



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1563

Bogotá, D. C., jueves, 1° de diciembre de 2022

EDICIÓN DE 21 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

### PONENCIAS

#### INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 138 DE 2022 SENADO

*por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria.*

Bogotá, D. C. noviembre de 2022.

Doctor

**PRAXERE JOSE OSPINO REY**

Secretario General Comisión VII

Senado de la República

Ciudad

Ref. Informe de ponencia para segundo debate del **PROYECTO DE LEY No. 138/2022 SENADO** "Por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria".

Señor secretario,

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y respondiendo a la designación hecha por la Mesa Directiva como ponente coordinadora de esta iniciativa, rindo informe de ponencia para segundo debate del **PROYECTO DE LEY No. 138/2022 SENADO** "Por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria".

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Antecedentes.
2. Objeto y Justificación del proyecto.
3. Conflicto de interés.
4. Pliego de modificaciones
5. Proposición y texto propuesto.

#### 1. ANTECEDENTES

La iniciativa objeto de estudio es de origen congresional, radicada el 18 de agosto de 2022 en la Secretaría General del Senado de la República, por los HH. SS EFRAIN JOSE CEPEDA SARABIA, NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF, LILIANA ESTHER BITAR CASTILLA, SOLEDAD TAMAYO TAMAYO, DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE, MIGUEL ANGEL BARRETO AYALA, JUAN SAMY MERHEG MARUN, NICOLAS ALBEIRO ECHEVERRY ALVARAN, GERMAN ALCIDES BLANCO ALVAREZ, JOSE ALFREDO MARIN LOZANO

HH. RR. ARMANDO ANTONIO ZABARAIN D'ARCE, JUAN CARLOS WILLS OSPINA, INGRID MARLEN SOGAMOSO ALFONSO, RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO, YAMIL HERNANDO ARANA PADAUI, JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO, DELCY ESPERANZA ISAZA BUENAVENTURA, GERARDO YEPES CARO, NICOLAS ANTONIO BARGUIL CUBILLO, ALFREDO APE CUELLO BAUTE, tal como consta en **Gaceta N° 958 DE 2022**.

En continuidad al trámite, el 30 de agosto de 2022 fue puesto en conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional, siendo designada como ponente única para primer debate a la H.S. Nadia Blel Scaff el día 08 de septiembre de 2022 mediante oficio CSP-CS-1205-2022, presentando ponencia positiva con pliego de modificaciones.

Puesto en conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional fue aprobado por unanimidad tal como consta en el Acta: No. 19 correspondiente a la sesión virtual de fecha martes primero (01) de noviembre de dos mil veintidós (2022)- Legislatura 2022-2023.

#### 2. OBJETO.

El objeto de la presente ley es otorgar lineamientos generales para la creación de política pública sobre lactancia materna, incentivo de los bancos de leche humana y alimentación complementaria.

#### A. JUSTIFICACIÓN.

##### 1. LA POLÍTICA PÚBLICA COMO HERRAMIENTA DE GOBERNANZA.

Las políticas públicas son la materialización de soluciones que presenta el Estado para alguna problemática, deben contar con participación de diversos actores mediante proceso participativo, este proceso necesita conocer el contexto de la situación desde diferentes posiciones sociales, políticas y

<p>culturas, así como tener en cuenta diversas opciones de solución e identificación de posibles problemas entre las personas involucradas, de esa manera se podrá llegar a acuerdos explícitos sobre: la finalidad que tenga la política pública, el procedimiento para realizarlo, la planeación en términos económicos y temporales sobre los recursos necesarios; dado que la política pública necesita de un resultado que solucione de manera directa o indirecta las diferentes problemáticas, es necesario darle a esta una herramienta de permanencia y garantía durante el tiempo a los actores involucrados en su creación y beneficiarios de la misma. Por lo tanto, el proceso de planeación, formulación y desarrollo debe ser impecable desde lo técnico y lo práctico, razón por la cual el Estado es el idóneo para realizarla por la cantidad de recursos e idoneidad para desarrollarla.</p> <p>Sobre el tema de políticas públicas la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer brinda algunas características<sup>1</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Son productos del Estado, estas no son formuladas por particulares o privados desde iniciativas propias, aunque participen de manera activa en su consolidación.</li> <li>• Su legitimidad está dada por los actores estatales quienes a su vez asumen su condición vinculante en razón de la titularidad del deber.</li> <li>• Es explícita y deben estar plasmadas en documentos formales que están respaldados por la autoridad de algún ente del gobierno u otro poder público.</li> <li>• Son decisiones congruentes y articuladas producto de la participación y el consenso entre múltiples actores.</li> <li>• Tienen una hoja de ruta que orientan su ejecución”.</li> </ul> <p>Así mismo cabe recordar que las políticas públicas deben ser integrales, por lo mismo el deber ser de que exista articulación entre entidades estatales para su planeación y desarrollo. Para el tema de lactancia materna y alimentación complementaria el Ministerio de Salud y Protección social en conjunto con la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la salud publicaron el documento “Avances y retos de la lactancia materna Colombia 1970 a 2013”<sup>2</sup>, del cual se extraen los siguientes apartes, relevantes para la realización de una política pública de lactancia materna y alimentación complementaria articulada con planes y estrategias actuales:</p> <p><sup>1</sup> Tomado de: <a href="http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018_Guia-Politic-Publicas.pdf">http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018_Guia-Politic-Publicas.pdf</a></p> <p><sup>2</sup> Avances y retos de la lactancia materna Colombia 1970 a 2013. 2013, tomado de: <a href="https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Lactancia-materna-Avances-Retos-Colombia-1970-2013.pdf">https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Lactancia-materna-Avances-Retos-Colombia-1970-2013.pdf</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “es preocupante que entre el 2005 y el 2010 se detuvo el crecimiento de la lactancia materna, la exclusiva descendió de 47% a 45% y la duración total se mantuvo en 15 meses, lo cual justifica la necesidad de fortalecer las actividades en este campo, entre otras el monitoreo del Código, la acreditación de Instituciones Amigas de la Mujer e Infancia, la capacitación de todo el personal de salud y agentes comunitarios en consejería en lactancia materna y prácticas adecuadas en alimentación infantil, promoción de los bancos de leche humana, Programa Madre Canguro y las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, conjuntamente con estrategias de información, educación y comunicación”.</li> <li>• “si el 97% de la atención prenatal es brindada por personal médico y el 95% de los nacimientos ocurre en instituciones de salud, es el momento de garantizar el inicio de la lactancia materna en la primera hora de nacido el bebé y promoverla hasta los dos años y más”.</li> <li>• “La atención materno infantil con calidad, requiere que las entidades que hacen parte del Plan Decenal de Lactancia Materna, incluido el Departamento para la Prosperidad Social, Familias en Acción, consoliden equipos de facilitadores del Curso en Consejería para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, para garantizar de manera permanente la capacitación del talento humano que brinda atención a las madres, sus hijos y familia.”</li> <li>• “El reto es llegar a todos los entornos donde transcurre la vida cotidiana de las madres y la infancia y esto sólo será posible, cuando toda la sociedad colombiana se comprometa a sembrar cultura por la lactancia materna. El hogar, la comunidad, universidades, jardines infantiles, medios de transporte, parques, centros comerciales y lugares de trabajo pueden constituirse en espacios amigables con la lactancia materna.”</li> <li>• “se espera que los organismos internacionales, especialmente la OPS/OMS y UNICEF, de los cuales se recibieron durante muchos años aportes fundamentales para garantizar los derechos en la primera infancia a una nutrición y alimentación óptima, fortalezcan sus compromisos con el gobierno nacional y lo acompañen a enfrentar los nuevos retos, consagrados en los Objetivos y Metas del Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020.”</li> </ul> <p>Según lo anterior podemos concluir la importancia que tiene una adecuada articulación que busque el apoyo de diversos actores, tales como entidades públicas, privadas y organización sin ánimo de lucro de carácter nacional o internacional, es necesario impulsar una política pública integral sobre lactancia materna, bancos de leche humana y alimentación complementaria.</p> <p>✓ <b>Lactancia materna y su importancia.</b></p> <p>La lactancia materna les proporciona a los bebés todos los nutrientes que necesitan para crecer y que su sistema inmunológico se desarrolle plenamente. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y</p>
<p>UNICEF recomiendan que la leche materna sea el alimento exclusivo de los bebés recién nacidos hasta los 6 meses de edad, y que hasta los 2 años se alimenten con una combinación de la misma con alimentos adecuados y nutritivos para su edad.</p> <p>Con respecto a la importancia que tiene la alimentación con leche materna, se destaca el aporte nutricional y beneficioso para la salud que ésta tiene, la lactancia materna es la mejor herramienta de prevención de enfermedades para el lactante, según el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2016), algunas características que posee la leche materna son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de vitaminas, como la A, B, C para que crezca saludable y esté bien protegido.</li> <li>• Presencia de fósforo y calcio, para que el lactante tenga huesos sanos y fuertes.</li> <li>• Presencia de hierro, para mantener la energía.</li> <li>• Proteínas, para protegerlo contra las enfermedades y para que crezca grande e inteligente.</li> <li>• Grasas. Las grasas de la leche materna los protegerán, cuando sean mayores, de padecer enfermedades del corazón y de la circulación. Las grasas de la leche materna también favorecen la inteligencia de los niños y niñas.</li> <li>• Azúcares, para que tenga energía y para alimentar al cerebro.</li> <li>• La leche de la madre es el único alimento que nutre al niño o niña completamente durante los primeros 6 meses de vida y el único alimento que le da protección sostenida y completa durante los primeros 2 años.</li> </ul> <p>Así mismo como herramienta de prevención de enfermedades, la leche materna brinda protección ante complicaciones de salud como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diarreas y la deshidratación</li> <li>• Infecciones respiratorias, tales como la bronquitis y la neumonía</li> <li>• Estreñimiento</li> <li>• Cólicos</li> <li>• Alergias</li> <li>• Enfermedades de la piel, como los granos y el sarpullido o sarpullido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarampión</li> <li>• Cólera</li> <li>• Desnutrición</li> <li>• Diabetes juvenil</li> <li>• Deficiencia de micronutrientes</li> <li>• Sobrepeso y obesidad</li> </ul> <p>✓ <b>Sobre alimentos sucedáneos y su régimen en Colombia</b></p> <p>Los alimentos sucedáneos son herramientas complementarias a la alimentación del lactante, sin embargo, representan un gran riesgo en términos de reemplazo a la lactancia materna exclusiva, dado que la lactancia materna exclusiva es de gran beneficio para los lactantes se debe limitar el suministro que se le da a este con alimentos complementarios en esos 6 primeros meses de vida que representen la lactancia materna exclusiva.</p> <p>La Asamblea Mundial de Salud (Cuerpo político de la Organización Mundial de Salud) para el año de 1981 adopta el “Código Internacional de Comercialización de Sucédáneos”, este código tiene como objeto la protección de madres y los bebés de prácticas inapropiadas en términos de comercialización de sucedáneos; así mismo el código busca prohibir promoción de estos productos y asegurarse que las madres o padres reciban información adecuada por parte del personal de salud que los atiende.</p> <p>En Colombia el desarrollo de este código se dio mediante el decreto 1397 de 1992, adopta en términos generales todo el código internacional anteriormente mencionado, sin embargo, encontramos que las sanciones que se contemplan para el personal que lo incumpla se establecieron en el decreto 2780 de 1992, posteriormente derogado por el artículo 125 del 3075 de 1997.</p> <p>Por lo anteriormente expuesto se considera necesario una actualización de este régimen sancionatorio, específicamente dirigido a los actores que incumplan esta normativa, sean empresas, empleados o servidores públicos, por esta razón se ordena que el Gobierno Nacional durante el desarrollo de esta política pública realice el ejercicio de actualización sancionatoria y se convierta en un referente para promover la lactancia materna exclusiva.</p> <p><b>2. LACTANCIA MATERNA EN COLOMBIA.</b></p>

