



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIII - N° 524

Bogotá, D. C., martes, 7 de mayo de 2024

EDICIÓN DE 19 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES DE CONCILIACIÓN

INFORME DE CONCILIACIÓN PARA EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 101 DE 2022 SENADO, 332 DE 2022 CÁMARA

por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención al acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

**INFORME DE CONCILIACIÓN PARA EL PROYECTO DE LEY NO. 110 DE 2022
SENADO - 332 DE 2022 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN
MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL EN EL
ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN
COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**

DOCTOR
IVÁN LEONIDAS NAME VÁSQUEZ
PRESIDENTE
SENADO DE LA REPÚBLICA

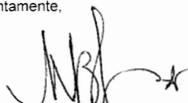
DOCTOR
ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS
PRESIDENTE
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Referencia: Informe de conciliación para el 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 al acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"

Respetados Presidentes,

Dando cumplimiento a la honrosa designación efectuada por las Presidencias del honorable Senado de la República y de la honorable Cámara de Representantes, y de conformidad con los artículos 161 de la Constitución Política y 186 y siguientes de la Ley 5ª de 1992, las suscritas Congresistas, integrantes de la Comisión de Conciliación, nos permitimos someter a consideración de las Plenarias de Senado y de la Cámara de Representantes para continuar su trámite correspondiente, el texto conciliado del proyecto de ley de referencia.

Atentamente,


NADIA GEORGETTE BLE SCAFF
Senadora de la República


MARTHA LISBETH ALFOSO JURADO
Representante a la Cámara

**INFORME DE CONCILIACIÓN PARA EL PROYECTO DE LEY NO. 110 DE 2022
SENADO - 332 DE 2022 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN
MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL EN EL
ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN
COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" DE LOS TEXTOS APROBADOS
EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES Y SENADO DE LA REPÚBLICA**

Con el fin de cumplir con el encargo confiado y concluir en una propuesta unificada del texto, procedimos a realizar un estudio comparativo de los textos aprobados en las respectivas cámaras legislativas para establecer las diferencias en materia de conciliación.

El artículo 161 de la Constitución Política establece el mecanismo de subsanación de las posibles discrepancias que pudieran existir entre los textos aprobados en cada una de las Cámaras. En efecto, se dispone que cuando surgen discrepancias en las Cámaras respecto de un proyecto, ambas integrarán comisiones de conciliadores conformadas por un mismo número de Senadores y Representantes, quienes, reunidos conjuntamente, procurarán conciliar los textos. Esa competencia se encuentra reglada en los artículos 186 y siguientes de la Ley 5 de 1992 bajo cuyo tenor le corresponderá a los Presidentes de las Cámaras integrar las Comisiones accidentales que sean necesarias, con el fin de superar las discrepancias que surgieron respecto del articulado de un proyecto.

Sobre las Comisiones Accidentales de Conciliación la jurisprudencia constitucional ha reiterado sus competencias y atribuciones, y se justifican en la medida en que se busca conciliar o mediar "textos divergentes o disímiles, lo que la faculta para introducir modificaciones a los textos discordantes y crear, si es del caso, textos nuevos, si con ellos se logran superar las divergencias."

En este sentido en la Sentencia C-282 de 1995 la Corte señaló:

"... la función de la comisión accidental a que alude el artículo 161 constitucional es, entonces, la de preparar el texto del artículo o artículos que habrán de reemplazar a aquél o aquellos que presentaron disparidad o diferencia en las plenarios de Senado y Cámara, siempre y cuando se adecuen al querer mayoritario del Congreso Nacional."

En síntesis, para la Corte Constitucional existe un límite material a la función de la comisión de conciliadores el cual se circunscribe a los textos no coincidentes del proyecto aprobado en Cámara y el aprobado en el Senado y, por ende, sobre la materia de que éstos traten.

Es pertinente resaltar lo explicado en la Sentencia C-500 de 2001 sobre este particular:

"... sino no hay discrepancias entre los proyectos aprobados por una y otra Cámara no se genera el presupuesto necesario para que se integren y funcionen, en un caso determinado, las mencionadas comisiones."

