POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

[NOMBRE DE LA EMPRESA] — NIT [_____] En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025

> **Plantilla entregable de SOCRATEIA S.A.S.** — Documento modelo para que la empresa lo adopte e incorpore a su Reglamento Interno de Trabajo. Reemplace los campos entre corchetes `[ ]` y adáptelo a su realidad. Se recomienda revisión por su asesor jurídico antes de su adopción formal.

1. Objeto

[NOMBRE DE LA EMPRESA] declara su **compromiso de cero tolerancia** frente al acoso sexual laboral y adopta la presente política para **prevenir, detectar, atender, sancionar y reparar** estas conductas, garantizando un ambiente de trabajo digno, seguro y libre de violencias, en cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024** y el **Decreto 405 de 2025**.

2. Alcance

Aplica a **todas las personas** que participan del contexto laboral de la empresa: trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes, aprendices y terceros relacionados, **sin distinción de cargo o jerarquía**.

El contexto laboral comprende —de acuerdo con el artículo 7 de la Ley 2365— el **lugar de trabajo, los espacios físicos o digitales** (chats, correos, plataformas), el **trabajo remoto**, los **desplazamientos**, los **eventos relacionados con el trabajo** y las **comunicaciones laborales**, sin importar el horario.

3. Principios

Esta política se rige por los principios de **pro persona y pro víctima, igualdad, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad** y prevención (Ley 2365, art. 4; Ley 1257 de 2008).

4. Definición

Se entiende por **acoso sexual laboral** toda conducta de **persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual**, no deseada, ejercida en **relaciones de poder verticales u horizontales** (entre jefes y subordinados, o entre pares), que afecte la dignidad o el ambiente laboral (Ley 2365, art. 2). **No requiere contacto físico ni que el agresor sea un superior jerárquico.**

5. Conductas prohibidas (enunciativas, no taxativas)

Insinuaciones, proposiciones o presiones sexuales; mensajes, imágenes o llamadas de contenido sexual no deseado; tocamientos o acercamientos físicos no consentidos; condicionar beneficios laborales a favores sexuales; comentarios o "chistes" sexuales que incomoden; y toda conducta análoga de connotación sexual no consentida.

6. Deberes

De la empresa: adoptar y divulgar esta política; mantener un canal de reporte; capacitar periódicamente; activar la ruta de atención; garantizar la confidencialidad y la no revictimización; aplicar las medidas de protección y el régimen

disciplinario. **De las personas trabajadoras:** abstenerse de estas conductas; respetar la dignidad de los demás; reportar los casos de los que tengan conocimiento; colaborar con la ruta.

7. Canal de reporte y ruta de atención

Cualquier persona puede reportar por: **[canal interno: correo / línea / formulario / persona responsable]**. La ruta (art. 11 de la Ley 2365): 1. **Recepción** de la queja por el canal interno. 2. **Documentación** del caso, con reserva. 3. **Remisión inmediata a la autoridad competente** cuando proceda. 4. **Información a la persona afectada** sobre sus derechos y opciones, incluida la **vía penal**, a la que siempre puede acudir directamente.

Si la persona señalada es quien recibe las quejas o un superior con conflicto de interés, el reporte se dirige a **[instancia alterna]**.

8. Medidas de protección y garantías (arts. 13 y 14)

A la persona que denuncia o es víctima se le garantizan, según el caso: **traslado o reubicación, teletrabajo, ajustes de jornada, atención psicológica** y demás medidas para alejarla del riesgo. **La terminación del contrato carece de todo efecto cuando se profiere dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja.** Estas garantías se extienden a **testigos** que participen de buena fe. Quedan **prohibidas las represalias** (Decreto 405 de 2025: sanciones de 1 a 5.000 SMLDV).

9. Régimen disciplinario

El acoso sexual laboral constituye **falta disciplinaria gravísima** y **justa causa de terminación del contrato** (Ley 2365, art. 18), sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que haya lugar. Las sanciones se aplican respetando el **debido proceso**.

10. Capacitación

La empresa realizará **capacitaciones periódicas** a todo el personal sobre prevención del acoso sexual laboral, dejando **evidencia** de asistencia y aprobación (contenido, intensidad horaria, evaluación), conforme a la obligación legal.

11. Confidencialidad y no represalias

Toda la información del proceso es **reservada**. Está prohibido divulgar los hechos, exponer a la víctima o tomar cualquier represalia contra quien denuncie, testifique o participe.

12. Comité

La empresa designa **[Comité de Convivencia Laboral / responsable]** como instancia receptora y de seguimiento, capacitada para esta función.

13. Vigencia y adopción

La presente política rige a partir de su adopción, se **incorpora al Reglamento Interno de Trabajo**, a los contratos y demás documentos internos, y se divulga a todo el personal.

Adoptada en [CIUDAD], a los [__] días del mes de [____] de [AÑO].

_____ [NOMBRE], Representante Legal — [NOMBRE DE LA EMPRESA]

Documento modelo elaborado por SOCRATEIA S.A.S. como parte del programa de cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. No constituye asesoría jurídica individualizada; adáptelo a su organización.