La lactancia materna en Colombia ha tenido un amplio desarrollo mediante diferentes estrategias que ha desarrollado el Estado Colombiano, estas son: Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, Plan Decenal de Lactancia Materna y el Plan Decenal de Salud Pública, actualmente se viene implementado el nuevo plan decenal de lactancia materna, razón de gran importancia para impulsar el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta la articulación que se propone dar entre este nuevo plan y la política pública que se propone crear en el presente proyecto de ley, a continuación se destacarán puntos sobre las estrategias anteriormente mencionadas

Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional: Este plan tiene como objeto el garantizar a toda la población de Colombia la posibilidad de acceder y consumir alimentos de manera permanente, en suficiente cantidad y oportuna, de este plan queremos destacar los siguientes apartados:

- ✓ "El Estado, la sociedad y la familia deben adoptar mecanismos para manejar socialmente los riesgos que puedan afectar la seguridad alimentaria y nutricional"
- ✓ "El abordaje de la seguridad alimentaria y nutricional mediante el manejo social del riesgo implica que si bien todas las personas, los hogares y las comunidades están expuestos al riesgo de padecer hambre o malnutrición, las acciones del Estado y la Sociedad deben estar dirigidas principalmente a la población que mayor grado de vulnerabilidad y exposición a amenazas concretas tenga."
- ✓ "En Colombia, la práctica de la lactancia materna es considerada tradicional, esto porque el 97% de los niños han sido amamantados alguna vez; sin embargo, no está generalizada de manera exclusiva hasta los 6 meses de edad. El suministro de agua, jugos y otros alimentos diferentes a la leche humana se hace precozmente, lo cual pone en riesgo la salud y estado nutricional de la infancia."
- ✓ "La desnutrición es una condición patológica inespecífica que puede ser reversible o no, ocasionada por la carencia de múltiples nutrientes, derivada de un desequilibrio provocado por un insuficiente aporte de energía, un gasto excesivo, o la combinación de ambos, que afecta en cualquier etapa del ciclo vital, en especial a lactantes y niños."
- ✓ "Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables, mediante acciones de educación alimentaria y nutricional para motivar a las personas a elegir los alimentos más apropiados de su dieta a fin de que reduzcan las enfermedades relacionadas con la alimentación y potencien factores protectores que inciden en su estado nutricional"

**Diagrama 1. Fines del Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020**

**Fuente:** Plan decenal de lactancia materna (2010-2020), ICBF.

Sobre el Plan Decenal de Lactancia Materna para el período de 2010-2020 encontramos una estrategia con acciones concretas, sin embargo, encontramos que el mismo documento expone que la lactancia materna no es del todo apoyada o promovida, así mismo que inclusive algunas instituciones terminan obstaculizándola, razón por la cual este proyecto de ley busca solucionar esta problemática, el poder incentivarla y demarcar los obstáculos que se presenten, estos debieron ser identificados durante el análisis de este plan decenal, razón por la cual el Estado colombiano ya tendrá herramientas para que la política pública sea eficaz en el tiempo.

Este plan decenal guarda gran relación con el nuevo plan, por lo cual sigue siendo necesaria la articulación mediante la presente iniciativa legislativa.

Con respecto al Plan Decenal de Salud Pública<sup>3</sup>, se quieren destacar los siguientes apartes relacionados con la lactancia materna:

- ✓ En las estrategias sobre el componente de modos, condiciones y estilos de vida saludable, el Ministerio de Salud considera la siguiente acción: "Desarrollo de sistema

<sup>3</sup> Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, Ministerio de Salud y Protección Social. 2012, tomado de: <http://www.saludcapital.gov.co/DPYS/Documents/Plan%20Decenal%20de%20Salud%20P%3BAblicca.pdf>

- ✓ Según los apartes anteriormente citados podemos notar el interés del Estado colombiano para garantizar la seguridad alimentaria y nutricional del país, así mismo evidencia un notable interés de fomento y protección a los actores que se relacionan con la lactancia materna, razón por la cual el complemento a este plan se quiere dar con el presente proyecto de ley, ordenando la creación de una política pública enfocada en lactancia materna, bancos de leche humana y alimentación complementaria.

Sobre el Plan decenal de lactancia materna, aplicado en los últimos diez años, cabe de destacar los siguientes puntos:

- El Plan Decenal establece las acciones que deben realizarse en el país y sus regiones, a fin de lograr una eficaz protección, promoción y ayuda de la lactancia
- "Se sustenta en contenidos técnicos y de gestión que deben estructurarse de forma armónica, reconociendo que cada uno de ellos y los dos en su conjunto son indispensables para avanzar significativamente a la protección integral de los y las menores de dos años de edad en Colombia".
- "La alimentación complementaria cubre el período que va de los seis a los 24 meses de edad, al acompañar a la leche materna cuando ésta no cumple por sí sola con los requerimientos nutricionales y se incrementa la vulnerabilidad nutricional de niños y niñas".
- Analizar la gestión integral de la lactancia materna hace referencia a la institucionalidad y a la sociedad en su conjunto; así, en Colombia aún la lactancia no es completamente apoyada y promovida. Muchas instituciones sanitarias y sociales proveen servicios que a menudo representan obstáculos al inicio y a la continuación de la lactancia.
- "El Plan Decenal de Lactancia Materna se constituye en un instrumento principal de desarrollo de políticas centrales en la protección de los y las menores de dos años de edad, al aportar especificidad estratégica, técnica y operativa."

de incentivos fiscales y no fiscales que promuevan y garanticen la oferta y demanda efectiva de bienes y servicios que cumplan con las recomendaciones de la OMS contenidas en la "Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud", en la "Estrategia de Alimentación del Lactante y el niño pequeño", en la "Carta de Toronto para la promoción de la Actividad Física: Un llamado a la acción Mundial", en el "Convenio Marco para el Control del Tabaco", en la "Estrategia mundial para reducir el uso nocivo del alcohol" y otros que se acuerden con la Comisión Intersectorial de Salud Pública"

- ✓ En el componente de "Consumo y aprovechamiento biológico de alimentos, el Ministerio de Salud tuvo como meta que: "A 2015, incrementar en 2 meses la duración media de la lactancia materna exclusiva en menores de 6 meses"

Podemos apreciar que el Plan Decenal de Salud Pública tiene inmerso en sus estrategias el tema de lactancia materna, sin embargo, este plan se encuentra próximo a acabar, razón por la cual es la oportunidad de poder impulsar la política pública propuesta de manera articulada con los próximos planes que están a cargo del mismo Estado colombiano.

**Bancos de leche humana.**

Para el mes de marzo del año 2019 el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Dirección de Promoción y Prevención Subdirección de Salud Nutricional, Alimentos y Bebidas emite un documento llamado "Lineamientos Técnicos para la Estrategia de Bancos de Leche Humana en Colombia"<sup>4</sup>, en este documento apreciamos toda una explicación sobre los bancos de leche humana y se identifica la conveniencia de unirlos a la lactancia materna y a la alimentación complementaria, para realizar una política pública articulada entre diversos actores, a continuación algunos puntos importantes sobre los bancos de leche humana, extraídos del documento anteriormente mencionado:

- Actualmente existen 15 Bancos de Leche Humana en funcionamiento.
- "Los Bancos de Leche Humana (BLH) en Colombia se posicionan como una acción determinante para acoger la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, la cual invita a la inclusión, a la aplicación del enfoque diferencial, mostrando como las necesidades de alimentación y nutrición de todos los niños y niñas menores de dos años, incluidos los que viven

<sup>4</sup> Tomado de: <https://actualsalud.com/wp-content/uploads/2019/03/Lineamientos-t%C3%A9cnicos-banco-de-leche-humana.pdf>

en circunstancias difíciles, como los neonatos enfermos, los hijos de madres con VIH, los lactantes con bajo peso y talla al nacer y los que viven en situaciones de emergencia deben ser suplidas<sup>5</sup>.

**2.1 ALIMENTACION COMPLEMENTARIA**

Para el rango de primera infancia (0 – 4 años) la situación nutricional de un niño o niña y su sobrevivencia hasta los 5 años dependen directamente de sus prácticas de alimentación.

- “La desnutrición crónica, que mide el retraso en la talla para la edad, disminuyó de 13,2% en 2010 a 10,8% en 2015. En 1990, uno de cada cuatro niños tenía desnutrición crónica, mientras que hoy solo es uno de cada diez.
- Colombia continúa dentro de la meta de 5% establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre desnutrición aguda o indicador de peso para la talla. En 2015 alcanzó 1,6%, superior al 0,9% presentado en 2010.
- La desnutrición global, que marca el peso para la edad, afecta a 3,7% de los menores del país, menos de la mitad del registro de 1990, cuando impactaba a 8,6% de los menores de 5 años.
- Similar a la tendencia mundial, el exceso de peso –que incluye tanto sobrepeso como obesidad– subió de 4,9% en 2010 a 6,3% en 2015; sin embargo, en el país es más baja la situación con respecto a Centroamérica (7,4%) y a Suramérica (7,0%).
- “El 72 por ciento de los menores de 2 años de edad recibió lactancia materna en su primera hora de vida, con lo que Colombia superó la meta establecida por la OMS y el UNICEF de mejorar el inicio temprano de la lactancia materna en al menos 70 por ciento.
- En cuanto a la lactancia materna exclusiva, se observó que aproximadamente 1 de cada 3 niños menores de 6 meses (36,1%) fue alimentado solo con leche materna, por lo cual se requiere reforzar esta práctica para llegar a la meta internacional del 50% fijada por la OMS.
- El 41% de niños de seis a 23 meses de edad amamantados y no amamantados tienen una dieta mínima aceptable, que contempla frecuencia y variedad de alimentos mínimos”.