En consideración de lo anterior, se procede a realizar la conciliación de las discrepancias entre los textos aprobados en la Cámara de Representantes y el Senado de la República de conformidad con el artículo 161 de la Constitución y 186, 187, 188 y 198 de la Ley 5ª de 1992. Esta Comisión Accidental de Conciliación hace constar que, debido a la evolución del

presente proyecto de ley en el Congreso de la República no hay coincidencia numérica de la totalidad de los artículos, motivo por el cual en aras de mediar esta discrepancia se utilizará como base la numeración del último texto en el tiempo (el aprobado en la Cámara) y se conciliará con el artículo que temáticamente corresponda en el texto aprobado por el Senado de la República.

En ese sentido y después del análisis correspondiente, hemos decidido acoger el texto aprobado en la Cámara de Representantes, toda vez que se incluyeron elementos importantes durante el trámite en esta Cámara que permitieron llegar a un consenso entre las diferentes posiciones y darle cumplimiento a las recomendaciones presentadas por parte de las instituciones del ejecutivo correspondientes, dentro de sus conceptos, pero se mantienen los elementos fundamentales aprobados en el Senado de la República, como se muestra a continuación en el cuadro comparativo de los textos aprobados en las Plenarias de Senado y Cámara:

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>"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".</p> <p>EL CONGRESO DE COLOMBIA</p> <p>DECRETA:</p>	<p>"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".</p> <p>EL CONGRESO DE COLOMBIA,</p> <p>DECRETA:</p>	<p>Se acoge el título aprobado en la Cámara de Representantes, que reemplaza la palabra "sanción" por "atención", elimina el fragmento "en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia".</p>
<p>CAPÍTULO 1</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención y protección a las víctimas de acoso</p>	<p>CAPÍTULO I.</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES.</p> <p>Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual—en el contexto laboral.</p>	<p>Se hace una modificación de forma, eliminando el tachado en el espacio entre las palabras "sexual" y "en", y se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes, que añade la palabra "atención" e incorpora un segundo inciso dónde se identifican las diferentes Instituciones de Educación Superior en Colombia, así:</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y laboral educativo.</p>	<p>También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: 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.</p>	<p>CAPÍTULO I.</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES.</p> <p>Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.</p> <p>También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: 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.</p>
<p>ARTÍCULO 2°. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:</p> <p>a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal, persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual,</p>	<p>Artículo 2°. Definición de Acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes con un único inciso sobre la definición de acoso sexual para la aplicación del presente proyecto de ley, eliminando las otras dos definiciones, sus respectivos literales e identifica las diferentes</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante el uso de tecnologías de información y las telecomunicaciones en el contexto laboral, profesional o laboral educativo.</p> <p>c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, integridad y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o todo acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>ARTÍCULO 3°. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de igualdad de género, justicia restaurativa, prevención,</p>	<p>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.</p>	<p>Instituciones de Educación Superior en Colombia.</p>
<p>ARTÍCULO 3°. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, imparcialidad, celeridad y</p>	<p>Artículo 3°. Principios. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima,</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que contiene los principios pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.</p>	<p>igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.</p> <p>Artículo Nuevo aprobado en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes:</p> <p>Artículo 4°. Enfoques. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.</p>	<p>confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.</p> <p>Se acoge el texto del artículo nuevo sobre enfoques aprobado en la Cámara de Representantes.</p>
<p>ARTÍCULO 4°. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad, confidencialidad y a la protección frente a eventuales retaliaciones.</p>	<p>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, 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.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulo, reemplaza la palabra "QUEJOSAS" por "víctimas" e incluye los derechos "a la verdad, a ser tratada con dignidad, 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 no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano".</p>
<p>ARTÍCULO 5°. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por cometer acoso sexual, acoso sexual digital</p>	<p>Artículo 6. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por acoso sexual tendrán derecho al debido</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo "°" después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE	TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>y otras formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información y a conocer los hechos de la queja en el término procesal establecido.</p>	<p>proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja <u>o denuncia</u> en un término procesal establecido, <u>entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano</u>.</p>	<p>Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, añade la palabra "personas", incluye el derecho a conocer los hechos de la denuncia en un término procesal establecido y añade ", entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano". Así:</p> <p>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 o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.</p>	<p>parte de la persona quejosa y la investigada como requisito para que los empleadores o las autoridades definidas en la presente ley, avoquen la competencia para investigar.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, 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:</p> <p>a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;</p> <p>b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios <u>dentro del contexto laboral</u>;</p> <p>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el</p>	<p><u>cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</u></p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, 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:</p> <p>a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;</p> <p>b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios <u>dentro del contexto laboral</u>;</p> <p>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>
<p>ARTÍCULO 6°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, profesional, laboral educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por</p>	<p>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 <u>en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas e 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, o</u></p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>	<p>a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;</p> <p>b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios <u>dentro del contexto laboral</u>;</p> <p>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>
<p>sanitarias o de aseo y en los vestuarios;</p> <p>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;</p> <p>d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;</p> <p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajan juntas en los términos descritos.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral educativo, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de las instituciones educativas.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables al contexto laboral educativo las instituciones educativas de todos los niveles,</p>	<p>trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;</p> <p>d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;</p> <p>e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando <u>el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral</u></p> <p>f. <u>En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.</u></p> <p><u>En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.</u></p> <p><u>Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de</u></p>	<p>Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p> <p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral y de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>	<p>publicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p> <p><u>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</u> que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones.</p> <p><u>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las 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.</u></p>	<p>Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p> <p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>
<p>CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN</p> <p>ARTÍCULO 7°. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual. El Gobierno Nacional en el término de (12) doce meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral y de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>	<p>CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.</p> <p>ARTÍCULO 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual. El Gobierno Nacional en el término de (12) doce meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo ¹⁰⁹ después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, define con mayor precisión del contexto laboral de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, agrega un nuevo numeral y un nuevo inciso.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE	TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o laboral educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación, Departamento Administrativo de Función Pública y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.</p> <p>La Consejería Presidencial para la equidad de la mujer o quien haga sus veces, orientará y participará en el diseño e implementación del plan transversal.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, Acoso Sexual Digital y demás, a la ciudadanía y organizaciones de mujeres, personas con discapacidad, étnicas y racial, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores e instituciones educativas y demás actores involucrados en la problemática.</p>	<p>discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las <u>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.</u></p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género creado a través del Decreto 1710 de 2020.</p> <p><u>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.</u></p> <p>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</p>	<p>formulación del mencionado plan e incluye un inciso atendiendo a la recomendación del Ministerio de Hacienda.</p> <p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, modifica el término consignado para que el Gobierno Nacional expida un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, identifica las diferentes Instituciones de Educación Superior en Colombia, incluye otras entidades para la formulación del mencionado plan e incluye un inciso atendiendo a la</p>	<p>Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que, deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</p>	<p>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, <u>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 las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 y demás actores involucrados en la problemática.</u></p> <p>Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que, deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</p>	<p>recomendación del Ministerio de Hacienda.</p> <p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "ESTRATEGIAS Y ACCIONES" por "Contenidos mínimos del Plan", y los numerales.</p>
			<p>ARTÍCULO 8°. ESTRATEGIAS Y ACCIONES. El Plan Transversal Para La Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <p>1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación sobre la presente ley, para proporcionar</p>	<p>Artículo 8°. Contenidos mínimos del Plan. El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, <u>indicadores, lineamientos</u> y acciones, tales como:</p> <p>1. <u>Campañas de prevención contra el acoso sexual en el</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "ESTRATEGIAS Y ACCIONES" por "Contenidos mínimos del Plan", y los numerales.</p>
<p>información completa y práctica sobre la presente ley, incluyendo las definiciones de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral, profesional o laboral educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos.</p> <p>2. Aplicaciones o plataformas digitales APP, programas de radio, televisión, redes sociales, o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que describan las condiciones de vida y de trabajo digno libre de acoso y violencia sexual.</p> <p>3. Crear y fortalecer el acceso a los programas con contenido de educación formal, informal y no formal de las mujeres y hombres en el contexto laboral y profesional, en todos los niveles de educación, con objeto de identificar la violencia y el acoso sexual.</p> <p>4. Planes, programas y proyectos para promover el acceso de las mujeres y los hombres sus organizaciones sindicales o de cualquier tipo, en condiciones de igualdad, a los servicios de asistencia técnica y programas de desarrollo de prevención del acoso y la violencia sexual.</p> <p>5. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley a través de los</p>	<p><u>contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley.</u></p> <p>2. <u>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.</u></p> <p>3. <u>Elaborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.</u></p> <p>4. <u>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.</u></p> <p>5. <u>Divulgación y socialización constante por parte del nivel central, con las entidades territoriales de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.</u></p> <p>Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "ESTRATEGIAS Y ACCIONES" por "Contenidos mínimos del Plan", y la nueva redacción de los numerales.</p>	<p>contratos, reglamentos internos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual, para que sean adaptados a las condiciones de todo tipo de empresa e institución educativa, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño.</p> <p>6. Actualizar la normatividad aplicable y formular los lineamientos que deben tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual (PEAP) dentro del ámbito laboral.</p> <p>Los lineamientos contendrán contenidos, para garantizar la prevención del riesgo psicosocial de acoso laboral, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.</p>	<p>acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "ESTRATEGIAS Y ACCIONES" por "Contenidos mínimos del Plan", y los numerales.</p>
