



¿Conoces la Ley
2365 de 2024?

Ley 2365 de 2024 Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral 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.

En Colombia se ha venido transitando alrededor de la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y de manera específica con la emisión de la circular 026 de ministerio del trabajo emitida el 8 de marzo del 2023 de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales lgbtiq+ en el ámbito laboral. Y con esta Ley 2365 del 2024 y publicada en pasado mes de Junio ratifica el compromiso de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y de manera específica en las instituciones de educación superior en Colombia.



¿Cuál es el objeto de esta ley?

Esta Ley 2365 de 2024 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).



¿Cómo nos define **el acoso sexual la Ley 2365?**

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).

¿Cuál es el ámbito **de aplicación de esta Ley 2365?**

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:



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 encasa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor

encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.





Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación

relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.



Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la

labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

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





¿Qué viene **después de emitida esta Ley 2365?**

La Ley hace mención que el Gobierno Nacional formulará **un plan transversal de lineamientos en el término de (12) doce meses contados a partir de la promulgación de la presente ley para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias** y un plan 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) y está sujeto a disposiciones y aprobaciones presupuestales.

Y entre estas disposiciones que hagan parte del plan transversal de lineamientos se hace mención a 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**. 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.

¿Y mientras se determinan los lineamientos nacionales; **cuales son las responsabilidades de la ARL frente a tema de prevención del acoso sexual laboral?**



Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección, y prevención del acoso sexual en el contexto laboral. Y en ARL SURA nos importa el bienestar de tus colaboradores, por eso te seguimos acompañamos con asesoría y capacitación para prevenir el acoso sexual y laboral en tu empresa y con todo un material que hemos dispuesto para acompañarte.

¿Y cuáles son las **responsabilidades u obligaciones de los empleadores en la Ley 2365?**

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.



Importante:

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.

¿Con qué programas, herramientas y estrategias **contamos desde ARL SURA para apoyar estas acciones?**

Enfoques y acciones	Programa de promoción	Guías y documentos	Otro
Eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo.	Prevención de las Violencias, con enfoque de Género	Guía orientadora para las empresas en temas de equidad de género	
Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley.	Prevención de las Violencias, con enfoque de Género	Guía Género. Contexto Internacional y nacional Guía. Qué entendemos por Sexo y Género Guía: Prevención de la violencia de Género	Sitio Psicosocial y Salud mental ARL SURA www.arlsura.com.co https://arlsura.com/salud-mental-inner?salud=management
Prevención y corrección del acoso laboral.	Programa de Gestión Psicosocial y Promoción de Salud mental	Guía Comités de Convivencia Laboral Guía de Prevención del acoso laboral Manual de Acompañamiento Emocional	
Guía de orientación para el desarrollo del protocolo de prevención y atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral.		Guía que orienta la creación de un protocolo interno en la empresa incluida la política para la prevención y atención del acoso sexual en las relaciones laborales.	Sitio Psicosocial y Salud mental ARL SURA www.arlsura.com.co https://arlsura.com/salud-mental-inner?salud=management

En términos generales lo dicho en esta Ley está contemplado desde lo que SURA ha venido realizando en promoción y Prevención alrededor del tema y apalancado desde los factores de Riesgo Psicosocial.

