

Medidas de prevención y protección del acoso sexual en los entornos laborales y educativos. Ley 2365 de 2024

Measures for the prevention and protection of sexual harassment in work and educational environments. Law 2365 of 2024

Enrique Del Río González¹
Universidad de Cartagena



Para citaciones: del Río González, E. (2024). Medidas de prevención y protección del acoso sexual en los entornos laborales y educativos. Ley 2365 de 2024. *Revista Jurídica*, 21 (2), 88-94.

Editor: Tatiana Díaz Ricardo. Universidad de Cartagena-Colombia.

Copyright: © 2024. del Río González, E. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivados 4.0](#) la cual permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre y cuando que el original, el autor y la fuente sean acreditados.



RESUMEN

La Ley 2365 de 2024 busca prevenir, proteger y sancionar el acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo, estableciendo un marco integral de medidas que garantice la igualdad y la dignidad de las personas, toda vez que esta conducta afecta gravemente el bienestar de las víctimas, especialmente en esos entornos donde los espacios de poder pueden facilitarlas. Es por ello, por lo que surge la necesidad e importancia de la pedagogía en la efectividad de la ley, ya que la falta de conocimiento ha sido un obstáculo histórico en la lucha contra el acoso.

Por esa razón este artículo explica la definición de acoso sexual que la ley desarrolla, así como los principios fundamentales que la rigen, tales como; la protección de las víctimas, el debido proceso para los acusados y medidas cautelares como garantizar la estabilidad laboral para quienes denuncian. También resalta la obligación de las instituciones de implementar políticas de prevención claras y mecanismos de denuncia accesibles y finalmente, se destaca la importancia de la pedagogía en el éxito de la ley, ya que la falta de información ha sido uno de los principales obstáculos en la lucha contra el acoso sexual.

Palabras clave: Acoso sexual; ámbito laboral; ámbito educativo; estabilidad laboral.

ABSTRACT

Law 2365 of 2024 seeks to prevent, protect, and sanction sexual harassment in the workplace and educational environments, establishing a comprehensive framework of measures that guarantee equality and dignity for individuals, as this conduct severely affects the well-being of victims, especially in those environments where power dynamics can facilitate it. This is why the need and importance of pedagogy in the law's effectiveness arises, as the lack of knowledge has been a historical obstacle in the fight against harassment.

For this reason, this article explains the definition of sexual harassment that the law develops, as well as the fundamental principles that govern it, such as the protection of victims, due process for the accused, and precautionary measures like ensuring job stability for those who report it. It also highlights the obligation of institutions to implement clear prevention policies and accessible reporting mechanisms, and finally, emphasizes the importance of pedagogy in the success of the law, as the lack of information has been one of the main obstacles in the fight against sexual harassment.

Keywords: Sexual harassment; workplace; educational environment; job stability.

¹ Abogado. Doctor en Derecho con distinción Magna Cum Laude, Magister en Derecho, Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas; Especialista en Derecho Probatorio y Especialista en Casación Penal. enriquedelrio1975@gmail.com

Introducción

El acoso sexual es una problemática que ha permeado diversos entornos de la sociedad y afecta de manera significativa el bienestar, la dignidad y la integridad de las personas. Su impacto trasciende el ámbito individual, generando consecuencias psicológicas, sociales y laborales que pueden afectar el desempeño y la calidad de vida de quienes lo padecen. En particular, los espacios laborales y las instituciones de educación superior han sido señalados como escenarios donde estas conductas se presentan con mayor frecuencia, afectando a trabajadores, docentes y estudiantes, y limitando el pleno ejercicio de sus derechos.

Ante esta realidad, Colombia ha implementado la Ley 2365 de 2024, una legislación que establece un marco integral de prevención, protección y atención frente a las manifestaciones de acoso sexual. Su objetivo principal es garantizar espacios seguros y libres de violencia para todos los ciudadanos, asegurando la implementación de protocolos claros, mecanismos de denuncia eficaces y sanciones proporcionales a la gravedad de los hechos. Esta normatividad representa un avance significativo en la lucha contra la violencia de género, fortaleciendo la respuesta institucional y promoviendo una cultura de respeto, equidad e inclusión.