			<p>ARTÍCULO 9°. OBLIGACIONES DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual,</p>	<p>Artículo 10°. Responsabilidades de promoción y pedagogía de las ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de <u>fortalecimiento de la atención, protección y prevención</u></p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo un espacio entre el punto del primer inciso y el nuevo inciso, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE	TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p>	<p>del acoso sexual en el contexto laboral.</p> <p><u>Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.</u></p>	<p>numeración del articulado, reemplaza "OBLIGACIONES" por "Responsabilidades de promoción y pedagogía", y se añade un nuevo inciso. Así:</p> <p>Artículo 10°. Responsabilidades de promoción y pedagogía de las ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.</p> <p>Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.</p>	<p>formas de violencia sexual en el trabajo.</p> <p>2. Garantizar los derechos de las víctimas, los mecanismos para atenderla y la toma de medidas por parte de la empresa para prevenir el acoso y corregir eventos como estos. Para ello tendrá en cuenta los derechos de las víctimas, en ningún caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual.</p> <p>3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable</p> <p>4. Remitir de manera inmediata la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 16 de la presente ley, cuando se trate de un caso de competencia preferente de dichas autoridades o cuando la víctima manifieste que el empleador no ha adoptado medidas efectivas de protección, investigación y sanción.</p> <p>5. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de conductas delictivas.</p> <p>6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de</p>	<p>mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición <u>frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.</u></p> <p>3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable <u>dentro de su ámbito de competencia.</u></p> <p>4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, <u>a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.</u></p> <p>6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.</p> <p>7. Publicar <u>semestralmente</u> 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) <u>dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción, elimina el numeral 7 y añade dos párrafos.</p>
<p>ARTÍCULO 10°. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <p>1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los contratos a celebrar, el reglamento de interno de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras</p>	<p>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:</p> <p>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 <u>contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.</u></p> <p>2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción, elimina el numeral 7 y añade dos párrafos.</p>			
<p>violencia sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.</p> <p>7. Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia penal por violencia sexual o basada en género, para evitar un perjuicio irremediable.</p> <p>8. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p> <p>Parágrafo. Las empresas adoptarán en sus reglamentos internos de trabajo las obligaciones establecidas en el presente artículo.</p>	<p>Parágrafo 1. Las empresas adoptarán en <u>sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual,</u> 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>Parágrafo 2. <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> <p>Parágrafo 3. <u>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 inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción, elimina ciertos numerales y añade dos párrafos.</p>	<p>de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley <u>de acuerdo al ámbito de competencia.</u></p> <p>Parágrafo. <u>Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.</u></p>	<p>privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley <u>de acuerdo al ámbito de competencia.</u></p> <p>Parágrafo. <u>Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.</u></p>	<p>articulado, mejora la redacción, y añade un párrafo.</p>
<p>ARTÍCULO 11°. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas,</p>	<p>Artículo 12°. Entidades contratantes de prestación de servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del</p>	<p>ARTÍCULO 12°. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, acoso sexual digital o de otras formas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:</p> <p>1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.</p> <p>2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.</p> <p>3. Pedir traslado del área de trabajo.</p> <p>4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.</p> <p>5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna</p>	<p>Artículo 13°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:</p> <p>1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.</p> <p>2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.</p> <p>3. Pedir traslado del área de trabajo.</p> <p>4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.</p> <p>5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción, elimina el segundo inciso y añade un numeral 7.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE	TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
	<p>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.</p> <p>En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la institución sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.</p>		<p>adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley. Así mismo tendrán la potestad para imponer sanciones bajo.</p> <p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes definidas en la presente ley en caso de que no encuentren garantías para el restablecimiento de sus derechos por parte del empleador, incluso en los casos en los que ha asumido competencia el empleador.</p>		
<p>ARTÍCULO 16°. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional podrá presentar una queja ante el empleador, o ante la autoridad competente a través de cualquier mecanismo electrónico o físico en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.</p> <p>Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional, y</p>	<p>Artículo 16°. Medidas preventivas y correctivas del acoso. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:</p> <p>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 o 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.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "MECANISMOS DE QUEJA" por "Medidas preventivas y correctivas del acoso" y adiciona un numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.</p>	<p>ARTÍCULO 17°. COMPETENCIA PREFERENTE ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL Y PROFESIONAL. Los Inspectores de Trabajo tendrán competencia preferente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación.</p> <p>ARTÍCULO 18°. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Adiciónese un numeral 6 al artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>6. Función jurisdiccional para decidir casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p> <p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p> <p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>
