

Bogotá D.C. 1 de abril del 2026

	No. Radicado: 08SE202617000000015224
Fecha: 2026-04-01 01:02:09 pm	
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
GRUPO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS Depon: VICTIMAS Y LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GENERO	
Destinatario	[REDACTED]
Anexos: 0	Folios: 2
	
08SE202617000000015224	

Señora:

[REDACTED]

ASUNTO: Derecho de petición – Concepto jurídico sobre el cumplimiento de la obligación de publicación semestral de quejas en materia de acoso sexual Ley 2365 de 2024. Rad. 05EE2026120300000038470 - 05EE2026120300000038183.

Cordial saludo.

En atención al radicado del asunto, desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo de Colombia, nos permitimos dar respuesta a su petición en los siguientes términos:

“Emitir concepto jurídico en el que se precise si la obligación de publicación semestral es exigible incluso en ausencia de quejas, y en tal caso, si debe realizarse una publicación indicando expresamente la inexistencia de casos”.

Teniendo en cuenta lo ordenado en el numeral 7 del artículo 11 de la ley 2365 de 2024, el empleador debe publicar en los canales físicos y electrónicos que tenga disponible, la información relacionada con el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual, garantizando que sean medios a los que tenga acceso la totalidad de sus colaboradores y colaboradoras. Es importante mencionar que, la información publicada debe ser anonimizada para proteger la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes involucradas.

Adicionalmente, de acuerdo con la obligación contenida en el mencionado artículo, el reporte no se condiciona a la existencia de quejas y/o sanciones por lo que deberá llevarse a cabo, incluso si el número es cero.



Trabajo

Esta interpretación se ajusta a los principios de prevención, debida diligencia y rendición de cuentas que orientan la Ley 2365 de 2024, y garantiza la producción de información continua y verificable para la formulación y seguimiento de la política pública en materia de prevención del acoso sexual en el entorno laboral.

Finalmente se recuerda que el Parágrafo 2 del Art 11 de la Ley 2365 de 2024 establece que las obligaciones derivadas de dicho artículo deben cumplirse aún si el mencionado Plan Transversal no ha sido expedido por el Gobierno Nacional.

“PARÁGRAFO 2. Las obligaciones señaladas en el presente artículo, deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones”.

Por lo tanto, invitamos a las y los empleadores a seguir garantizando el cumplimiento de la norma y garantizando acciones y medidas para promover espacios libres de violencias y acoso para todas las personas.

Atentamente,

Luisa Margarita Gil Olaya
Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Carolina Pérez Valderrama	Contratista Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	
Revisado por:	Luisa Margarita Gil Olaya	Coordinadora Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	
Aprobado por:	Luisa Margarita Gil Olaya	Coordinadora Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			