NE

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA - CÓRDOBA**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley No. 332 de 2022 Cámara-101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**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, **sin justa causa o sin una causa objetiva de terminación**, 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~~ **2 y 10** salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Córdoba



9:00a

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68, Oficina 625 y 626  
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076  
Saraya.robayo@camara.gov.co



C

14e

Bogotá D.C. diciembre de 2023.

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del 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", el cual quedara así:

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 **sin justa causa o sin una causa objetiva de terminación**, 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 **sin justa causa o sin una causa objetiva de terminación** 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.

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila



2:54h

## JUSTIFICACIÓN

Como está redactado el artículo, al no poder despedir a un trabajador ni siquiera existiendo una justa causa o una causa objetiva, se estaría configurando una hipótesis de estabilidad laboral reforzada absoluta, que resulta inédita en Colombia.

En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido el carácter excepcional de este tipo de presunciones y destaca que "el despido sin justa causa es un mecanismo constitucional y legalmente válido para dar por terminado cualquier



PROPOSICIÓN ADITIVA

SECRETARÍA GENERAL DE LEYES  
 Rodríguez  
 DALLAVE DE AL  
 CAMBIO  
 12 JIC 2023

En mi condición de Representante a la Cámara y con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 14 del Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara – 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cuál quedará de la siguiente manera:

Art 4  
 LILIANA RODRIGUEZ VALENCIA  
 A: 18m

Artículo del Proyecto de Ley	Proposición Modificativa
<p><b>Artículo 14.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 14.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> <u>La anterior medida tendrá un ámbito de aplicación sin perjuicio de los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo Del Trabajo.</u></p>

*[Handwritten signatures and notes]*

*[Signature]*  
**LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA**  
 Representante a la Cámara  
 Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL LEYES  
 12 JIC 2023

2:40m

ESG: JIC 51

ESG: JIC 51

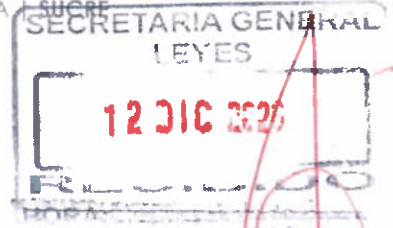
*[Faint handwritten notes]*



Art 14



**KARYME COTES MARTÍNEZ**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



*Handwritten notes:*  
1  
TATC  
9:40 W

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Por medio de la cual se propone modificar el artículo 14 del **Proyecto de Ley N° 332 de 2022 Cámara - 101 de 2022 Senado** "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", así:

**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 **sin justa causa** 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.

Cordialmente;

*Handwritten signature of Karyme Cotes Martínez*  
**KARYME A. COTES MARTÍNEZ**  
Representante a la Cámara

Cra 7ª N° 8 – 68 Edf. Nuevo del Congreso  
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372  
Bogotá D.C.

✉ karyme.cotes@camara.gov.co    @karymecotes    Karyme Cotes    @coteskaryme



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**MODIFÍQUESE** el artículo 14° del Proyecto de Ley 332 del 2022 - 101 de 2022 Senado "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**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.~~

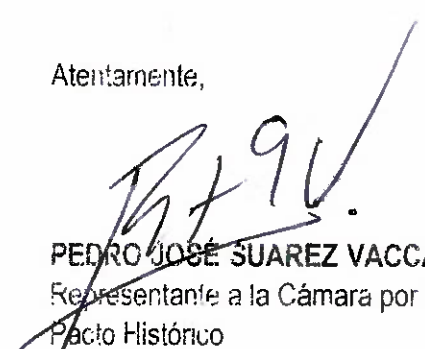
La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual en el contexto laboral, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la **denuncia petición o queja**.

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.

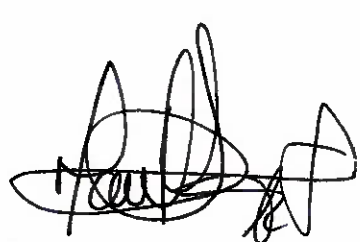
**Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.**

**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 de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales mensuales diarios vigentes. **Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo.**


Atentamente,



**PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Pacto Histórico



**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por Tolima  
Partido Alianza Verde-Pacto Histórico.



**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
Pacto Histórico



C

no  
+ 14



Bogotá D.C, abril de 2024

Honorable Representante  
**ANDRES DAVID CALLE AGUAS**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

