

Construyendo Ambientes Laborales Seguros y Dignos *Guía práctica para implementar la Ley 2365 de 2024 en Colombia*

Introducción

La Ley 2365 de 2024 de Colombia establece medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual laboral en todos los sectores empresariales. Toda organización, sin importar su tamaño, debe cumplir con esta normativa para garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Esta guía práctica te muestra los 5 pasos clave para cumplir con la ley sin complicaciones, integrando herramientas digitales, cultura organizacional y cumplimiento legal.

Paso 1: Diagnóstico Interno

¿Dónde estamos hoy?

Antes de implementar acciones, es fundamental evaluar el estado actual de la empresa en relación con la prevención del acoso sexual laboral.

Acciones sugeridas:

- Revisar si existen políticas internas sobre acoso
- Identificar casos previos y mecanismos de atención
- Evaluar la percepción del clima laboral

Herramientas clave: encuestas internas, entrevistas, revisión documental

Paso 2: Diseñar e Implementar la Política de Prevención

Cumple con lo obligatorio

La Ley exige que todas las empresas cuenten con una Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral actualizada y difundida entre todos los trabajadores.

Incluye en tu política:

- Definiciones claras y lenguaje accesible
- Canales de denuncia confidenciales
- Procedimientos de atención y sanción
- Responsables internos

💡 *Consejo:* Usa lenguaje inclusivo y adapta el documento a tu cultura organizacional.

Paso 3: Capacitación Obligatoria

🎓 Todos deben estar informados

La ley establece la capacitación obligatoria y periódica para todos los miembros de la organización.

¿Cómo hacerlo?

- Jornadas presenciales o virtuales
- Módulos interactivos y multimedia
- Evaluación de conocimientos adquiridos

📅 *Frecuencia sugerida:* mínimo una vez al año

Paso 4: Documentación, Reportes y Seguimiento


📄 Lo que no se documenta, no existe

Es necesario llevar un registro claro y actualizado de todas las acciones tomadas:


Debes documentar:

- Capacitaciones realizadas
- Políticas publicadas
- Casos reportados (respetando confidencialidad)

- Acciones correctivas

 También deberás presentar reportes ante el Comité de Convivencia o entes de control cuando corresponda.


Paso 5: Evaluación y Mejora Continua

 Cumplimiento no es una meta, es un proceso

Evalúa regularmente la efectividad de tus acciones:

Cómo hacerlo:

- Auditorías internas
- Encuestas anónimas de clima laboral
- Revisión anual de políticas
- Retroalimentación de empleados




 Actualiza tus medidas según los resultados y mantente al día con futuras regulaciones.

Conclusión

Cumplir la Ley 2365 de 2024 es más que una obligación legal: es un compromiso con la dignidad, el respeto y la igualdad en el entorno laboral.

Tu empresa no solo evitará sanciones, sino que construirá una cultura organizacional más fuerte, ética y humana.

Nuestra solución digital te ayuda a:

-  Evaluar tu situación actual
-  Crear y personalizar tu política interna
-  Capacitar automáticamente a todos tus colaboradores

- ✓ Llevar registro y reportes de cumplimiento
- ✓ Promover una transformación cultural real
- ➔ *Visita nuestra app o solicita una demo gratuita.*