<p>de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, en aplicación del artículo 116 de la Constitución Política.</p> <p>ARTÍCULO 19° SANCIONES. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 10 de la ley 1010 de 2006, así:</p> <p>7. Sanción Colectiva: ante la ocurrencia de actos reiterados de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias</p> <p>CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 20°. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Cuando la inspección de trabajo tenga conocimiento de una queja de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p> <p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p> <p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>	<p>queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente a la persona investigada de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la decisión proferida que ponga fin a esta actuación, procederá el recurso de apelación, el cual se decidirá por parte del juez de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 21°. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO. Las inspecciones de trabajo en el transcurso del proceso definido en el artículo 20 de la presente ley, deberán dar aplicación a los siguientes principios rectores:</p> <p>1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación.</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p> <p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p> <p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones.</p> <p>3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa.</p> <p>4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las víctimas.</p> <p>ARTÍCULO 22°. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA. La inspección de trabajo no podrá imponer sanciones, sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente de la ocurrencia del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional.</p> <p>En la valoración probatoria del testimonio de la víctima deberá aplicarse el debido proceso en los términos de ley.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>
<p>1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.</p> <p>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</p> <p>3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.</p> <p>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</p> <p>La carga de la prueba será dinámica, para lo cual el inspector de trabajo podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>ARTÍCULO 23°. MEDIOS DE PRUEBA. Se considerarán como medios de prueba la declaración</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>
<p>de parte, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los mensajes de datos y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del inspector del trabajo. El inspector practicará las pruebas no previstas en esta ley de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o con los criterios de los convenios internacionales vigentes.</p> <p>La inspección de trabajo deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima, caso en el cual deberá suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p> <p>ARTÍCULO 24°. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de la garantía de la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral y profesional que se adelanten ante las inspecciones de trabajo caducarán en tres (3) años después de la fecha en que hayan cesado las conductas a que hace referencia esta ley. En caso de que la conducta sea reiterada el término iniciará desde el último acto de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>
<p>violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declara, tiempo a partir del cual corre el término de un año de fuero dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la queja por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p>ARTÍCULO 25°. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. La presente ley aplicará de forma preferente frente para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia, en lo no previsto, se aplicará las disposiciones contenidas en la ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen modifiquen o adicionen.</p> <p>CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.</p> <p>ARTÍCULO 26°. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p>	<p>Artículo 17. Otras disposiciones aplicables. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de acoso sexual las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o adicionen.</p> <p>CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.</p> <p>Artículo 18°. Falta disciplinaria gravísima. El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:</p>	<p>Se hace una modificación de forma añadiendo el símbolo "6°" después del número del artículo, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado y mejora la redacción del artículo. Así:</p> <p>Artículo 17°. Otras disposiciones aplicables. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de acoso sexual las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o adicionen.</p> <p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción del numeral 5 y elimina los numerales 6 y 7.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.</p> <p>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.</p> <p>2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.</p> <p>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.</p> <p>4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p> <p>5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.</p> <p>6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o</p>	<p>ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.</p> <p>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.</p> <p>2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.</p> <p>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.</p> <p>4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p> <p>5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, <u>que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción del numeral 5 y elimina los numerales 6 y 7.</p>
<p>7. Realizar cualquier conducta que se adecúe objetivamente a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o cualquier acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.</p>		
<p>ARTÍCULO 27°. PRUEBA PARA SANCIONAR. Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proférer fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.</p> <p>En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser</p>	<p>Artículo 19°. <u>Valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional.</u> Adiciónese un artículo 160A en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160A. 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:</p> <p>1. <u>Que la persona investigada ostente una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "PRUEBA PARA SANCIONAR" por "Valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional", mejora la redacción del articulado, sus numerales, elimina el inciso 5 y modifica el último inciso.</p>
<p>prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad, sin que ello implique un carácter de suficiencia para determinar culpabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados, cuando:</p> <p>1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.</p> <p>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</p> <p>3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, 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.</p> <p>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección</p>	<p>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.</p> <p>3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, 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.</p> <p>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.</p> <p>La Procuraduría deberá <u>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.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "PRUEBA PARA SANCIONAR" por "Valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional", mejora la redacción del articulado, sus numerales, elimina el inciso 5 y modifica el último inciso.</p>