<sup>5</sup> OMS, Salud de la Madre, el recién nacido, del niño y del adolescente, 2018, tomado de: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA72/A72\\_30-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA72/A72_30-sp.pdf)

Para el rango de menores en edad escolar (5-12 años), se determina que la edad escolar es una fase crucial durante la cual los menores experimentan un crecimiento continuo, consolidan sus gustos y hábitos alimenticios y se empiezan a adaptar a la alimentación de adulto:

- “Siete de cada 100 menores en edad escolar presentan desnutrición crónica. En los indígenas, 30 de cada 100 menores presentan este problema, mientras que esta situación se extiende a 11 de cada 100 niños de los hogares más pobres del país.
- El exceso de peso en los menores en edad escolar se incrementó de 18,8% en 2010 a 24,4% en 2015.
- El tiempo excesivo frente a pantallas, aquel dedicado a actividades sedentarias como ver TV o jugar con videojuegos, afecta a siete de cada diez escolares de áreas urbanas, frente a cinco de cada diez de zonas rurales. El problema es más marcado entre la población de mayores ingresos, afectando a ocho de cada diez menores”.

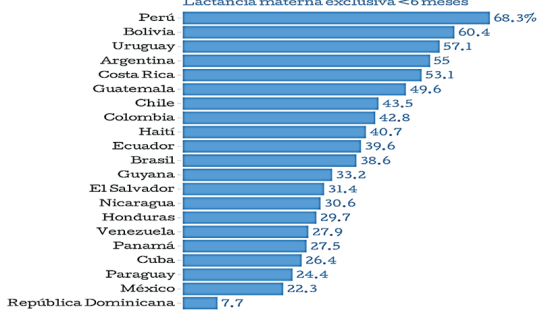
Por último, con respecto a la seguridad alimentaria esta es entendida como el acceso seguro y permanente de los hogares a alimentos suficientes en cantidad y calidad, para una vida sana y activa, caben destacar las siguientes conclusiones:

- “La inseguridad alimentaria redujo a 54,2% de los hogares con respecto a 2010, cuando se situó en 57,7%. No obstante, más de la mitad de los hogares colombianos continúa con dificultades para conseguir alimentos.
- Ocho de cada diez hogares, liderados por indígenas, y cinco de cada diez cuyo jefe no tiene pertenencia étnica, se encuentran en inseguridad alimentaria.
- Entre tanto, seis de cada diez hogares liderados por mujeres y cuatro de cada diez liderados por hombres tienen este mismo problema”.

**3. LACTANCIA MATERNA EN AMÉRICA LATINA**

“La leche materna es el mejor alimento para los recién nacidos y los niños hasta los 2 años, sin embargo, 5 de cada 10 bebés (52%) en América Latina y el Caribe no toman leche materna en la primera hora de vida, una medida esencial para salvar vidas. Actualmente, solo el 38% de los bebés son alimentados con leche materna de manera exclusiva hasta los seis meses en la región de las Américas, y solo 32% continúa con la lactancia hasta los 24 meses” OPS (2017).

Prácticas de lactancia materna



**4. CONSIDERACIONES ADICIONALES DE LA PONENTE**

✓ **LACTANCIA MATERNA Y NUTRICIÓN**

La leche materna, es una fuente de alimentación irremplazable, actúa como primera vacuna, favorece el desarrollo físico y mental, es amigable con el medio ambiente y fortalece la relación de bebés, madres y familias.

Factores como el estrés, el agotamiento físico, la ausencia de espacios seguros y de tiempos en el trabajo, la estigmatización por el amamantamiento en público, la carga de tareas del hogar, entre otras, dificultan a las madres practicar la lactancia materna. Aunado a esto, las técnicas agresivas de promoción de los sustitutos de la leche materna continúan desalentando a las mujeres de amamantar a sus niños, lo cual supone riesgos tanto para las madres como para los lactantes.

Según cifras oficiales, en Colombia solo el 36,1 % de los niños menores de seis meses reciben como único alimento leche materna, lejos de la meta de la Organización Mundial de la Salud que recomienda llegar al 50 % como mínimo.

De cada 100 niños que nacen en Colombia, tan solo 56 inician la lactancia materna en la primera hora de nacidos, práctica que puede ser mejorada si se tiene en cuenta que el parto institucional es de 95%.<sup>6</sup>

**EL PAPEL FUNDAMENTAL DEL PERSONAL DE SALUD.**

El papel que desempeña el equipo de enfermería frente a la sensibilización hacia la lactancia materna es fundamental. Tienen la tarea de dar apoyo en la primera toma, asesorando la colocación del bebé para un buen agarre en el contacto piel con piel. Constituyen la clave del éxito de la promoción y apoyo de la lactancia materna.

Es necesario capacitar continuamente a todo el personal que atiende la población materna e infantil, es necesario crear en ellos conciencia del papel fundamental que juegan, de tal forma que esté en condiciones de poner en práctica la política institucional de salud y nutrición en favor de la mujer y la infancia, dentro del marco de los derechos humanos, el enfoque diferencial y la perspectiva de género.

**3. CONFLICTO DE INTERES**

Respecto del conflicto de intereses teniendo en cuenta el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992 y se dictan otras disposiciones, que modifica el artículo 291 de la misma Ley, que establece la obligación al autor del proyecto presentar la descripción de las posibles circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, siendo estos, criterios guías para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, se considera que frente al presente proyecto, no se generan conflictos de interés alguno, puesto que las disposiciones aquí contenidas son generales y no generan beneficios particulares, actuales y directos.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que la descripción del posible conflicto de interés que se pueda presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, no exime del deber del Congresista de identificar causales adicionales.

<sup>6</sup> <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Lactancia-materna-y-nutrici%C3%B3n.aspx#:~:text=2DDe%20cada%20100%20ni%C3%B1os%20que%20parto%20institucional%20e%20de%2095%25>

4. PLIEGO DE MODIFICACIONES.	
TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE.
<p><b>Artículo 2°. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: (...) <b>Donante de leche humana:</b> Toda Mujer en etapa de lactancia, que cumpla con los requisitos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin. (...) <b>Leche humana:</b> Fluido corporal producido por la glándula mamaria de la mujer</p>	<p><b>Artículo 2°. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: (...) <b>Donante de leche humana:</b> Toda <u>persona</u> en etapa de lactancia, que cumpla con los requisitos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin. (...) <b>Leche humana:</b> Fluido corporal producido por la glándula mamaria. <del>de la mujer</del></p>
<p><b>Artículo 4°. Ambito de aplicación.</b> La política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria no podrá ser limitada en su aplicación por función de nacionalidad, estratificación social, raza o etnia de la mujer donante de leche humana o el lactante.</p>	<p><b>Artículo 4°. Ambito de aplicación.</b> La política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria no podrá ser limitada en su aplicación por función de nacionalidad, estratificación social, raza o etnia <u>de la persona</u> <del>la mujer</del> donante de leche humana o el lactante.</p>
<p><b>Artículo 5°. REQUISITOS DE DONACIÓN Y CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, en desarrollo de la Política Pública, deberá determinar los siguientes componentes: 1. Requisitos habilitantes para donar. 2. Criterios de exclusión para la donación, incluidos los temporales. 3. Definición de límite de tiempo de donación. 4. Definición de</p>	<p><b>Artículo 5°. REQUISITOS DE DONACIÓN Y CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, en desarrollo de la Política Pública, deberá determinar los siguientes componentes: 1. Requisitos habilitantes para donar. 2. Criterios de exclusión para la donación,</p>
<p>volumen de donación mínima 5. Beneficiarios de los Bancos de Leche y criterios de priorización 6. Lineamientos para facilitar la donación de leche materna en casos de pérdida gestacional o duelo perinatal. 7. Los demás que se consideren necesarios para la aplicación de la ley, en el marco del interés general y la política pública.</p>	
<p><b>Artículo 6°. Características de la donación y gastos asociados:</b> La donación de leche humana se caracteriza por ser voluntaria, altruista, gratuita. La donación de leche no conlleva una remuneración económica ni en especie.</p> <p><b>Parágrafo.</b> La mujer donante aportará los últimos exámenes del tercer trimestre de gestación con el fin de certificar adecuadas condiciones de salud para la donación. Esta información será tratada con criterios de confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012.</p> <p>Los gastos adicionales asociados a exámenes de laboratorio o consulta médica que se soliciten con el fin de verificar el estado de salud de la donante que busque declararla apta para la donación, deberán ser suministrados por la institución mantenedora del BLH con cargo al</p>	
<p>incluidos los temporales. 3. Definición de límite de tiempo de donación. 4. Definición de volumen de donación mínima 5. Beneficiarios de los Bancos de Leche y criterios de priorización 6. Lineamientos para facilitar la donación de leche materna en casos de pérdida gestacional o duelo perinatal. 7. <u>Manual de buenas practicas y condiciones de calidad e inocuidad.</u> 8. Los demás que se consideren necesarios para la aplicación de la ley, en el marco del interés general y la política pública</p> <p><b>Artículo 6°. Características de la donación y gastos asociados:</b> La donación de leche humana <del>se caracteriza por ser</del> <u>será</u> voluntaria, altruista y gratuita; <u>no pudiéndose percibir contraprestación económica o cualquier tipo de compensación.</u></p> <p><b>Parágrafo.</b> <del>La mujer</del> La persona donante aportará los últimos exámenes del tercer trimestre de gestación con el fin de certificar adecuadas condiciones de salud para la donación. Esta información será tratada con criterios de confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012.</p> <p>Los gastos adicionales asociados a exámenes de laboratorio o consulta médica que se soliciten con el fin de verificar el estado de salud <del>del</del> <u>de la</u> donante que busque declararla apta para la donación, deberán ser suministrados por la institución</p>	
<p>aseguramiento en salud de la usuaria, buscando incentivar la donación de leche humana.</p>	<p>mantenedora del BLH con cargo al aseguramiento en salud de la usuaria, buscando incentivar la donación de leche humana.</p>
<p><b>Artículo 9°. ARTICULACIÓN DE LOS BANCOS DE LECHE HUMANA.</b> Los Bancos de Leche Humana deberán estar articulados con todos los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud, así como con otras entidades del Estado Colombiano, según lo desarrolle la política pública y podrán apoyarse en la Superintendencia de Subsidio Familiar, cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Con el fin de fortalecer el vínculo territorial e institucional los Bancos de Leche Humana estos se deben articular con las metas e intervenciones de los Planes Territoriales de Salud.</p>	<p>Ministerio de Salud y protección social coordinará campañas de publicidad y promoción sobre la donación de leche materna y la importancia de la alimentación complementaria, tanto para la mujer donante, como para el lactante, esta publicidad y promoción deberá realizarse de manera clara y comprensible para la población en medios de comunicación masivos como televisión, radio y redes sociales, así mismo en establecimientos de salud en el territorio nacional.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Habrá Inclusión de los conocimientos y habilidades en técnicas de consejería en lactancia materna como temática obligatoria desde la formación de pregrado para los profesionales de la salud entre ellas medicina, nutrición y enfermería.</p>
<p><b>Artículo 10°. Normalización de la lactancia materna.</b> Se diseñarán acciones coordinadas intersectoriales para normalizar la lactancia materna dentro de los escenarios que se desenvuelve la mujer o persona lactante como lo son el personal, familiar, educativo, laboral y social, con el fin de derribar prejuicios sobre los lugares aptos o no para amamantar y otorgar garantías para que todos los espacios y lugares sean amigables con esta práctica.</p>	<p><b>Artículo 10°. Normalización de la lactancia materna.</b> Se diseñarán acciones coordinadas intersectoriales para normalizar la lactancia materna dentro de los escenarios que se desenvuelve la <del>mujer</del> <u>o persona</u> lactante como lo son el personal, familiar, educativo, laboral y social, con el fin de derribar prejuicios sobre los lugares aptos o no para amamantar y otorgar garantías para que todos los espacios y lugares sean amigables con esta práctica.</p>
<p><b>Artículo 12°. Incentivo a la donación.</b> El Estado Colombiano, en cabeza del</p>	<p><b>Artículo 12°. Incentivo a la donación.</b> El Estado Colombiano, en cabeza del</p>
<p><b>Artículo 15°. Iniciativas legislativas articuladas con la política pública.</b> El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social presentará a consideración del Congreso de la República iniciativas legislativas para crear un marco jurídico de protección al lactante y la madre donante, que incluya incentivos para la creación de bancos de leche humana y alimentación complementaria de forma integral.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional realizará avances concretos en normativa sancionatoria con respecto a las estrategias de mercadeo perjudiciales que se dirigen a la población lactante y personal de salud en</p>	
<p>Ministerio de Salud y protección social coordinará campañas de publicidad y promoción sobre la donación de leche materna y la importancia de la alimentación complementaria, tanto para la <del>mujer</del> <u>persona</u> donante, como para el lactante, esta publicidad y promoción deberá realizarse de manera clara y comprensible para la población en medios de comunicación masivos como televisión, radio y redes sociales, así mismo en establecimientos de salud en el territorio nacional.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Habrá Inclusión de los conocimientos y habilidades en técnicas de consejería en lactancia materna como temática obligatoria desde la formación de pregrado para los profesionales de la salud entre ellas medicina, nutrición y enfermería.</p> <p><b>Artículo 15°. Iniciativas legislativas articuladas con la política pública.</b> El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social presentará a consideración del Congreso de la República iniciativas legislativas para crear un marco jurídico de protección al lactante y la madre donante, que incluya incentivos para la creación de bancos de leche humana y alimentación complementaria de forma integral.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional realizará avances concretos en normativa sancionatoria con respecto a las estrategias de mercadeo perjudiciales que se dirigen a la población lactante y personal de salud en</p>	