Sin embargo, para que la aplicación de esta ley sea verdaderamente efectiva, no basta con su existencia en el marco normativo, pues es fundamental que se lleven a cabo estrategias de pedagogía y divulgación que permitan a toda la sociedad conocer sus derechos, identificar las conductas que constituyen acoso sexual y comprender los procedimientos de denuncia y protección disponibles. Además, su éxito dependerá de la articulación de esfuerzos entre el Estado, las empresas, las universidades y la sociedad en su conjunto para generar entornos en los que se garantice la dignidad y la seguridad de todas las personas.

Marco General de la Ley 2365 de 2024

La Ley 2365 de 2024 tiene como objetivo garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, estableciendo medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia. Esta ley responde a la necesidad de consolidar un marco normativo robusto que aborde esta problemática de manera integral, asegurando la creación de entornos seguros y promoviendo la erradicación de prácticas que vulneran la dignidad y los derechos de las personas.

La norma define el acoso sexual como cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio con connotación sexual, lasciva o libidinosa, mediado por relaciones de poder verticales u horizontales, derivadas de factores como la edad, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la posición laboral, social o económica. Esta definición amplía la perspectiva tradicional

del acoso sexual al reconocer que puede presentarse en diversos escenarios y estructuras de poder.

El ámbito de aplicación de la ley es amplio e incluye a trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, estudiantes, docentes, directivos y demás actores que interactúan en los espacios laborales y educativos. Se presume que el acoso sexual se ha cometido en el contexto laboral cuando ocurre en espacios físicos o digitales relacionados con el trabajo, en desplazamientos laborales, en eventos corporativos o en cualquier otro ambiente vinculado con la relación laboral o educativa.

Esta Ley en mención se rige por principios fundamentales establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008 (Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones), así como por otros enfoques que garantizan un tratamiento justo y equitativo de los casos, entre ellos:

- Pro persona y pro víctima: Priorización de la protección y reparación de las víctimas.
- Igualdad y equidad de género: Garantía de un trato no discriminatorio en los procedimientos.
- Justicia restaurativa: Enfoque centrado en la reparación del daño y la prevención de la reincidencia.
- Debido proceso y presunción de inocencia: Protección de los derechos tanto de las víctimas como de las personas investigadas.
- Prevención y confidencialidad: Implementación de medidas para evitar la revictimización y proteger la identidad de las partes involucradas.

En el desarrollo de estos principios, la normatividad es clara en que las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, la dignidad, la confidencialidad y la protección contra represalias. Asimismo, tienen acceso a atención integral en salud, justicia efectiva y garantías de no repetición. Y, por supuesto, incluye el derecho a no ser confrontadas con su agresor en el proceso de denuncia e investigación.

Por otro lado, las personas investigadas por presunto acoso sexual cuentan con el derecho al debido proceso, la presunción de inocencia, la imparcialidad de las autoridades y el acceso a información clara sobre los hechos que se les imputan. Esto garantiza que las investigaciones se desarrollen con equilibrio y transparencia.

Ahora bien, como quiera que uno de los pilares de la norma es la prevención del acoso sexual en los entornos laborales y educativos, la ley se ha preocupado por reglamentar la obligación de implementar políticas y protocolos de prevención, los cuales deben:

1. Ser incorporados en el Reglamento Interno de Trabajo y en las normativas de las instituciones educativas.
2. Incluir rutas de atención claras y accesibles para las víctimas.
3. Garantizar la formación y sensibilización del personal y la comunidad educativa mediante capacitaciones y campañas de prevención.
4. Establecer mecanismos de reporte seguros y confidenciales, evitando cualquier forma de represalia contra quienes denuncien.

