

Congreso de la República De Colombia. El 20 de junio de 2024 el Congreso de Colombia Promulgó la Ley 2365 de 2024, con el Objetivo de Garantizar el Derecho Fundamental a la Igualdad y Prevenir la Discriminación y Violencia de Género Mediante Medidas de Prevención, Protección y Atención a las Víctimas de Acoso Sexual en el Contexto Laboral y Educativo  
KRM No. 046- 24/24 de Septiembre 2024

### ¿Qué se entiende por acoso sexual?

Para efectos de la ley 2365 de 2024 se define como acoso sexual, todo aquel acto que tenga como finalidad perseguir, hostigar y/o que tenga connotación libidinosa y que se exprese en las relaciones de poder, sin importar si son verticales u horizontales, ya sea debido a la edad, género, orientación sexual, posición económica, social o laboral, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o educativo.

### Conductas realizadas en el contexto laboral

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 el lugar de trabajo donde se lleve a cabo la relación contractual, independientemente de la modalidad: teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, espacios públicos y privados, entre otros.
- ◀ Los lugares en donde se realiza el pago de la remuneración o del trabajo delegado, así como el lugar de descanso, aseo, vestuario o baños.
- ◀ Los desplazamientos, viajes, actividades, eventos empresariales y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- ◀ En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, ya sean digitales o de otra modalidad tecnológica.
- ◀ En el alojamiento proporcionado por el empleador siempre que el acoso sexual provenga de alguien del entorno laboral.

### Obligaciones de los empleadores

La ley establece que los empleadores y contratantes deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual le impuso las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, la cual debe ser ampliamente difundida;
2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición;
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable;
4. Informar a la víctima su facultar de acudir ante la fiscalía general de la Nación;
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad;
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual;



**Congreso de la República De Colombia. El 20 de junio de 2024 el Congreso de Colombia Promulgó la Ley 2365 de 2024, con el Objetivo de Garantizar el Derecho Fundamental a la Igualdad y Prevenir la Discriminación y Violencia de Género Mediante Medidas de Prevención, Protección y Atención a las Víctimas de Acoso Sexual en el Contexto Laboral y Educativo**

**KRM No. 046- 24/24 de Septiembre 2024**

7. Estudiar solicitudes de traslado de área de trabajo, teletrabajo y ajuste en las funciones y/o actividades asignadas al trabajador o contratista cuando el denunciante interactúa con el denunciado en el ámbito laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición, teniendo en cuenta la operatividad de la compañía y;
8. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Dichas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE en un término no superior a 10 días del último día del respectivo semestre.

Las empresas deberán adoptar en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas anteriormente ya que el cumplimiento de estas será objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, las obligaciones señaladas 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.

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.

### **Estabilidad laboral reforzada**

El fuero de estabilidad laboral reforzada protege a las víctimas de acoso sexual que hayan presentado una petición, queja y/o denuncia dentro de los seis meses posteriores. Cualquier terminación unilateral o destitución en este periodo será ineficaz. Si 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.

### **Mecanismos para reportar la conducta de acoso sexual**

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.

*Cordialmente,*

**COMUNICACIONES**

**Kreston Colombia**

**Miembros de Kreston Global**