relación a productos sucedáneos de la leche materna. <b>Parágrafo 2.</b> En el marco de desarrollo normativo para la política pública el Gobierno Nacional trabajará en garantías de derechos para la mujer lactante pueda acceder a un empleo digno.	relación a productos sucedáneos de la leche materna. <b>Parágrafo 2.</b> En el marco de desarrollo normativo para la política pública el Gobierno Nacional trabajará en garantías de derechos para la <del>mujer</del> <b>persona</b> lactante pueda acceder a un empleo digno.
--	--

**5. PROPOSICIÓN.**

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, se rinde Ponencia Positiva y se solicita a la Honorable Mesa Directiva de la Plenaria de Senado dar segundo debate al **PROYECTO DE LEY No. 138/2022 SENADO** "Por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria"

Del ponente,



NADYA MEL SCAFF  
Senadora de la República.

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE  
PROYECTO DE LEY No. 138/2022 SENADO**

"POR MEDIO DEL CUAL SE OTORGAN LINEAMIENTOS PARA LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE LACTANCIA MATERNA, INCENTIVO PARA LOS BANCOS DE LECHE HUMANA Y ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA "

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**Artículo 1º. OBJETO.** El objeto de la presente ley es otorgar lineamientos generales para la creación de política pública sobre lactancia materna, incentivo de los bancos de leche humana y alimentación complementaria.

**Artículo 2º. DEFINICIONES.** Para efectos de la presente ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

**Alimentación complementaria del lactante:** Proceso por el cual se introduce al lactante alimentos sólidos o líquidos distintos de la leche materna o de una fórmula infantil como complemento de esta.

**Banco de leche humana:** Centro especializado, cuyo objetivo principal es la supervivencia neonatal e infantil. Responsable de la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna, y de la recolección, procesamiento, control de calidad y suministro. Garantizan la seguridad alimentaria y nutricional prioritariamente del prematuro, contribuyendo así a la reducción de la desnutrición y de la mortalidad neonatal e infantil.

**Donante de leche humana:** Toda persona en etapa de lactancia, que cumpla con los requisitos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin.

**Donante de leche humana:** Toda Mujer en etapa de lactancia, que cumpla con los requisitos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin.

**Lactancia materna exclusiva:** Alimentación otorgada al lactante durante los primeros seis (6) meses de vida exclusivamente con leche materna, sin el agregado de agua, jugos, té u otros líquidos o alimentos.

**Lactancia materna óptima:** Práctica de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses de edad, acompañado de alimentación complementaria para la madre y el lactante.

**Lactante:** Niño o niña que se encuentra en rango de edad de 0 a 12 meses cumplidos.

**Leche humana:** Fluido corporal producido por la glándula mamaria.

**Artículo 3º. POLÍTICA PÚBLICA DE LACTANCIA MATERNA.** El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección social, con los lineamientos generales aquí establecidos, creará la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria en un espacio no mayor a 1 año, contado a partir de la promulgación de la presente ley, sin perjuicio de que permanezca en este ministerio dicha facultad.

**Artículo 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria no podrá ser limitada en su aplicación por función de nacionalidad, estratificación social, raza o etnia de la persona donante de leche humana o el lactante.

**Artículo 5º. REQUISITOS DE DONACIÓN Y CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:** El Ministerio de Salud y Protección Social, en desarrollo de la Política Pública, deberá determinar los siguientes componentes:

1. Requisitos habilitantes para donar.
2. Criterios de exclusión para la donación, incluidos los temporales.
3. Definición de límite de tiempo de donación.
4. Definición de volumen de donación mínima
5. Beneficiarios de los Bancos de Leche y criterios de priorización
6. Lineamientos para facilitar la donación de leche materna en casos de pérdida gestacional o duelo perinatal.
7. Manual de buenas prácticas y condiciones de calidad e inocuidad.
8. Los demás que se consideren necesarios para la aplicación de la ley, en el marco del interés general y la política pública.

**Artículo 6º. CARACTERÍSTICAS DE LA DONACIÓN Y GASTOS ASOCIADOS:** La donación de leche humana será voluntaria, altruista y gratuita; no pudiéndose percibir contraprestación económica o cualquier tipo de compensación.

**Parágrafo.** La persona donante aportará los últimos exámenes del tercer trimestre de gestación con el fin de certificar adecuadas condiciones de salud para la donación. Esta información será tratada con criterios de confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012.

Los gastos adicionales asociados a exámenes de laboratorio o consulta médica que se soliciten con el fin de verificar el estado de salud del donante que busque declararla apta para la donación, deberán ser suministrados por la institución mantenedora del BLH con cargo al aseguramiento en salud de la usuaria, buscando incentivar la donación de leche humana.

**Artículo 7º. BANCOS DE LECHE HUMANA.** Las infraestructuras de los Bancos de Leche Humana deberán cumplir con requisitos de inocuidad y tendrá funciones de recepción, almacenamiento, reenvase y distribución de leche humana, el funcionamiento de este será definido por el Estado Colombiano en el marco de la política pública creada.

**Parágrafo.** Con el fin de garantizar el funcionamiento de los bancos de leche humana, se podrán realizar acuerdo bilateral de cooperación, alianzas público-privadas. Se permite donación de infraestructura, dotación de equipos o implementos por parte de entidades privadas, públicas u organizaciones sin ánimo de lucro, siempre y cuando estas sean a título gratuito y no representen un conflicto de interés con respecto al objeto social que desarrollan.

**Artículo 8º. FUNCIONAMIENTO DE BANCOS DE LECHE HUMANA.** El funcionamiento interno, manual técnico y lineamientos específicos de trabajo desarrollado por los Bancos de Leche Humana, serán definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con las entidades que el Estado Colombiano disponga.

**Artículo 9º. ARTICULACIÓN DE LOS BANCOS DE LECHE HUMANA.** Los Bancos de Leche Humana deberán estar articulados con todos los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud, así como con otras entidades del Estado Colombiano, según lo desarrolle la política pública y podrán apoyarse en la Superintendencia de Subsidio Familiar, cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

**Parágrafo.** Con el fin de fortalecer el vínculo territorial e institucional los Bancos de Leche Humana estos se deben articular con las metas e intervenciones de los Planes Territoriales de Salud.

**Artículo 10°. NORMALIZACIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA.** Se diseñarán acciones coordinadas intersectoriales para normalizar la lactancia materna dentro de los escenarios que se desenvuelve la persona lactante como lo son el personal, familiar, educativo, laboral y social, con el fin de derribar prejuicios sobre los lugares aptos o no para amamantar y otorgar garantías para que todos los espacios y lugares sean amigables con esta práctica.

**Artículo 11°. RUTA DOMICILIARIA.** Con el fin de incentivar la etapa de recolección de leche humana se garantizará que los Bancos de Leche Humana cuenten con un sistema de recepción y almacenamiento mediante ruta domiciliaria en los lugares que haya mayor demanda de recepción y distribución.

**Artículo 12°. INCENTIVO A LA DONACIÓN.** El Estado Colombiano, en cabeza del Ministerio de Salud y protección social coordinará campañas de publicidad y promoción sobre la donación de leche materna y la importancia de la alimentación complementaria, tanto para la persona donante, como para el lactante, esta publicidad y promoción deberá realizarse de manera clara y comprensible para la población en medios de comunicación masivos como televisión, radio y redes sociales, así mismo en establecimientos de salud en el territorio nacional.

**Parágrafo.** Habrá Inclusión de los conocimientos y habilidades en técnicas de consejería en lactancia materna como temática obligatoria desde la formación de pregrado para los profesionales de la salud entre ellas medicina, nutrición y enfermería.

**Artículo 13°. PLAN DECENAL DE LACTANCIA MATERNA:** La política pública que desarrolle el Estado Colombiano, por intermedio del Ministerio de Salud y protección social, consecuencia de esta ley deberá articularse de manera eficaz con el plan decenal de lactancia materna.

**Artículo 14°. ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS:** El Gobierno Nacional por intermedio del Ministerio de Salud y Protección Social, dentro de su autonomía podrá complementar, coordinar y armonizar la Política Pública de Lactancia Materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria, con las políticas públicas existentes encaminadas a la seguridad alimentaria de madres y primera infancia; así como con las políticas de formalización, empleo, emprendimiento, promoción y prevención en salud; con el fin de garantizar una ruta integral enfocada en la salud y la sostenibilidad

socioeconómica de las madres desde un enfoque de desarrollo y reconocimiento de capacidades, siempre y cuando se cumpla con los lineamientos establecidos en la presente ley.

