Bogotá, 31 de julio de 2024

Boletín N°13 -2024

NUEVA LEY CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El 20 de junio fue expedida la Ley 2365 que busca la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior.

I. ¿Qué es el acoso sexual?

Según lo estipulado en el artículo 2° de la Ley 2365, el acoso sexual tiene las siguientes características:

1. Ser un acto de persecución, hostigamiento o asedio que tenga el carácter o la connotación sexual, lasciva o libidinosa.
2. Ese acto se debe manifestar por relaciones de poder de orden vertical (relaciones ascendentes o descendentes) u horizontal (pares o personas de una misma área o nivel jerárquico), mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica.
3. El acoso sexual para ser considerado como tal no debe ser repetitivo, basta con que se dé una sola vez en contra de otra persona en el contexto laboral o en las instituciones de educación superior.

II. Diferencias con el acoso sexual

1. Para que se constituya el acoso sexual, a diferencia del acoso laboral, no es necesario que la conducta de hostigamiento de carácter sexual sea persistente ni demostrable.
2. El acoso sexual tiene su ámbito de aplicación en lo que se denomina el contexto laboral, esto es, en interacciones de trabajadores, contratistas, agentes, pasantes o practicantes.
3. La nueva ley señala que los empleadores no solo deben prevenir el acoso sexual, sino que deben investigarlo y sancionarlo

III. ¿Qué se entiende por contexto laboral?

Se presume que la conducta de acoso sexual fue cometida en el contexto laboral cuando ocurre:

a. En el lugar de trabajo o en los espacios en que se deban desarrollar las obligaciones asignadas sean físicos o digitales.

b. En los lugares en donde se toma el descanso o la alimentación dentro de la jornada de trabajo, así como los baños o zonas de vestuario.
c. En los viajes, eventos o cualquier actividad relacionada con el trabajo o la labor encomendada.
d. En el marco de cualquier comunicación relacionada con el trabajo o actividad a desarrollar.
e. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
f. En el alojamiento que proporciona el empleador cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

IV. Obligaciones de los empleadores frente al acoso sexual

a. Crear una política interna de prevención que se refleje en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención, la cual debe ser ampliamente difundida.
b. Se debe ajustar el Reglamento interno de Trabajo, para que se refleje la Política.
c. Garantizar los derechos de las víctimas y contar con mecanismos para atender los casos de acoso sexual, prevenirlos y brindar garantías para que no se repitan.
d. Informar a la víctima que, por tratarse de una conducta punible, tiene la facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación para denunciar lo ocurrido.
e. Si la víctima lo solicita, el empleador deberá remitir de manera inmediata la queja y denuncia ante la autoridad competente.
f. No censurar a las víctimas ante su decisión de hacer visibles al público los actos de acoso sexual y no revictimizar.
g. Publicar semestralmente (dentro de los últimos 10 días del semestre) las quejas tramitadas y sanciones impuestas en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE.
h. Si la queja de acoso sexual es contra un superior jerárquico, el empleador debe enviar la queja al Ministerio del Trabajo.
i. Se deberán adecuar diferentes canales para la recepción de este tipo de quejas, pues la Ley 2365 prevé que la queja se puede presentar a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal.
j. Las quejas las debe atender directamente el empleador y no un comité, como ocurre con las quejas de acoso laboral, por lo que resulta clave establecer en la política interna quién o quiénes son los representantes del empleador que tramitarán las quejas y adoptarán las medidas pertinentes.

V. Garantías y derechos de las víctimas

Las víctimas de acoso sexual, o las personas que conozcan del hecho de acoso sexual, tienen derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones y cuentan con las siguientes garantías (se deben otorgar por el empleador dentro de los 5 días hábiles siguientes a la solicitud):

a. Contar con un trato libre de estereotipos de género[1], orientación sexual o identidad de género.
b. Acudir a las ARL para recibir atención emocional y psicológica.
c. Solicitar traslado del área de trabajo.
d. Pedir permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
e. Evitar la realización de labores que impliquen interactuar con la persona investigada.
f. Terminar el contrato o la vinculación contractual que exista sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
g. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
h. La víctima tendrá estabilidad laboral, que implica que no tendrá efecto la terminación unilateral del contrato de la víctima dentro de los 6 meses siguientes a la petición, queja o denuncia de acoso sexual. Incluso, si después de los 6 meses la víctima es despedida y afirma ante la autoridad judicial que la terminación de su contrato fue en razón a su queja de acoso sexual, el empleador tendrá la carga de desvirtuar de esa afirmación. Esta estabilidad laboral, también aplica para los testigos de la víctima.

Finalmente, debemos estar atentos a la regulación que sobre este tema desarrolle el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo, el cual cuenta con un plazo de 6 meses para reglamentar una multa que puede ser entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes para los empleadores que atenten contra el derecho de estabilidad laboral.

Esperamos que esta información les sea útil y estamos muy atentos a cualquier apoyo que requieran para adoptar las obligaciones mencionadas.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.

[1] Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas; y son ilícitos cuando dan lugar a una o varias violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.