

**RESOLUCIÓN No. DES-04-2024
(18 de noviembre de 2024)**

**"Por la cual se adopta la Política interna para la prevención,
protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral"**

El Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confieren la ley 18 de 1976 y en el artículo 11 del Decreto 371 de 1982,

CONSIDERANDO

1. El Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ, es un organismo autónomo, independiente y público, creado por la Ley 18 de 1976 reglamentada por el Decreto 371 de 1982 y la Ley 842 de 2003.
2. Que el artículo 14 de la Ley 18 de 1976, dentro de las funciones del CPIQ, señala las de "Dictar su propio reglamento, organizar su propia secretaría ejecutiva y demás que señale la entidad".
3. Que, La Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.
4. Que, la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.
5. Que, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.
6. Que, de acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual, lasciva o libidinosa, que implica una relación de poder y que puede repetirse en contra de otra persona en el contexto

laboral, ya sea en interacciones verticales u horizontales. Esta definición incluye casos de acoso cometidos tanto en espacios físicos como en plataformas digitales.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - ADOPCIÓN. El Consejo Profesional de Ingeniería Química -CPIQ; se compromete a ofrecer un ambiente laboral seguro y libre de violencia, en el que todos sus trabajadores puedan desempeñar sus funciones sin temor a sufrir acoso sexual o discriminación. Esta política se desarrolla en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y es parte integral de nuestros esfuerzos para garantizar un entorno de trabajo respetuoso, igualitario y justo, donde se prevengan, detecten y atiendan los casos de acoso sexual.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OBJETIVO DE POLÍTICA: El objetivo de esta política es establecer y garantizar un conjunto de medidas claras y específicas para prevenir, proteger y atender el acoso sexual dentro de la organización, cumpliendo con los principios de igualdad, no discriminación y el derecho a una vida libre de violencias. Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, colaboradores y personas vinculadas de manera directa o indirecta.

ARTÍCULO TERCERO. - ALCANCE DE LA POLÍTICA: Esta política es aplicable a todas las interacciones laborales, incluyendo las que ocurren en lugares de trabajo físicos, remotos, y virtuales, así como en eventos sociales o de formación relacionados con el trabajo. También se aplicará a situaciones ocurridas en desplazamientos, viajes y alojamientos proporcionados.

ARTÍCULO CUARTO. – PRINCIPIOS RECTORES: Adoptamos los principios rectores establecidos en la ley, los cuales incluyen:

- **Pro-persona y pro-víctima:** Se prioriza el bienestar de la víctima, garantizando su protección y derechos.
- **Igualdad y no discriminación:** Todos los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo.
- **Prevención y justicia:** Mediante medidas preventivas, buscamos un ambiente laboral libre de acoso.
- **Confidencialidad:** Toda información y quejas serán tratadas de manera reservada y discreta.

- **No revictimización:** Se evitarán prácticas que afecten negativamente la dignidad y derechos de las víctimas.

ARTÍCULO QUINTO – ENFOQUES TRANSVERSALES: Esta política incorpora los enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad y ciclo de vida. Esto implica que nuestras acciones consideran las diversas realidades y vulnerabilidades de las personas para garantizar un ambiente respetuoso y seguro para todos.

ARTÍCULO SEXTO – DERECHOS: Derechos de las Víctimas: Las personas víctimas de acoso sexual tienen derecho a:

- Ser tratadas con respeto y dignidad, garantizando su privacidad y confidencialidad.
- Acceder a servicios de apoyo emocional y psicológico en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
- Evitar cualquier confrontación con el presunto acosador y recibir medidas de protección que prevengan daños adicionales.
- Acceder a información clara sobre los procedimientos para presentar quejas y denuncias.
- No sufrir represalias ni ser objeto de discriminación a raíz de la denuncia de acoso sexual.

Derechos de las Personas Investigadas: Las personas señaladas de acoso sexual tienen derecho a:

- El debido proceso, garantizando imparcialidad en la investigación.
- Ser informadas de los hechos específicos de la queja o denuncia en los términos procesales establecidos.
- Presunción de inocencia hasta que se demuestre lo contrario.

ARTÍCULO SEPTIMO – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL: Implementamos campañas de prevención continua y programas de formación para todo el personal, que incluyen:

- Difusión de esta política y capacitación en temas de igualdad, respeto y prevención de acoso sexual.
- Estrategias de comunicación digital, con material informativo y preventivo accesible para todos.
- Publicación de artículos e información en plataformas internas que fortalezcan una cultura laboral libre de acoso y violencia de género.

ARTÍCULO OCTAVO – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS: Toda persona que tenga conocimiento de un presunto acto de acoso sexual puede presentar una queja a través de los siguientes canales:

- Formato digital o físico de auto-reporte.
- Comunicación verbal o escrita dirigida a los responsables de gestionar estos casos siendo este el comité de convivencia laboral.

Una vez recibida la queja, nos comprometemos a:

- Brindar una respuesta dentro de un plazo razonable, informando a la víctima sobre el proceso y las medidas de protección.
- Remitir la queja a la autoridad competente si la víctima lo solicita.
- Mantener la confidencialidad de las partes involucradas.

ARTÍCULO NOVENO – PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA: Se deben ofrecer s las siguientes medidas de protección a las víctimas de acoso sexual:

- Facilidades de teletrabajo: Para prevenir situaciones de riesgo.
- Permisos especiales: En caso de que la víctima requiera realizar actividades legales o psicológicas con relación al caso.
- Confidencialidad estricta: El derecho de la víctima a mantener su privacidad en todo momento.

ARTÍCULO DECIMO – RESPONSABILIDADES DEL CPIQ: En cumplimiento de nuestras obligaciones, nos comprometemos a:

- Crear y difundir esta política entre todos los empleados y contratistas, asegurando su conocimiento y cumplimiento.
- Publicar, de manera semestral, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, respetando el anonimato de las partes en las actas del comité de convivencia laboral.
- Implementar un protocolo de prevención, atención y seguimiento de las quejas de acoso sexual.
- Brindar acceso a programas de apoyo y protección para las víctimas a través de la ARL correspondiente.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO – ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA RETALIACIÓN: Garantizamos que ningún trabajador será despedido, sancionado ni sujeto a represalias por presentar una queja o denuncia de acoso sexual. En caso de una desvinculación laboral, se presumen como retaliaciones aquellos despidos que ocurran dentro de los seis meses siguientes a la denuncia de acoso sexual.

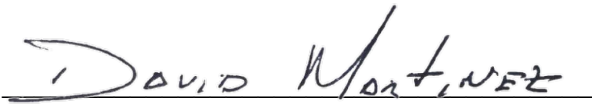
ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO – SANCIONES: Las sanciones serán proporcionales y se ajustarán a los lineamientos legales y disciplinarios establecidos en la Ley 2365 de 2024. sancionaremos con rigor cualquier acto que constituya acoso sexual, a fin de preservar el ambiente de respeto y seguridad.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El CPIQ se compromete a realizar una revisión anual de esta política y de sus procedimientos asociados, ajustándolos conforme a los resultados obtenidos y las recomendaciones de las autoridades competentes.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los (18) Dieciocho días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro (2024).



DAVID DE JESUS MARTINEZ CONSUEGRA
SECRETARIO EJECUTIVO - CPIQ