Para tal fin, el Gobierno Nacional podrá coordinar con el ICBF, con el DANE y demás entidades pertinentes, la interoperabilidad de la información necesaria para la formulación de acciones concretas y efectivas, en conjunto con los territorios, especialmente aquellos con mayores índices de natalidad, morbilidad infantil, desnutrición, desempleo e informalidad.

**Artículo 15°. INICIATIVAS LEGISLATIVAS ARTICULADAS CON LA POLÍTICA PÚBLICA.** El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social presentará a consideración del Congreso de la República iniciativas legislativas para crear un marco jurídico de protección al lactante y la madre donante, que incluya incentivos para la creación de bancos de leche humana y alimentación complementaria de forma integral.

**Parágrafo 1.** El Gobierno Nacional realizará avances concretos en normativa sancionatoria con respecto a las estrategias de mercadeo perjudiciales que se dirigen a la población lactante y personal de salud en relación a productos sucedáneos de la leche materna.

**Parágrafo 2.** En el marco de desarrollo normativo para la política pública el Gobierno Nacional trabajará en garantías de derechos para la persona lactante pueda acceder a un empleo digno

**Artículo 16°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** Esta ley rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones legales que le sean contrarias.

Del ponente,



NADYA BLEL SCAFF  
Senadora de la República.

**LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.** - Bogotá D.C., a el día uno (1) del mes de Diciembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza la **publicación en Gaceta del Congreso de la República**. Informe de Ponencia para Segundo Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Segundo Debate.

**INFORME DE PONENCIA PARA: SEGUNDO DEBATE**  
**NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:** N° 138/2022 SENADO .

**TÍTULO:** " Por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria".

**INICIATIVA:** HH. SS: EFRAIN JOSE CEPEDA SARABIA, NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF, LILIANA ESTHER BITAR CASTILLA, SOLEDAD TAMAYO TAMAYO, DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE, MIGUEL ANGEL BARRETO AYALA, JUAN SAMY MERHEG MARUN, NICOLAS ALBEIRO ECHEVERRY ALVARAN, GERMAN ALCIDES BLANCO ALVAREZ, JOSE ALFREDO MARIN LOZANO HH. RR. ARMANDO ANTONIO ZABARAIN D'ARCE, JUAN CARLOS WILLS OSPINA, INGRID MARLEN SOGAMOSO ALFONSO, RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO, YAMIL HERNANDO ARANA PADAUI, JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO. DELCY ESPERANZA ISAZA BUENAVENTURA, GERARDO YEPES CARO, NICOLAS ANTONIO BARGUIL CUBILLO, ALFREDO APE CUELLO BAUTE.

**PONENTE:**

PONENTES PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES (08-09-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO
NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF	PONENTE ÚNICA	CONSERVADOR

**NÚMERO DE FOLIOS:** VEINTICINCO (25)

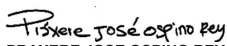
**RECIBIDO EL DÍA:** JUEVES (1) DE DICIEMBRE DE 2022.

**HORA:** 11:26 A.M.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en artículo 156 de Reglamento Interno del Congreso (Ley 5° de 1992), remito a su despacho en medio electrónico para su publicación en la Gaceta del Congreso de la República, de la siguiente ponencia, así:

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,

  
PRAXERE JOSÉ OSPINO REY  
SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA

# TEXTOS DE COMISIÓN

## TEXTO DEFINITIVO

**(Discutido y aprobado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Honorable Senado de la República, en sesión ordinaria de fecha: martes 20 de septiembre de 2022, según Acta número 13, de la Legislatura 2022-2023)**

### AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 101 DE 2022 SENADO

*por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones.*

<p style="text-align: center;"><b>TEXTO DEFINITIVO</b></p> <p style="text-align: center;">(DISCUTIDO Y APROBADO EN LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA, EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA: MARTES 20 DE SEPTIEMBRE DE 2022, SEGÚN ACTA No. 13, DE LA LEGISLATURA 2022-2023)</p> <p style="text-align: center;"><b>AL PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”</b></p> <p style="text-align: center;"><b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DECRETA:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY.</b> 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, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo.</p> <p><b>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.</b> Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:</p> <p>a. <b>ACOSO SEXUAL.</b> Todo acto físico o verbal, 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</p>	<p>la edad, el sexo, el género, 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. <b>ACOSO SEXUAL DIGITAL.</b> Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>c. <b>OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> Toda conducta que se adecúe 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 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><b>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS.</b> 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, debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.</p> <p><b>ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS.</b> Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad, al anonimato; y a la protección frente a eventuales retaliaciones.</p> <p><b>ARTÍCULO 5. DERECHOS DE LAS INVESTIGADAS.</b> Las personas investigadas por cometer acoso sexual, acoso sexual digital 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 un término razonable.</p> <p><b>ARTÍCULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.</b> 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, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p>
<p>En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por 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 y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales.</p> <p>Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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 y el teletrabajo;</li> <li>b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;</li> <li>c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;</li> <li>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;</li> <li>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</li> </ol> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto 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 <u>así como aquellas adelantadas en los entornos educativos, en los términos previstos por el artículo 28 de la presente ley.</u></p>	<p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las instituciones educativas de todos los niveles, públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN</b></p> <p><b>ARTÍCULO 7. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.</b> El Gobierno Nacional en el término de seis (6) 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, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación 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><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional <u>deberá</u> 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, <u>representantes de los empleadores e instituciones educativas</u> y demás actores involucrados en la problemática. <u>Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</u></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p>



<p>1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación con enfoque diferencial e interseccional para proporcionar 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 educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos.</p> <p>2. <b>Aplicaciones o plataformas digitales APP</b>, programas de radio, televisión, <b>redes sociales</b>, 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 perspectiva de género y enfoque diferencial para la educación formal, informal y no formal de las mujeres 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 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 <b>contratos</b>, reglamentos <b>internos</b> 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. Formular los lineamientos que <b>deben</b> 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) <b>dentro del ámbito laboral</b>. Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, 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><b>ARTÍCULO 8. OBLIGACIONES DE LAS ARL.</b> Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p><b>ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES.</b> Los empleadores deberán prevenir, investigar y denunciar 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en <b>los contratos a celebrar</b>, el reglamento de <b>interno de</b> trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo.</li> <li>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.</li> <li>3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.</li> <li>4. Remitir 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.</li> <li>5. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de conductas delictivas.</li> <li>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 <b>y abstenerse de ejecutar actos de revictimización</b>.</li> <li>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.</li> </ol>
<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><b>Parágrafo.</b> En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos <b>internos</b> de trabajo en ellos se deberán implementar las obligaciones establecidas en el presente artículo. En los demás casos las obligaciones se deberán implementar mediante la adopción de protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual, <b>dados a conocer desde la celebración del respectivo contrato</b>.</p> <p><b>ARTÍCULO 10. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</b> 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, respecto de las personas contratadas por prestación de servicios.</p> <p><b>ARTÍCULO 11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.</b> Las víctimas 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 y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.</li> <li>2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas.</li> <li>3. Pedir traslado del área de trabajo.</li> <li>4. Permiso para trabajar en casa.</li> <li>5. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso.</li> </ol> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p> <p><b>ARTÍCULO 12. EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD.</b> Modifíquese el inciso primero del artículo 224 de la Ley 599 del 2000, el cual quedará así:</p> <p>No será responsable de las conductas descritas en los artículos anteriores quien probaré la veracidad de las imputaciones, así como las personas que ejerzan el derecho a expresar libremente los hechos, causas y consecuencias del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p> <p><b>ARTÍCULO 13. ESTABILIDAD LABORAL.</b> Los empleadores deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Parágrafo: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional y/o dentro del año siguiente a la interposición de la queja se presume como retaliación y dará lugar a una multa equivalente a 60 días de salario y el reintegro de la víctima despedida</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III.</b> <b>QUEJA Y SANCIÓN</b></p> <p><b>ARTÍCULO 14.</b> El Gobierno nacional queda investido de facultades reglamentarias</p>

<p>para definir el procedimiento aplicable en las empresas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad <b>y proporcionalidad</b> teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que <b>implique</b> para <b>ésta</b>.</p> <p><b>ARTÍCULO 15. MECANISMOS DE QUEJA.</b> 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, las Administradoras de Riesgos Laborales 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, y las Administradoras de Riesgos Laborales, 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 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.</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><b>ARTÍCULO 16. COMPETENCIA.</b> La autoridad competente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional será la inspección de trabajo, sin importar el tipo de vinculación que tenga la persona investigada, a excepción de las quejas interpuestas en contra de los servidores públicos y de las personas contratadas prestación de servicios de entidades públicas.</p> <p>Las quejas contra servidores públicos serán conocidas por la Procuraduría General de la Nación. Las quejas contra contratistas de prestación de servicios de entidades</p>	<p>públicas serán conocidas por la misma entidad contratante de acuerdo al procedimiento establecido en el contrato, en los términos de la presente ley.</p> <p>La Procuraduría General de la Nación o las inspecciones de trabajo, según corresponda, tendrán una competencia preferente respecto de los empleadores para tramitar las quejas, en los casos en que se incurra en causales de agravación en los términos del artículo 4 de la Ley 1010 de 2006 y los que se cometan otras formas de violencia sexual, en los términos del artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1. La Procuraduría General de la Nación ejercerá en todo momento las funciones de vigilancia superior con fines preventivos sobre los funcionarios encargados de tramitar las quejas de acoso sexual en contra de contratistas de prestación de servicios en los términos establecidos en el contrato.</p> <p>Parágrafo 2. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales en los términos del artículo 1 inc. 6 de la Ley 2094 de 2021.</p> <p><b>ARTÍCULO 17. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.</b> 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 de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, en aplicación del artículo 116 de la Constitución Política.</p> <p><b>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación:</p> <p>1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en <b>mecanismos de</b> prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas.</p>
<p>2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días.</p> <p>3. 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>4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</p> <p>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor, <b>a favor de la víctima, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por perjuicios materiales o morales que ordene la autoridad competente.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IV.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ANTE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 19. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.</b> 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 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 y al empleador que lo haya tolerado, 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><b>ARTÍCULO 20. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO.</b> 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>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><b>ARTÍCULO 21. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA.</b> 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>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</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 prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad 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, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión</p>

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 y profesional.

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.

**ARTÍCULO 22. MEDIOS DE PRUEBA.** Se considerarán como medios de prueba la declaración 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 según su prudente juicio fundado en los criterios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

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.

**ARTÍCULO 23. 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 violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, 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.

**ARTÍCULO 24. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES.** La presente ley aplicará de forma preferente frente a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia. Únicamente será aplicable el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 sobre circunstancias atenuantes, el artículo 4 sobre circunstancias agravantes, el artículo 5 sobre graduación, el artículo 10 sobre sanciones, y el artículo 11 sobre garantías contra acciones retaliatorias.

se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.

Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.

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 prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.

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:

1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.
2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.
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 y profesional.

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

La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 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.

## CAPÍTULO V.

### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

**ARTÍCULO 25. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA.** El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

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

1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste al menos una vez contra otra persona.
6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales.
7. Realizar cualquier conducta que se adecúe objetivamente a los tipos penales contra la libertad, integración y formaciones 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.

**ARTÍCULO 26. PRUEBA PARA SANCIONAR.** Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.** En los casos en que

## CAPÍTULO VI.


### PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

**ARTÍCULO 27. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.** El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993. Estas deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales, cláusulas que incorporen los siguientes contenidos:

1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley.
  2. 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.
  3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.
  4. 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 en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.
  5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley.
- 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.

## CAPÍTULO VII.

### ENTORNOS EDUCATIVOS.

<p><b>ARTÍCULO 28. ENTORNOS EDUCATIVOS.</b> Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.</p> <p>Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes.</p> <p>Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones físicas de la institución, las salidas pedagógicas, las salidas de campo, las actividades académicas y no académicas desarrolladas fuera de la institución, las plataformas de comunicaciones, las aulas virtuales, las redes sociales, entre otros.</p> <p>Parágrafo. Las obligaciones de la presente ley deberán ser incorporadas mediante protocolos y rutas de prevención y atención que deben incorporar enfoque diferencial e interseccional. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>ARTÍCULO 29. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS.</b> Todas las instituciones de educación formal e informal, en todos los niveles, oficiales o privadas, tendrán la obligación de expedir protocolos con enfoque diferencial e interseccional para la prevención y atención de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en entornos educativos. Los protocolos deberán regular el trámite de las quejas en el contexto laboral y profesional dentro del ámbito educativo, así como las que involucren a cualquier integrante de la comunidad educativa.</p> <p>Las instituciones educativas deberán incorporarlos en la normatividad interna, para lo cual deberán seguir los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación y contener por lo menos los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley.</li> <li>2. Inclusión del acoso sexual y acoso sexual digital como una falta disciplinaria gravísima.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 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. Igualmente incluirá la sanción contemplada en el artículo 28 de la presente ley.</li> <li>4. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos y la imposición de sanciones.</li> <li>5. Medidas preventivas y pedagógicas de las que trata la presente ley.</li> </ol> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Las instituciones educativas 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 style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII.</b> <b>IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY</b></p> <p><b>ARTÍCULO 30. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES.</b> 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, acoso digital y otras formas de violencia sexual.</p> <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</p>
<p>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><b>ARTÍCULO 31. INTERPRETACIÓN.</b> La presente ley se interpretará de conformidad con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p> <p><b>ARTÍCULO 32. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>El anterior texto, conforme a lo dispuesto en el artículo 165 de la Ley 5ª de 1992 (firmas de los ponentes, una vez reordenado el articulado que constituye el texto definitivo).</p> <p>La Ponente,</p> <div style="text-align: center;">  <p><b>NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF</b> Senadora de la Republica</p> </div> <p><b>COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.</b> - Bogotá, D.C. En la sesión presencial, de fecha martes veinte (20) de septiembre de dos mil veintidós (2022), según Acta No.13, de la Legislatura 2022-2023, se dio la discusión y votación de la Ponencia para Primer Debate y Texto Propuesto, al Proyecto de Ley No. 101/2022 Senado.</p>	<p><i>De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5°, del Acto Legislativo 01 de 2009, Votación Pública y Nominal y a la Ley 1431 de 2011, "Por la cual se establecen las excepciones a que se refiere el artículo 133 de la Constitución Política", se obtuvo la siguiente votación:</i></p> <p><b><u>1.PROPOSICIÓN CON QUE TERMINA EL INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO:</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b>1.1. TEXTO DE LA PROPOSICIÓN:</b></p> <p><i>Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la ley 5 de 1992, se rinde Ponencia positiva y se solicita a la Honorable Comisión Séptima de Senado dar primer debate al <b>PROYECTO DE LEY NO. 101/2022 SENADO</b>, "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"</i></p> <p><b>1.2. VOTACIÓN PROPOSICIÓN CON QUE TERMINA EL INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO.</b></p> <p><i>Puesta a discusión y votación la proposición con que termina el informe de la ponencia para primer debate Senado, al Proyecto de Ley No. 101 de 2022</i></p>

Senado, fue aprobado por unanimidad con el mecanismo de votación ordinaria.

El registro de los votantes fue el siguiente:

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE H. SENADO DE LA REPÚBLICA - LEGISLATURA 2022-2023				
TEMA				
VOTACIÓN				
PROPOSICIÓN CON QUE TERMINA EL INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO.				
AL PROYECTO DE LEY No. 101/2022 SENADO				
"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"				
ACTA No. 13		FECHA:20/09/2022		
No.	NOMBRE H. SENADORA - H. SENADOR	VOTACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	AGUDELO GARCÍA ANA PADLA (P. MIRA)	X		
2	BARRERA RODRIGUEZ JOSUÉ ALIRIO (P. CENTRO DEMOCRÁTICO)	SI		
3	BEDDYA PÉREZ BERENICE (P. ASI)	SI		
4	BLEL SCAFF NADYA GEORGETTE (P. CONSERVADOR)	SI		
5	CÓRDOBA RUIZ PIEDAD (PACTO HISTÓRICO-UP)	X		EXCUSA
6	DÍAZ PLATA FABIAN (P. ALIANZA VERDE)	SI		
7	HENRÍQUEZ PINEDO HONORIO MIGUEL	SI		

	(P. CENTRO DEMOCRÁTICO)				
8	HURTADO SÁNCHEZ NORMA (P. DE LA U)	SI			
9	MARIN LOZANO JOSÉ ALFREDO (P. CONSERVADOR)	X			
10	PERALTA EPIEYU MARTHA ISABEL (PACTO HISTÓRICO-MAIS)	SI			
11	PINTO HERNÁNDEZ MIGUEL ÁNGEL (P. LIBERAL)	X			
12	RESTREPO CORREA OMAR DE JESÚS (P. COMUNES)	SI			
13	RÍOS CUÉLLAR LORENA (P. C.J.L)	SI			
14	ROSALES CADENA POLIVIO LEANDRO (M. AICO)	SI			
RESUMEN DE LA VOTACIÓN	SI	10	ABSTENCIÓN	00	RESULTADO DE LA VOTACIÓN:  10 VOTOS SI 00 VOTOS NO APROBADO
			IMPEDIDO/PRESENTO	00	
			IMPEDIMENTO		
			EXCUSA	01	
	NO	00	NO VOTO/NO ESTUVO PRESENTE	03	

**2.DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL ARTICULADO, EN BLOQUE, (PROPUESTA POR LA PRESIDENTA H. S. NORMA HURTADO SÁNCHEZ), CON LAS PROPOSICIONES AVALADAS POR LA PONENTE, H.S. NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF A LOS ARTICULOS: 6, 7, 9, 14, 18, 23 Y 26.**

Puesto a discusión y votación el articulado, en bloque, (propuesta por la señora Presidenta H.S NORMA HURTADO SÁNCHEZ), fue aprobado por unanimidad con el mecanismo de votación ordinaria.

El registro de los votantes fue el siguiente:

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE H. SENADO DE LA REPÚBLICA - LEGISLATURA 2022-2023				
TEMA				
VOTACIÓN				
DEL ARTICULADO, EN BLOQUE, (PROPUESTA POR LA PRESIDENTA H. S. NORMA HURTADO SÁNCHEZ), CON LAS PROPOSICIONES AVALADAS POR LA PONENTE, H.S. NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF A LOS ARTICULOS:				
-CON PROPOSICIONES: 6, 7 (CON 2 PROPOSICIONES), 9, 14, 18 (CON 2 PROPOSICIONES), 23 Y 26 (CON 2 PROPOSICIONES). (VER CUADRO RELACIÓN DE PROPOSICIONES AVALADAS Y RETIRADAS, EN EL PUNTO 10 DE LA PRESENTE SUSTANCIACIÓN).				
-SIN PROPOSICIONES: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 31 Y 32.				
SE APRUEBAN TAL COMO FUERON PRESENTADOS EN LA PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO: AL PROYECTO DE LEY No. 101/2022 SENADO				
"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"				
ACTA No. 13		FECHA:20/09/2022		
No.	NOMBRE H. SENADORA - H. SENADOR	VOTACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	AGUDELO GARCÍA ANA PADLA (P. MIRA)	X		
2	BARRERA RODRIGUEZ JOSUÉ ALIRIO (P. CENTRO DEMOCRÁTICO)	SI		
3	BEDDYA PÉREZ BERENICE (P. ASI)	SI		
4	BLEL SCAFF NADYA GEORGETTE	SI		

	(P. CONSERVADOR)				
5	CÓRDOBA RUIZ PIEDAD (PACTO HISTÓRICO-UP)	X			EXCUSA
6	DÍAZ PLATA FABIAN (P. ALIANZA VERDE)	SI			
7	HENRÍQUEZ PINEDO HONORIO MIGUEL (P. CENTRO DEMOCRÁTICO)	SI			
8	HURTADO SÁNCHEZ NORMA (P. DE LA U)	SI			
9	MARIN LOZANO JOSÉ ALFREDO (P. CONSERVADOR)	X			
10	PERALTA EPIEYU MARTHA ISABEL (PACTO HISTÓRICO-MAIS)	SI			
11	PINTO MIGUEL ÁNGEL (P. LIBERAL)	SI			
12	RESTREPO CORREA OMAR DE JESÚS (P. COMUNES)	SI			
13	RÍOS CUÉLLAR LORENA (P. C.J.L)	SI			
14	ROSALES CADENA POLIVIO LEANDRO (M. AICO)	SI			
RESUMEN DE LA VOTACIÓN	SI	11	ABSTENCIÓN	00	RESULTADO DE LA VOTACIÓN:  11 VOTOS SI 00 VOTOS NO APROBADOS
			IMPEDIDO/PRESENTO	00	
			IMPEDIMENTO		
			EXCUSA	01	
	NO	00	NO VOTO/NO ESTUVO PRESENTE	02	

**3.DISCUSIÓN Y VOTACIÓN TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY No. 101/2022 SENADO Y EL DESEO DE LA COMISIÓN QUE EL PROYECTO PASE A SEGUNDO DEBATE.**

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE H. SENADO DE LA REPÚBLICA - LEGISLATURA 2022-2023			
TEMA			

**VOTACIÓN**  
**EL TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY No. 101/2022 SENADO**  
**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**  
**Y EL DESEO DE LA COMISIÓN QUE EL PROYECTO PASE A SEGUNDO DEBATE.**

