

LEY 2365 DE 2024

(junio 20)

Diario Oficial No. 52.793 de 20 de junio de 2024

PODER PÚBLICO-RAMA LEGISLATIVA

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

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

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

ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención. justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

ARTÍCULO 4o. ENFOQUES. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de

curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto número 1710 de 2020.

ARTÍCULO 5o. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 6o. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 7o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, así como del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones.

Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas, así como al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), sin perjuicio de los protocolos establecidos a su interior, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación.

CAPÍTULO II. PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.

ARTÍCULO 8o. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno nacional en el término de (12) doce meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero creado a través del Decreto número 1710 de 2020.

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

PARÁGRAFO. El Gobierno nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual en el contexto laboral a la ciudadanía, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de personas con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores, Instituciones de Educación Superior, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 y demás actores involucrados en la problemática.

Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que, deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados.

ARTÍCULO 9o. CONTENIDOS MÍNIMOS DEL PLAN. El Plan Transversal Para la Eliminación del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:

1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley.
2. Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, comerciales, programas de radio, televisión, redes sociales, o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.
3. Elaborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.
4. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
5. Divulgación y socialización constante por parte del nivel central, con las entidades territoriales de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.

Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.

ARTÍCULO 10. RESPONSABILIDADES DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección, y prevención

del acoso sexual en el contexto laboral.

Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.

ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO 1o. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2o. Las obligaciones señaladas en el presente artículo, deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

PARÁGRAFO 3o. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la

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

ARTÍCULO 12. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

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

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

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

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

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

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente ley,

carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

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

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

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

PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

[<Notas del Editor AJ>](#)

ne c_sustra; Art. 64

CAPÍTULO III. QUEJA.

ARTÍCULO 15. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector Público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

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

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

En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.

ARTÍCULO 16. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 90 de la Ley 1010 de 2006, así:

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

ARTÍCULO 17. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 18. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

[<Notas del Editor>](#)

- Adiciona el numeral 5

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

- 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.*
- 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.*
- 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.*
- 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión,*

ideología política o filosófica.

5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

ARTÍCULO 19. VALORACIÓN PROBATORIA CON ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL. Adiciónese un artículo 160A en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160A. *APLICACIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL PARA LA VALORACIÓN PROBATORIA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.* En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

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

2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.

3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

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

CAPÍTULO V.

PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

ARTÍCULO 20. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El Gobierno nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 20 de la Ley 80 de 1993.

Estas deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de

prestación de servicios que celebren con personas naturales los siguientes contenidos:

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

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

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

CAPÍTULO VI.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (IETDH).

ARTÍCULO 21. PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO Y SEXUALES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA, INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (IETDH) Y SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA). En materia de prevención, detección y atención a formas de violencia de género y sexual en las Instituciones de Educación superior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. Como parte de las competencias del Ministerio de Educación Nacional en su rol de rector de la política educativa deberá acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los lineamientos y orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior, Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH) y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), construyan y desarrollen estrategias y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales.
2. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia y las Instituciones

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

3. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia y las Instituciones de Educación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), en el marco de su autonomía institucional deberán publicar y socializar con sus trabajadores, proveedores y estudiantes sus protocolos para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual.

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

CAPÍTULO VII. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY.

ARTÍCULO 22. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 90 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género Sivige, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

El apartado dará cuenta de las sanciones por acoso sexual registradas y será de público conocimiento, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4o del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y respetando las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y concordantes en protección de datos personales.

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

ARTÍCULO 23. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. El Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. El Ministerio de Educación deberá emitir el respectivo informe anual sobre la eficacia de la presente para prevenir el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior, así como en el servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el

Desarrollo Humano (IETDH) que ofrecen programas de formación laboral y programas de formación académica.

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

ARTÍCULO 24. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,
IVÁN LEONIDAS NAME VÁSQUEZ.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,
GREGORIO ELJACH PACHECO.

EL Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,
ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS.

El Secretario de la Honorable Cámara de Representantes,
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada a 20 de junio de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Justicia y del Derecho,
NÉSTOR IVÁN OSUNA PATIÑO.

El Ministro de Salud y Protección Social,
GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ.

La Ministra de Trabajo,
GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS.

La Ministra de Educación Nacional,
AURORA VERGARA FIGUEROA.

La Ministra de Igualdad y Equidad,
FRANCIA ELENA MÁRQUEZ MINA.

EL Director del Departamento Nacional de Planeación,
ALEXÁNDER LÓPEZ MAYA.

La Directora del Departamento Administrativo Nacional de Estadística,
BEATRIZ PIEDAD URDINOLA CONTRERAS.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA.