

# Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector público

## Ley 2365 de 2024

La Ley 2365 de 2024 garantiza los derechos 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 y en las universidades.\*

Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales

### 1 Derechos de las víctimas



#### Artículo 5

- Verdad
- Dignidad
- Intimidad
- Confidencialidad
- Libertad de expresión
- Atención integral en salud
- Acceso efectivo a la justicia
- Reparación
- No repetición
- No revictimización
- No violencia institucional
- Protección frente a eventuales retaliaciones
- No confrontación con su agresor, entre otros

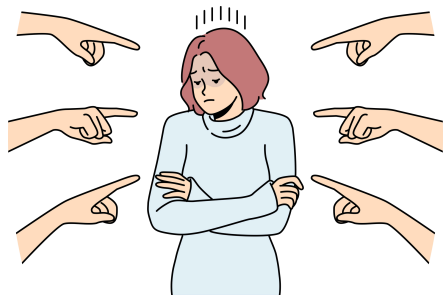


#### Artículo 6

### 2 Derechos de las personas investigadas

- Debido proceso
- Presunción de inocencia
- Imparcialidad de las autoridades competentes
- Información
- Conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros.

El [Artículo 18](#) de la Ley 2365 de 2024 adicionó el numeral 5° del Artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, mediante el cual clasificó el **acoso sexual** como una falta gravísima.



El [Artículo 2°](#) de la Ley 2365 de 2024 define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual o lujurioso que se manifieste por relaciones de poder 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 ámbito laboral.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual podrá presentar una queja ante su empleador o contratante, a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que indique las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.



En ningún caso, la queja directa ante el empleador o contratante será un requisito de procedibilidad para presentar la denuncia o queja disciplinaria ante las autoridades competentes.



Sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad libre de todo tipo de violencias.

#### Hacen parte del contexto laboral sin importar su vinculación:

#### Artículo 7

- Los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas del entorno laboral.

#### Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se presente en:

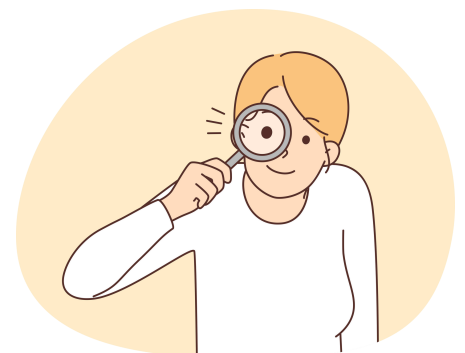
- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación laboral o contractual, en cualquiera de sus modalidades.
- Donde se realice el pago por el servicio prestado, tome su descanso, donde consuma sus alimentos, en instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo.
- En el trayecto entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- 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 deberá acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa el acoso sexual en el contexto laboral como requisito para investigar

### Procedimiento disciplinario

En los casos en que se investiguen las conductas reguladas en el numeral 5° del Artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, adicionado por el Artículo 18 de la Ley 2365 de 2024, en la valoración probatoria, el operador disciplinario deberá aplicar un enfoque diferencial e interseccional. Para el efecto, podrá tener en cuenta:

- Cuando la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
- Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la [Ley 1010 de 2006](#).
- Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, género, creencia religiosa, sexo, preferencias sexuales, posición laboral o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
- Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional en el contexto laboral.



En todo caso, el operador disciplinario deberá evaluar que el decreto y práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el Artículo 114 de la Ley 1952 de 2019.