ACTA No. 13		FECHA: 20/09/2022		
No.	NOMBRE H. SENADORA - H. SENADOR	VOTACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	AGUDELO GARCIA ANA PAOLA (P. MIRA)	X		
2	BARRERA RODRIGUEZ JOSUÉ ALIRIO (P. CENTRO DEMOCRÁTICO)	SI		
3	BEDDYA PÉREZ BERENICE (P. ASI)	SI		
4	BLEL SCAFF NADYA GEORGETTE (P. CONSERVADOR)	SI		
5	CÓRDOBA RUIZ PIEDAD (PACTO HISTÓRICO-UP)	X		EXCUSA
6	DÍAZ PLATA FABIÁN (P. ALIANZA VERDE)	SI		
7	HENRÍQUEZ PINEDO HONORIO MIGUEL (P. CENTRO DEMOCRÁTICO)	SI		
8	HURTADO SÁNCHEZ NORMA (P. DE LA U)	SI		
9	MARÍN LOZANO JOSÉ ALFREDO (P. CONSERVADOR)	X		
10	PERALTA EPIEYU MARTHA ISABEL (PACTO HISTÓRICO-MAIS)	SI		
11	PINTO MIGUEL ÁNGEL (P. LIBERAL)	SI		
12	RESTREPO CORREA OMAR DE JESÚS (P. COMUNES)	SI		
13	RÍOS CUÉLLAR LORENA (P. C.J.L)	SI		

14	ROSALES CADENA POLIVIO LEANDRO (M. AICO)	SI			
RESUMEN DE LA VOTACIÓN	SI	II	ABSTENCIÓN		RESULTADO DE LA VOTACIÓN:  11 VOTOS SI 00 VOTOS NO  APROBADOS
			00	00	
			IMPEDIDO/PRESENTO		
			IMPEDIMENTO		
				EXCUSA	
	NO	00	NO VOTO/NO ESTUVO PRESENTE		

El título del Proyecto de Ley 101 de 2022 Senado, quedó aprobado de la siguiente manera:

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

**4. DESIGNACIÓN DE PONENTES PARA SEGUNDO DEBATE:**

Se estableció que la designación de ponentes para Segundo Debate sería notificada por parte de la Mesa Directiva, tal como se registra en el punto de antecedentes.

**5. RELACIÓN COMPLETA DEL PRIMER DEBATE:**

La relación completa del Primer Debate al Proyecto de Ley No. 101/2022 Senado, se halla consignada en la siguiente Acta: No. 13, correspondiente a

la sesión presencial, de fecha martes veinte (20) de septiembre de dos mil veintidós (2022). Legislatura 2022-2023.

**6. ARTICULADO APROBADO:**

**ARTÍCULOS PROYECTO ORIGINAL:** Treinta y cuatro (34)  
**ARTÍCULOS PONENCIA PRIMER DEBATE SENADO:** Treinta y dos (32)  
**ARTÍCULOS APROBADOS (TEXTO DEFINITIVO):** Treinta y Dos (32)

**7. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY No. 101/2022 SENADO.**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL DENTRO DEL CONTEXTO LABORAL, PROFESIONAL Y EDUCATIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

**INICIATIVA:** HH. SS ANGELICA LOZANO CORREA, ARIEL FERNANDO ÁVILA MARTÍNEZ, FABIÁN DÍAZ PLATA, IVÁN LEONIDAS NAME VASQUEZ, NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF  
**HH. RR** CAROLINA GIRALDO BOTERO, CATHERINE JUVINAO CLAVIJO, CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO, JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA, DANIEL CARVALHO MEJÍA, DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO, JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES, SANTIAGO OSORIO MARIN, JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL, ALEJANDRO GARCÍA RÍOS, ELKIN RODOLFO OSPINA OSPINA, JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ

RADICADO: EN SENADO: 04-08-2022 EN COMISIÓN: 19-08-2022 EN CÁMARA: XX-XX-201X

PUBLICACIONES – GACETAS

TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO O COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO	PONENCIA 1º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO O COM VII CAMARA	PONENCIA 2º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CAMARA
34 Art. 900/2022	32 Art. 1052/2022							

PONENTES PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES (24-08-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO

NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF	PONENTE ÚNICA	CONSERVADOR
----------------------------	---------------	-------------

**ANUNCIOS**  
 Martes 13 de Septiembre de 2022 según Acta N°11, Miércoles 14 de septiembre de 2022 según Acta N° 12.

**TRÁMITE EN SENADO**  
**AGO.23.2022:** Designación de ponentes mediante oficio CSP-CS-1066-2022  
**SEP.07.2022:** Radican informe de ponencia para primer debate  
**SEP.08.2022:** Se manda a publicar informe de ponencia para primer debate mediante oficio CSP-CS-1202-2022  
**SEP.20.2022:** Se inicia la discusión y se aprueba el informe de ponencia para primer debate según Acta N°13  
**SEP.20.2022:** Designación de ponentes para segundo debate mediante oficio CSP-CS-1305-2022  
**PENDIENTE RENDIR PONENCIA SEGUNDO DEBATE**

PONENTES SEGUNDO DEBATE		
HH.SS. PONENTES (20-09-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO
NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF	PONENTE ÚNICA	CONSERVADOR

**8. SOBRE LAS PROPOSICIONES:**

Todas las proposiciones reposan en el expediente y fueron dadas a conocer oportunamente, de manera virtual, previo a su discusión y votación, a todos los Honorables Senadores y Senadoras de la Comisión Séptima del Senado de la República. (Reproducción mecánica, para efectos del Principio de Publicidad señalado en la ratio decidendi de la Sentencia C-760/2001).

**9. PROPOSICIONES RADICADAS.**

**9.1. PROPOSICIONES AVALADAS Y APROBADAS:**

**PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 6º, PRESENTADA POR: H.S. LORENA RÍOS CUÉLLAR**

**PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO**

<p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Modifíquese el texto del artículo 6, el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p><b>ARTÍCULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.</b> 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, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.</p> <p>En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por 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 y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales.</p> <p>Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>f. 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 y el teletrabajo;</li> <li>g. 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;</li> <li>h. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;</li> <li>i. 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;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>j. 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</li> </ul> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto 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 <u>así como aquellas adelantadas en los entornos educativos, en los términos previstos por el artículo 28 de la presente ley.</u></p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las instituciones educativas de todos los niveles, públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> de esta manera, tipificarán casos de acoso en el contexto educativo en excursiones escolares, eventos, salidas temáticas, foros académicos y otro tipo de eventos de connotación académica que sean reconocidos por las instituciones educativas.</p> <p style="text-align: center;"><b>HS Lorena Ríos Cuellar</b> <b>Partido Colombia Justa Libres</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 7º, PRESENTADA 'POR: H.S. HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Proyecto de Ley N.º 101/2022 Senado</b></p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Comisión VII del Senado de la República, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto inicialmente en la ponencia al proyecto de ley referido:</p> <p><b>ARTÍCULO 7. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.</b> El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la</p>
<p>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, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación 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><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional podrá 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, <u>representantes de los empleadores e instituciones educativas</u> y demás actores involucrados en la problemática.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación con enfoque diferencial e interseccional para proporcionar 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 educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos.</li> <li>2. <u>Aplicaciones o plataformas digitales APP,</u> programas de radio, televisión, <u>redes sociales,</u> 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.</li> <li>3. Crear y fortalecer el acceso a los programas con perspectiva de género y enfoque diferencial para la educación formal, informal y no formal de las mujeres en el contexto laboral y profesional, en todos los niveles de educación, con objeto de identificar la violencia y el acoso sexual.</li> <li>4. Planes, programas y proyectos para promover el acceso de las mujeres y 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.</li> <li>5. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley a través de los <u>contratos,</u> reglamentos <u>internos</u> de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas</li> </ol>	<p>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. Formular los lineamientos que <del>deben</del> <del>ráñ</del> 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) <u>dentro del ámbito laboral.</u> Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, 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><b>JUSTIFICACION</b></p> <p>Se propone hacer más énfasis en el ámbito laboral al cual, sin ser excluyente, está más dirigida la iniciativa legislativa, así mismo incluir como medios de comunicación las redes sociales, plataformas digitales que es a lo que mas acceso tienen hoy en día las personas, en especial los jóvenes.</p> <p>Atentamente,</p> <p style="text-align: center;">HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO Senador</p> <p><b>PROPOSICIÓN AL ARTICULO 7 PARAGRAFO 1, POR: H.S FABIAN DIAZ PLATA</b></p> <p>Bogotá D.C septiembre de 2022</p> <p>HONORABLE SENADORA <b>Dra. NORMA HURTADO SÁNCHEZ</b> PRESIDENTA DE LA COMISIÓN VII CONSITUCIONAL PERMANENTE DEL SENADO</p>

<p><a href="mailto:comision.septima@senado.gov.co">comision.septima@senado.gov.co</a></p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN MODIFICATORIA</b></p> <p>Modifíquese el parágrafo 1 del artículo 7 del Proyecto De Ley No. 101/2022 Senado, - "Por Medio De La Cual Se Adoptan Medidas De Prevención, Protección Y Sanción Del Acoso Sexual, El Acoso Sexual Digital Y Otras Formas De Violencia Sexual Dentro Del Contexto Laboral, Profesional Y Educativo, Y Se Dictan Otras Disposiciones", así:</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional <u>deberá</u> 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 y demás actores involucrados en la problemática. <u>Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.</u></p> <p>Cordialmente,</p> <p><b>FABIAN DÍAZ PLATA</b> CC.1.102.363.825 <b>SENADOR DE LA REPÚBLICA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 9º, PRESENTADA POR: H.S. HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO</b></p> <p style="text-align: center;">Proyecto de Ley N.º 101/2022 Senado</p> <p>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones"</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Comisión VII del Senado de la República, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto inicialmente en la ponencia al proyecto de ley referido:</p> <p><b>ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES.</b> Los empleadores deberán prevenir, investigar y denunciar 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</p>	<p>obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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 formas de violencia sexual en el trabajo.</li> <li>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.</li> <li>3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.</li> <li>4. Remitir 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.</li> <li>5. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de conductas delictivas.</li> <li>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 y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> <p>Parágrafo. En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos internos de trabajo en ellos se deberán implementar las obligaciones establecidas en el presente artículo. En los demás casos las obligaciones se deberán implementar mediante la adopción de protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual, dados a conocer desde la celebración del respectivo contrato.</p> <p>JUSTIFICACION</p> <p>Se proponen ajustes de redacción para dar mayor claridad de interpretación y aplicación</p>
<p>de la ley, se recomienda utilizar la terminología técnica propia del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 104, respecto del Reglamento Interno de Trabajo, para evitar omisiones en la aplicación de la ley por diferencias en la terminología propia del ordenamiento jurídico laboral.</p> <p>Atentamente,</p> <p style="text-align: center;">HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO Senador</p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 14º, PRESENTADA POR: H.S. HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO</b></p> <p style="text-align: center;">Proyecto de Ley N.º 101/2022 Senado</p> <p>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones"</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Comisión VII del Senado de la República, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto inicialmente en la ponencia al proyecto de ley referido:</p> <p><b>ARTÍCULO 14.</b> El Gobierno nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que supondrá implique para ésta. la empresa. Así diferenciará dicho trámite de acuerdo al tamaño y las utilidades de las empresas.</p> <p>JUSTIFICACION</p> <p>En términos de equidad y para lograr el efecto deseado con la iniciativa legislativa no se debe propender criterios de discriminación en la aplicación de la prevención, eliminación y sanción de las conductas de acoso sexual que contempla la ley, si bien se debe establecer un procedimiento objetivo, es necesario tener criterios de equidad, proporcionalidad y</p>	<p>razonabilidad en caso de que los procedimientos impliquen adecuaciones logísticas al interior de la empresa.</p> <p>Atentamente,</p> <p style="text-align: center;">HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO Senador</p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 18º, PRESENTADA POR: H.S. HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO</b></p> <p style="text-align: center;">Proyecto de Ley N.º 101/2022 Senado</p> <p>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones"</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Comisión VII del Senado de la República, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto inicialmente en la ponencia al proyecto de ley referido:</p> <p><b>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en <u>discriminación y mecanismos de</u> prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas.</li> <li>2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días.</li> <li>3. 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</li> </ol>