<p>constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</p> <p>Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuirla en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.</p> <p>La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 B del presente Código. En ese caso se deberán suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p>		
<p>CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p>ARTÍCULO 28°. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el</p>	<p>CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p>Artículo 20°. Procedimiento sancionatorio en los contratos de prestación de servicios. El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción del artículo, sus numerales y añade un inciso al párrafo.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993. Estas deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales, cláusulas que incorporen los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de caducidad. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 18 de la presente ley y en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto 	<p>Estas deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en la presente ley. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos. 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. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006. <p>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</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción del artículo, sus numerales y añade un inciso al parágrafo.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.</p> <p>5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley.</p> <p>Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre</p>	<p>diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p> <p><u>Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, mejora la redacción del artículo, sus numerales y añade un inciso al parágrafo.</p>
<p>CAPÍTULO VII.</p> <p>ENTORNOS EDUCATIVOS.</p> <p>ARTÍCULO 29°. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS.</p> <p>En materia de prevención, detección y atención a formas de violencia de género y sexual en las Instituciones de Educación Superior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>CAPÍTULO VI.</p> <p>INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - IETDH</p> <p>Artículo 21°. Prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.</p> <p>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</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, reemplaza "PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS" por "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" mejora la redacción del artículo incluyendo a todas las Instituciones de Educación Superior, también en sus numerales y añade un</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>implementación de los lineamientos y orientaciones para que las instituciones de Educación Superior construyan y desarrollen estrategias en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia en el marco de su autonomía institucional deberán publicar y socializar con sus trabajadores, proveedores y estudiantes sus protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual. Acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. 	<p>Educación superior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, <u>Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA</u>, construyan y desarrollen estrategias y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia y <u>las Instituciones de Educación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH</u>, en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección, atención y eliminación de casos de acoso sexual, <u>incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.</u> Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia y <u>las Instituciones de Educación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo</u> 	<p>numeral 4 respecto al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>CAPÍTULO VIII.</p> <p>IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</p> <p>ARTÍCULO 30°. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1781 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 sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p>	<p>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.</p> <p>4. <u>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.</u></p> <p>CAPÍTULO VIII.</p> <p>IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</p> <p>Artículo 22°. Registro de quejas y sanciones. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1781 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 sanciones de acoso sexual en el <u>contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, identifica las diferentes Instituciones de Educación Superior en Colombia, mejora la redacción e incluye un inciso atendiendo a la recomendación del Ministerio de Hacienda.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
<p>El apartado dará cuenta de las condenas por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados y será de público conocimiento con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p> <p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República.</p>	<p><u>las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.</u></p> <p>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 en 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.</p> <p><u>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.</u></p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que modifica la numeración del articulado, identifica las diferentes Instituciones de Educación Superior en Colombia, mejora la redacción e incluye un inciso atendiendo a la recomendación del Ministerio de Hacienda.</p>
<p>ARTÍCULO 31°. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad con convenios y recomendaciones expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p>	<p>Eliminado en Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.</p>	<p>Se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes que elimina el artículo.</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
	<p>Artículo Nuevo aprobado en la Plenaria de la Cámara de Representantes:</p> <p><u>Artículo Nuevo. Seguimiento y evaluación.</u> 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 respetivo informe anual sobre la eficacia de la presente 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.</p> <p>Estos informes deberán ser de carácter público y deberán ser allegados a las Secretarías de Senado y Cámara, así como presentados en sesión forma 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.</p>	<p>Se modifica la numeración y se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes, así:</p> <p>Artículo Nuevo 23°. 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 respetivo informe anual sobre la eficacia de la presente 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.</p> <p>Estos informes deberán ser de carácter público y deberán ser allegados a las Secretarías de Senado y Cámara, así como presentados en sesión forma 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</p>