En el contexto laboral, los empleadores deben crear e implementar una política interna de prevención del acoso sexual, la cual debe estar articulada con el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual que formulará el Gobierno Nacional. Además, están obligados a remitir de manera inmediata las quejas a las autoridades competentes y a garantizar la estabilidad laboral de la víctima.

En el ámbito educativo, las Instituciones de Educación Superior (IES), el SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH) deben adoptar estrategias específicas para la prevención y atención del acoso sexual. Respecto de ellas, el Ministerio de Educación Nacional supervisará el cumplimiento de estas disposiciones, asegurando que todas las instituciones cuenten con protocolos claros y eficientes de denuncia y atención.

Lo anterior, toda vez que la Ley obliga a los empleadores y directivos de instituciones educativas a contar con canales de denuncias accesibles y efectivos, los cuales deben garantizar el respeto a la intimidad de las víctimas y evitar su revictimización. Asimismo, todas las quejas y sanciones impuestas por casos de acoso sexual deben ser reportadas periódicamente al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige), registro que permitirá un seguimiento riguroso y una evaluación continua de la efectividad de las medidas implementadas.

Respecto de los mecanismos de protección de las víctimas, la normativa contempla unas medidas cautelares inmediatas, como el traslado de puesto, la posibilidad de realizar teletrabajo y la separación temporal del agresor en los casos donde exista riesgo de revictimización. No obstante, en los procesos sancionatorios, la ley refuerza la aplicación de sanciones disciplinarias, administrativas y penales proporcionales a la gravedad de los hechos.

Otro de los mecanismos de protección de las víctimas, es que se prohíbe su despido dentro de los seis meses posteriores a la presentación de una queja por acoso sexual, salvo en casos donde existan causas disciplinarias previas debidamente sustentadas. Si la víctima es despedida en ese período, se presumirá que se trata de un acto de represalia y el empleador podrá ser sancionado con multas de hasta 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes.

Finalmente, para garantizar la aplicación efectiva de la norma, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir informes anuales sobre la eficacia de la ley en la prevención y sanción del acoso sexual en el

contexto laboral. Asimismo, el Ministerio de Educación Nacional tendrá la responsabilidad de evaluar su impacto en las instituciones educativas, asegurando la correcta implementación de los protocolos de prevención y atención.

Importancia de la Divulgación y Pedagogía en la Aplicación de la Ley

Para que la Ley 2365 de 2024 tenga un impacto real en la sociedad, es imprescindible una estrategia integral de pedagogía que involucre a los sectores educativo, empresarial, académico y público. Pues, la falta de conocimiento sobre derechos y mecanismos de protección ha sido un obstáculo histórico en la lucha contra el acoso sexual. Por ello, la ley contempla la creación de un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, que busca fortalecer la prevención mediante campañas de sensibilización, formación y creación de protocolos institucionales.

En el sector educativo, las instituciones tienen la obligación de diseñar e implementar estrategias de detección y atención de casos de acoso, promoviendo entornos de confianza para las víctimas. La pedagogía en este contexto implica educar a estudiantes y docentes sobre el impacto del acoso, así como sobre las rutas de denuncia y protección.

En el ámbito laboral, los empleadores están obligados a adoptar políticas de prevención y mecanismos de atención a víctimas. La socialización de estas medidas, así como la capacitación de directivos y trabajadores en materia de acoso sexual, es fundamental para garantizar su aplicación efectiva. Además, la inclusión de lineamientos claros en reglamentos internos, contratos y protocolos de actuación permite consolidar una cultura organizacional de respeto y cero tolerancia frente a la violencia de género.

