

Ley 2365 del 20 de junio de 2024

Por medio de la Ley 2365 del 20 de junio de 2024 se busca garantizar el derecho fundamental a la igualdad y prevenir la discriminación y violencia de género mediante medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y educativo.

¿A qué personas les aplica la ley?

- Todas las víctimas de acoso sexual;
- A las personas que cometan conductas de acoso sexual.

¿Qué se entiende por acoso sexual?

Se refiere a cualquier comportamiento dirigido a perseguir, hostigar o que posea una intención sexual inapropiada, manifestado en relaciones de poder, independientemente de si estas relaciones son de jerarquía superior o igual, el cual, puede basarse en factores como la edad, el género, la orientación sexual, la posición económica, social o laboral, y puede ocurrir una o varias veces contra una persona en el **contexto laboral o educativo**.

¿Qué es el contexto laboral?

- Donde se desarrollan las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, remoto y teletrabajo.
- Lugares relacionados con el trabajo donde se recibe la remuneración, se toma descanso, se come, se utilizan instalaciones sanitarias o vestuarios.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas vinculadas al trabajo en cualquiera de sus modalidades.
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando el acoso sexual es cometido por alguien del contexto laboral.
- Alojamiento proporcionado por el empleador cuando el acoso sexual es cometido por alguien del contexto laboral.

Hacen parte del contexto laboral, todos los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personal.



Obligaciones del empleador

- **Crear una política interna** de prevención del acoso sexual, incluida en el Reglamento Interno, contratos de trabajo y documentos internos de la empresa.
- **Garantizar los derechos de las víctimas** de acoso laboral mediante estrategias de prevención y atención.
- **Informar a la víctima** sobre sus derechos y la posibilidad de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
- **Implementar medidas de protección** inmediata para evitar daños irremediables.
- **Remitir quejas y denuncias** a la autoridad competente, con la autorización de la víctima.
- **Abstenerse de realizar actos de censura** que vulneren los derechos de las víctimas.
- **Publicar cada seis meses el número de quejas y sanciones impuestas**, y enviar las quejas al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género.
- **Implementar una campaña** de acción colectiva para transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, según la Ley 1010 de 2006.

¿Cómo aplica la estabilidad laboral reforzada?

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 carecerá de todo efecto cuando se profiera **dentro de los 6 meses siguientes a la petición, queja o denuncia.**

Si después de estos **(6)** seis meses la víctima afirma en sede judicial que ha sido despedida a causa de su queja, denuncia o petición, el **empleador deberá demostrar lo contrario.**

Multa

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.



NOTA:

Los documentos a que alude esta NOTA LEGAL pueden ser consultados en nuestra página web www.col-law.com. También nos pueden ser solicitados vía correo electrónico a la dirección dga@col-law.com, telefónicamente al número + 57 (1) 2170800, o por fax, al número + 57 (1) 2120260.

La NOTA LEGAL es un documento de carácter informativo elaborado por Duarte Garcia Abogados S.A.S. (DG&A – Abogados) para sus clientes y para todas aquellas personas que estén interesadas en el mismo, y en consecuencia no puede ser considerado como un consejo o recomendación legal brindada por Duarte Garcia Abogados.

*** Sí no desea recibir más notas legales de DG&A, por favor escriba un correo electrónico a dga@col-law.com***

Nota Legal

Información jurídica de
Duarte Garcia Abogados
Bogotá D.C., julio del 2024

DG&A

ABOGADOS