TEXTO PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO QUE SE ACOGE
		<p>Congreso de la República, en el primer trimestre de cada año.</p>
<p>ARTÍCULO 32°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 23°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se modifica la numeración y se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes así:</p> <p>Artículo 23° 24°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>

En atención con las consideraciones descritas, los suscribientes conciliadores, solicitamos a las plenarios del Senado de la República y de la Cámara de Representantes aprobar el texto de conciliación 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 en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Atentamente,


NADIA GEORGETTE BLEL SCAFF
 Senadora de la República


MARTHA LISBETH ALFOSO JURADO
 Representante a la Cámara

TEXTO FINAL PARA SOMETER A CONCILIACIÓN

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 EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

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

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.

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

<p>Artículo 4°. Enfoques. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.</p> <p>Artículo 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, 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.</p> <p>Artículo 6°. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto 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 o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.</p> <p>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: 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, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, 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 dentro del contexto laboral; Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; 	<ol style="list-style-type: none"> En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las 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.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.</p> <p>Artículo 8°. Plan transversal para la eliminación del acoso sexual. El Gobierno Nacional en el término de (12) doce meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un 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.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador</p>
<p>para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero creado a través del Decreto 1710 de 2020.</p> <p>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.</p> <p>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 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 las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 y demás actores involucrados en la problemática.</p> <p>Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que, deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</p> <p>Artículo 9°. Contenidos mínimos del Plan. El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley. 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. Elaborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual. 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. Divulgación y socialización constante por parte del nivel central, con las entidades territoriales de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual. <p>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.</p>	<p>Artículo 10°. Responsabilidades de atención, protección y prevención de las ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.</p> <p>Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.</p> <p>Artículo 11°. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. 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. Publicar 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) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes. <p>Parágrafo 1. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2. 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.</p>

Parágrafo 3. 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 inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Artículo 12°. Entidades contratantes de prestación de servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

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

Artículo 13°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

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

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los

Para el caso de 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, 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 sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.

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

10. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o 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.

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.

**CAPÍTULO IV.
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

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

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

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

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 de 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 entre 1 y 5000 salarios mínimos legales 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.

**CAPÍTULO III.
QUEJA**

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, 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 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.

sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona,

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

ARTÍCULO 160A. 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.

**CAPÍTULO V.
PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

Artículo 20°. Procedimiento sancionatorio en los contratos de prestación de servicios. El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993.

Estas deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales los siguientes contenidos:

1. Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en la presente ley.

2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual.
3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.
4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.
5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.

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

CAPÍTULO VI.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - IETDH

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, 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 de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH, en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección, atención y eliminación de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.

3. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia y las Instituciones de Educación 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.
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.

**CAPÍTULO VII.
IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY**

Artículo 22°. Registro de quejas y sanciones. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, 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 en 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.

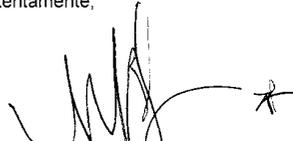
Lo dispuesto en el presente artículo deberá sujetarse a las disponibilidades presupuestales, al Marco de Gasto de Mediano Plazo y al Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Artículo 23°. 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 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.

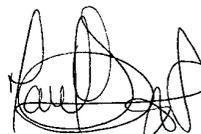
Estos informes deberán ser de carácter público y deberán ser allegados a las Secretarías de Senado y Cámara, así como presentados en sesión forma de la Comisión Legal de Derechos Humanos y Audiencias de Senado y Cámara y de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, en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

Artículo 24°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,



NADIA GEORGETTE BLE SCAFF
Senadora de la República



MARTHA LISBETH ALFOSO JURADO
Representante a la Cámara