Este punto de la Ley es fundamental, pues, la divulgación y la pedagogía son el pilar fundamental en la lucha contra el acoso, ya que, de nada sirve tener una normatividad amplia y garantista si se desconocen los protocolos y mecanismos de protección, en ese sentido, no podemos esperar un cambio real si la sociedad desconoce sus derechos o si las víctimas siguen sintiéndose solas y desprotegidas. Es por eso que la Ley 2365 de 2024 no puede quedarse en el papel, sino que necesita llegar a cada aula, cada empresa y cada institución con un mensaje claro y contundente.

Lo anterior porque no es un secreto para nadie que el silencio ha sido el mejor aliado del acoso. Durante años, la falta de información y educación ha perpetuado la impunidad y ha normalizado el miedo. Es por eso, por lo que, romper esta cadena requiere más que normativas y exige un esfuerzo colectivo para transformar la mentalidad social. Recordemos que educar no solo es informar, es sembrar conciencia, generar empatía y construir una cultura de respeto y protección.

En el sector educativo, es imperativo que niñas, niños y jóvenes crezcan con la certeza de que su integridad es inviolable y que existen herramientas para defenderse. No basta con reaccionar ante los casos; es necesario prevenirlos con formación desde edades tempranas, enseñando que el consentimiento, el respeto y la equidad no son negociables.

Por su parte, en el mundo laboral, cada empresa debe asumir la responsabilidad de erradicar cualquier forma de acoso con protocolos claros y efectivos. Iniciando con hacer las capacitaciones periódicas no solamente por cumplir con un requisito legislativo, sino como un acto de compromiso con la dignidad humana y en un escenario en el que ningún trabajador sienta temor de denunciar por miedo a represalias.

De ahí que la sensibilización sea la clave del éxito de esta norma. Porque cuando una sociedad comprende la gravedad del acoso, deja de ser cómplice; cuando se educa desde la empatía, se transforma la cultura; y, cuando la ley se convierte en conocimiento accesible, el cambio se vuelve irreversible.

Más allá de lo anterior, es fundamental comprender que estos mecanismos solo cumplen su propósito cuando se utilizan conforme al espíritu para el que fueron creados. En este sentido, es importante señalar que estas prerrogativas no deben ser invocadas con fines ajenos a los protegidos por la ley. Quienes no sean verdaderas víctimas no deberían emplearlas como herramienta para obtener estabilidad laboral reforzada o como represalia en situaciones ajenas al acoso sexual laboral o en el ámbito educativo. Un uso indebido de estos recursos no solo desvirtúa su propósito, sino que también resta legitimidad y fuerza a los casos genuinos, instrumentalizando el sistema y afectando así la protección de quienes realmente lo necesitan.

Conclusión

La Ley 2365 de 2024 representa un avance significativo en la protección de los derechos de trabajadores y estudiantes en Colombia, estableciendo medidas integrales para prevenir, atender y sancionar conductas de acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Sin embargo, su efectividad dependerá de la adecuada implementación de sus disposiciones, la sensibilización de la sociedad y la vigilancia constante por parte de las autoridades, lo que se logra en gran medida a través de la pedagogía y divulgación en todos los sectores.

Por ello, es fundamental que las instituciones educativas, las empresas, el sector público y la academia se comprometan con la sensibilización, formación y aplicación de la normativa. Solo así se podrá garantizar un ambiente libre de acoso sexual, donde la igualdad y el respeto sean principios rectores de nuestra convivencia social.

No obstante, es igualmente importante que estos mecanismos sean utilizados con responsabilidad y en concordancia con su propósito original. Su instrumentalización con fines ajenos, como el intento de obtener estabilidad

laboral reforzada o la represalia por situaciones distintas al acoso, no solo desvirtúa su objetivo, sino que también le resta legitimidad a los casos reales. Un uso indebido de estas herramientas puede debilitar la protección de quienes verdaderamente las necesitan y afectar la credibilidad de las denuncias legítimas.

En definitiva, sólo a través de un compromiso colectivo y un uso adecuado de estos mecanismos será posible construir espacios libres de violencia y garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas en los ámbitos laborales y educativos.