PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

[NOMBRE DE LA EMPRESA] — NIT [_____] Procedimiento operativo · Ley 2365 de 2024 y Decreto 405 de 2025

> **Plantilla entregable de SOCRATEIA S.A.S.** — Complementa la Política Interna. Define el paso a paso para atender un caso. Reemplace los campos `[ ]`, ajuste plazos y responsables a su estructura, y valide con su asesor jurídico.

1. Finalidad

Establecer el procedimiento que [NOMBRE DE LA EMPRESA] sigue para **recibir, atender, investigar, proteger y dar seguimiento** a los casos de acoso sexual laboral, con enfoque pro víctima, confidencialidad y debido proceso.

2. Responsables

Rol	Quién	Función
Receptor de quejas	[Comité de Convivencia / [cargo]]	Recibe y documenta el reporte
Instancia alterna	[cargo]	Recibe cuando el señalado tiene conflicto de interés
Talento Humano	[área]	Aplica medidas de protección y disciplinarias
Representante Legal	[nombre]	Decide sanciones y remisión a autoridades

3. Canales de reporte

- **[Correo dedicado / línea / formulario web / buzón físico]** — disponible para todo el personal y de conocimiento público interno.
- El reporte puede ser **verbal o escrito** y lo puede presentar la víctima **o un tercero** que tenga conocimiento.

4. Procedimiento paso a paso

1. **Recepción (día 0):** se registra la queja con **estricta reserva**. Se entrega a la persona afectada información sobre sus derechos y opciones, **incluida la vía penal** a la que puede acudir directamente (art. 11).
2. **Medidas inmediatas (≤ [2] días hábiles):** se evalúan y aplican medidas de protección para **alejar del riesgo** a la persona afectada: traslado/reubicación, teletrabajo, ajuste de jornada, **atención psicológica** (arts. 13).
3. **Documentación y análisis preliminar:** se recopilan pruebas y testimonios manteniendo la confidencialidad y la cadena de reserva.
4. **Remisión (cuando proceda):** la empresa **remite de manera inmediata a la autoridad competente** (art. 11). La actuación interna no reemplaza ni obstaculiza la vía penal.
5. **Debido proceso:** se garantiza a la persona señalada el derecho de defensa y contradicción.
6. **Decisión:** si se configura la conducta, se aplica el **régimen disciplinario** (falta gravísima — art. 18) y, según el caso, la **terminación con justa causa**, sin perjuicio de acciones penales/civiles.
7. **Seguimiento:** se verifica el cumplimiento de las medidas y la **no ocurrencia de represalias** durante al menos **seis (6) meses** (art. 14).

5. Plazos de referencia

Etapa	Plazo sugerido
Acuse de recibo de la queja	≤ 1 día hábil
Medidas de protección iniciales	≤ 2 días hábiles
Remisión a autoridad (si aplica)	Inmediata
Cierre del trámite interno	≤ [15] días hábiles

6. Garantías de quien denuncia o testifica

- **Prohibición de represalias** (Decreto 405 de 2025: sanciones de 1 a 5.000 SMLDV).
- **El despido dentro de los 6 meses siguientes a la queja carece de todo efecto** (art. 14).
- Garantías extendidas a **testigos de buena fe**.

7. Confidencialidad

Toda la información es **reservada**. Acceso restringido a las personas estrictamente necesarias. Prohibido divulgar hechos o exponer a las partes. La violación de la reserva es objeto de sanción.

8. Prevención

- **Capacitación periódica** a todo el personal (con evidencia de asistencia y aprobación).
- Divulgación permanente de la política, el canal y la ruta.
- Evaluación anual del clima y de la efectividad del protocolo.

9. Registro y evidencia

La empresa conserva, con reserva, el **registro de cada caso** y la **evidencia de capacitación** (contenido, intensidad, asistencia, evaluación) como soporte ante inspecciones y auditorías.

Documento modelo elaborado por SOCRATEIA S.A.S. — programa de cumplimiento Ley 2365 de 2024. No constituye asesoría jurídica individualizada.