1

Doctor  
**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**  
Secretario General  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**ASUNTO: Proposición modificativa artículo 11 del PL 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"**

Respetado Presidente y Secretario,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo **MODIFICAR EL ARTÍCULO 11** del Proyecto de Ley 332 de 2022 Cámara, de modo que quede así:

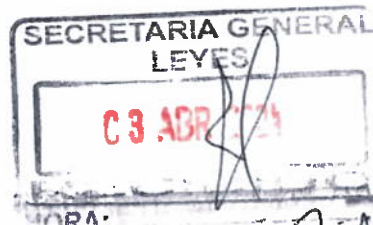
*"Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual en el contexto laboral, sin justa causa, 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, sin justa causa, efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja o petición se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes."*

Cordialmente,

  
**ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Liberal

Proyectó: LCPL



2:21



2:31



CONGRESO  
DE LA REPUBLICA  
DE COLOMBIA



2007 310 57

*Alvaro Rueda*

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO  
Representante a la Cámara por Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 19 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 332/2022C "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual quedará así:

**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 indefensión o subordinación desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión** respecto del investigado.
4. Si el presunto victimario, respecto a los hechos materia de investigación disciplinaria, hizo alusión a la edad, el sexo, al género, creencia religiosa, ~~el sexo~~, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de la o el denunciante.
5. 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.

Atentamente,

  
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá





**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY 332 DE 2022**

**"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"**

Modifíquese el artículo 20 del proyecto de ley, el cual quedará así:

**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.



Álvaro Leonel Rueda Caballero  
Representante a la Cámara  
Departamento de Santander



2:31P

## JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario modificar el artículo 20, eliminando el requerimiento de incluir en las obligaciones del contrato de prestación de servicios con el fin de evitar la duplicidad normativa y garantizar la coherencia y claridad en la regulación del acoso sexual en el ámbito laboral. Las disposiciones sobre acoso sexual en el ámbito laboral deben aplicarse de manera general, independientemente del tipo de contrato.

Es de resaltar que, la cláusula de obligaciones en un contrato establece los compromisos y responsabilidades de las partes y las acciones que cada parte debe llevar a cabo para cumplir con el objeto acordado en el contrato. Ahora bien, incluir en las obligaciones la definición de acoso, el procedimiento para la queja, la imposición de las sanciones, y los demás ítems que señala el artículo, no tiene razón de ser toda vez que no representa una obligación per se. Aunado a ello, el contrato además de ceñirse por sus propias cláusulas debe cumplir con las disposiciones legales y constitucionales, por lo que incluir dicha información sería redundante.



Art New

NO



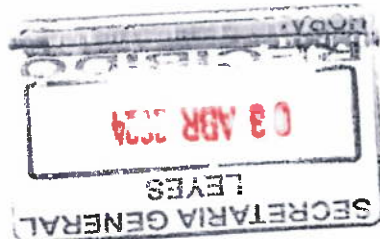
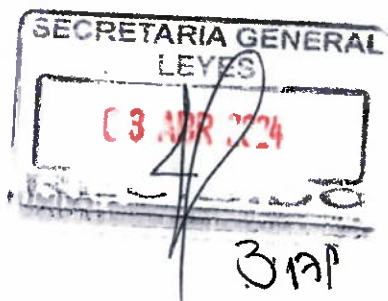
### PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo en el Capítulo VI. Instituciones De Educación Superior, del Proyecto de ley n° 332 de 2022 **“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”** de manera que quede así:

**Artículo Nuevo.** El Ministerio de Educación, deberá impulsar en las instituciones de educación superior del país la incorporación de la formación en el respeto de los derechos, libertades sexuales, autonomía e igualdad entre hombres, mujeres y personas no binarias como parte de sus planes de estudios, así como también deberá cumplir con las medidas educativas establecidas en artículo 11 de la ley 1257 de 2008.

Atentamente;

  
**GERSEL LUIS PÉREZ ALTAMIRANDA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Atlántico



Edificio Nuevo del Congreso  
Cra 7 No 8 - 68 Oficina 627  
Bogotá - Colombia

✉ gerselmerepresenta@gmail.com  
☎ 300 362 14 10  
☎ 300 565 19 45

👤 Gersel Pérez  
🌐 gerselperezaltamiranda  
📱 @gerselnerez

**AVANZAR SÍ ES POSIBLE**