<p>de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.</p> <p>4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</p> <p>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor, <u>a favor de la víctima, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por perjuicios materiales o morales que ordene la autoridad competente.</u></p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación y la cartera Ministerial encargada de la política de género, deberá reglamentar en un término no superior a seis (6) meses la sanción pedagógica establecida en el presente artículo, incluyendo las instituciones educativas que podrán prestar este servicio y los contenidos mínimos del mismo.</p> <p><b>JUSTIFICACION</b></p> <p>Se debe dar claridad en que no se pretende formar en discriminación, sino por el contrario sensibilizar y formar en los mecanismos para prevenir y erradicar toda forma de violencia sexual.</p> <p>Se sugiere aclarar el destinatario de la multa que pretende crear la iniciativa legislativa y que sea a favor de la víctima, como mecanismos de resarcimiento parcial del daño y con el objeto preventivo de la sanción.</p> <p>Atentamente,</p> <p>HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO Senador</p> <p><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 18°, PRESENTADA POR: H.S. NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF</b></p> <p>Al proyecto de Ley 101 de 2022 Senado “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Elimínesse el parágrafo del artículo 18 de la iniciativa, así:</p>	<p><b>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en discriminación y prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas.</li> <li>2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días.</li> <li>3. 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.</li> <li>4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</li> <li>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor.</li> </ol> <p><del>Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación y la cartera Ministerial encargada de la política de género, deberá reglamentar en un término no superior a seis (6) meses la sanción pedagógica establecida en el presente artículo, incluyendo las instituciones educativas que podrán prestar este servicio y los contenidos mínimos del mismo.</del></p> <p>NADIA BLEL SCAFF Senadora de la Republica</p> <p><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 23°, PRESENTADA POR: H.S. HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO</b></p> <p>Proyecto de Ley N.° 101/2022 Senado</p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”</p>
<p>De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Comisión VII del Senado de la República, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto inicialmente en la ponencia al proyecto de ley referido:</p> <p><b>ARTÍCULO 23. CADUCIDAD.</b> 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) cinco (5) 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 violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, 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><b>JUSTIFICACION</b></p> <p>Todos los términos de prescripción en materia laboral son de 3 años, establecer una caducidad mayor puede generar confusiones de interpretación, error en la aplicación de las normas que pueden crear vacíos o lagunas jurídicas. Se sugiere establecer el termino de caducidad en los mismos términos plasmados en el Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral.</p> <p>Atentamente,</p> <p>HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO Senador</p> <p><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 26°, PRESENTADA POR: H.S. LORENA RÍOS CUÉLLAR</b></p> <p>PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO</p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”.</p>	<p>Modifíquese el texto del artículo 26, el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p><b>ARTÍCULO 26. PRUEBA PARA SANCIONAR.</b> Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.</p> <p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</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 prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.</li> <li>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</li> <li>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, <u>creencia religiosa</u>, 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.</li> <li>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</li> </ol> <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</p>

<p>relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p> <p>HS Lorena Ríos Cuellar Partido Colombia Justa Libres</p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 26°, PRESENTADA POR: H.S. NORMA HURTADO SÁNCHEZ</b></p> <p>Bogotá D.C., 20 de septiembre de 2022 Doctor PRAXERE JOSÉ OSPINO REY Secretario General Comisión Séptima Senado de la República</p> <p style="text-align: center;">PROPOSICIÓN</p> <p>Acorde con lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5° de 1992, modifíquese el artículo 26° del Proyecto de Ley 101 de 2022 Senado “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 26. PRUEBA PARA SANCIONAR.</b> Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.</p> <p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</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 prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad, <u>sin que ello implique un carácter de suficiencia para determinar culpabilidad</u> de la ocurrencia de los hechos denunciados, cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.</li> <li>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</li> <li>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.</li> <li>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</li> </ol> <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>Atentamente,</p> <p>NORMA HURTADO SÁNCHEZ Senadora de la República</p> <p>JUSTIFICACIÓN</p> <p>La presunción de inocencia es una garantía integrante del derecho fundamental al debido proceso reconocida en el artículo 29 de la Constitución, al tenor del cual “toda persona se</p>
<p>presume inocente mientras no se le haya declarado judicialmente culpable”. Los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia –que hacen parte del bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Constitución– contienen dicha garantía en términos similares. Así, la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece en su artículo 8 que “toda persona inculpada del delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad”. Y, a su turno, el artículo 14.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prescribe que “toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley”. Como se deriva de las normas transcritas, la presunción de inocencia acompaña a la persona investigada por un delito “hasta el fallo o veredicto definitivo y firme de culpabilidad.</p> <p><b>9.2. PROPOSICIONES RETIRADAS POR SUS AUTORES Y DEJADAS COMO CONSTANCIA:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 2°, PRESENTADA POR H.S. LORENA RÍOS CUÉLLAR (RETIRADA POR SU AUTORA Y DEJADA COMO CONSTANCIA)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO</b></p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Modifíquese el texto del artículo 2, el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p><b>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.</b> Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones:</p> <p>a) <b>ACOSO SEXUAL.</b> Todo acto físico o verbal, 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, la posición laboral, social, o económica. <u>Además de lo dispuesto en el Artículo 210 – A del Código penal, modificado por el Artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, constituye este tipo de acoso, toda conducta no deseada de naturaleza sexual que ofende, humilla o intimida a quien la padece y que puede presentarse en el contexto laboral, profesional o educativo que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo.</u></p>	<p>b) <b>ACOSO SEXUAL DIGITAL.</b> Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales en el contexto laboral, profesional o educativo.</p> <p>c) <b>OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.</b> Toda conducta que se adecúe 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 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>JUSTIFICACIÓN: con esta definición facilitamos armonización de las disposiciones contenidas en el Código penal colombiano, con las definiciones planteadas por la Organización Mundial del Trabajo y la CEDAW, adaptada al contexto de la iniciativa legislativa.</p> <p style="text-align: center;"><b>HS Lorena Ríos Cuellar Partido Colombia Justa Libres</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 11°, H.S. LORENA RÍOS CUÉLLAR (RETIRADA POR SU AUTORA Y DEJADA COMO CONSTANCIA)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO</b></p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Modifíquese el texto del artículo 11, el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p><b>ARTÍCULO 11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.</b> Las víctimas 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 y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.</li> <li>2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional, y psicológica y psicospiritual de las víctimas.</li> <li>3. Pedir traslado del área de trabajo.</li> <li>4. Permiso para trabajar en casa.</li> <li>5. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.</li> </ol>

<p>6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso.</p> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p> <p style="text-align: center;">HS Lorena Ríos Cuellar Partido Colombia Justa Libres</p> <p><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 11º, PRESENTADA POR: H.S. NORMA HURTADO SÁNCHEZ</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(RETIRADA POR SU AUTORA Y DEJADA COMO CONSTANCIA)</b></p> <p>Bogotá D.C., 20 de septiembre de 2022</p> <p>Doctor PRAXERE JOSÉ OSPINO REY Secretario General Comisión Séptima Senado de la República</p> <p style="text-align: center;">PROPOSICIÓN</p> <p>Acorde con lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, modifíquese el artículo 11º del Proyecto de Ley 101 de 2022 Senado “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas 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 y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.</li> <li>2. Acudir a las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios y a las</li> </ol>	<p>Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Pedir traslado del área de trabajo.</li> <li>4. Permiso para trabajar en casa.</li> <li>5. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.</li> <li>6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso.</li> </ol> <p>Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad</p> <p>Atentamente,</p> <p>NORMA HURTADO SÁNCHEZ Senadora de la República</p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 26º, PRESENTADA POR: H.S. LORENA RÍOS CUÉLLAR</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(RETIRADA POR SU AUTORA Y PRESENTÓ UNA NUEVA-AVALADA)</b></p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO</p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Modifíquese el texto del artículo 26, el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p>ARTÍCULO 26. 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</p>
<p>Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta.</p> <p>Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5.</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 prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto.</p> <p>Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima.</li> <li>2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual.</li> <li>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, su confesión 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.</li> <li>4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional.</li> </ol> <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>HS Lorena Ríos Cuellar Partido Colombia Justa Libres</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROPOSICIÓN AL ARTÍCULO 28º, PRESENTADA POR: H.S. LORENA RÍOS CUÉLLAR</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(RETIRADA POR SU AUTOR Y DEJADA COMO CONSTANCIA)</b></p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY No. 101 DE 2022 SENADO</p> <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Modifíquese el texto del artículo 28, el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p>ARTÍCULO 28. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes.</p> <p>Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes.</p> <p>Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones físicas de la institución, las salidas pedagógicas, las salidas de campo, las actividades académicas y no académicas desarrolladas fuera de la institución, las plataformas de comunicaciones, las aulas virtuales, las redes sociales, entre otros.</p> <p>Parágrafo 1. Las obligaciones de la presente ley deberán ser incorporadas mediante protocolos y rutas de prevención y atención que deben incorporar enfoque diferencial e interseccional. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>parágrafo 2. Para efectos del presente artículo entiéndase por Instituciones educativas al conjunto de personas y bienes, promovida por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad sea prestar educación preescolar, educación básica y educación media. También aquellas que ofrezcan programas de educación informal y aquellas que presten servicios de educación superior.</p> <p>HS Lorena Ríos Cuellar Partido Colombia Justa Libres</p>



FOLIOS: 53

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

Autoriza la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República y suscribe en su nombre,

*Praxere José Ospino Rey*

**PRAXERE JOSÉ OSPINO REY**  
SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA  
H. Senado de la República

**CONTENIDO**

Gaceta número 1563 - Jueves, 1° de diciembre de 2022  
SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones y texto propuesto del Proyecto de ley número 138 de 2022 Senado, por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria. .... 1

TEXTOS DE COMISIÓN

Texto definitivo, (discutido y aprobado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Honorable Senado de la República, en sesión ordinaria de fecha: martes 20 de septiembre de 2022, según Acta número 13, de la Legislatura 2022-2023); al Proyecto de ley número 101 de 2022 Senado, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones..... 8