



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN
EL ENTORNO LABORAL DE LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE INGENIEROS-ACIEM**

9 de octubre de 2026 - Bogotá

Se deja constancia de que el texto que sigue constituye copia textual, fiel e íntegra de la Política de Prevención del Acoso Sexual contenida en el Reglamento Interno de Trabajo de ACIEM, Capítulo XV, artículos 88 a 98, razón por la cual su publicación se efectúa sin alteración alguna de su redacción original ni de su numeración.

Además de precisa a todos los trabajadores dependientes, independientes, estudiantes, contratistas, pasantes, aprendices y demás personas que interactúan en el entorno laboral que el canal electrónico habilitado para la recepción y/o presentación de quejas por presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral es: comite_acoso_sexual@aciem.org.co, sin perjuicio de que se habilite un buzón físico para tal efecto.

CAPÍTULO XV

POLITICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 88. DEFINICIÓN: Se entenderá como acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

ARTÍCULO 89. OBJETIVOS. La ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS ACIEM–SIGLA ACIEM, adopta la presente POLITICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, la cual tiene los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar y dar a conocer a todas las personas que participan en el entorno laboral llámese trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, acerca de la prevención y erradicación del acoso sexual en el entorno laboral.
2. Fomentar la cultura de respeto, inclusión, y tolerancia cero hacia el acoso sexual.
3. Definir, identificar, y sancionar comportamientos propios o constitutivos de acoso sexual en el ámbito laboral y establecer una ruta de atención contra el acoso sexual.
4. Dar a conocer, garantizar los derechos de las víctimas de acoso sexual y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.
5. Establecer y garantizar el debido proceso dentro de las investigaciones que se adelanten por las quejas relacionadas con comportamientos de acoso sexual en el entorno laboral.

ARTÍCULO 90. PRINCIPIOS. La presente Política de Prevención contra el Acoso Sexual se sustenta en los principios constitucionales y legales previstos en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 1257 de 2008, y se complementa con los principios orientadores de este instrumento: pro-persona, pro-víctima, igualdad, equidad de género, libertad, dignidad humana, prevención, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad.

Estos principios articulan su interpretación y aplicación, y orientan las actuaciones institucionales para garantizar una respuesta oportuna, efectiva y respetuosa de los derechos de las personas involucradas.

PARÁGRAFO. Enfoque diferencial e interseccional: En la interpretación y aplicación de esta política se adoptará un enfoque diferencial e interseccional que reconozca las situaciones de especial vulnerabilidad y discriminación que pueden enfrentar, entre otras, las mujeres en sus diversidades, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, las personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, personas migrantes, jóvenes, personas mayores y, en general, quienes se encuentren en condiciones de desigualdad, fragilidad o exclusión, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normativa aplicable.

ARTÍCULO 91. COMPORTAMIENTOS O ACTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Sin perjuicio de considerarse acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, se consideran actos de acoso sexual en el ámbito laboral los que se describen a continuación, pero sin limitarse a estos:

1. Comentarios o insinuaciones de naturaleza sexual.
2. Tocamientos o abrazos no deseados, gestos sexuales, besos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
3. Miradas lascivas o invasivas.
4. Envío de mensajes o correos electrónicos de contenido sexual.
5. Solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
6. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
7. Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
8. Comentarios despectivos o humillantes de naturaleza sexual.
9. Aislamiento o exclusión de un empleado debido a su género u orientación sexual.
10. Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
11. Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
12. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
13. Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimiden a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
14. Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.
15. Todos aquellos actos que ejercicio de posición dominante o no, sea mediante presión tácita o explícita, física o psicológica o simplemente sin petición, aceptación o consentimiento de la víctima, y cualquier otro medio que atente contra la libertad sexual, conlleven a solicitar de la víctima comportamientos o actos de contenido o connotación sexual, o atenten contra su integridad sexual ya sea física o psicológica

ARTÍCULO 92. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

PARÁGRAFO. Los derechos de las víctimas se darán a conocer ampliamente, mediante campañas de sensibilización, que incluyen capacitaciones, y difusión por diferentes medios de comunicación en especial las Tics, en todo caso de interposición de una queja o de identificación de una situación o comportamiento propio de un acoso sexual en el ámbito laboral, se le hará saber a la víctima cada uno de sus derechos, tanto en forma verbal como por escrito.

ARTÍCULO 93. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 94. ENTORNO LABORAL. Para efectos de aplicación para presente Política, se consideran escenarios, contextos o entornos de índole laboral:

1. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
2. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 95. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE A LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. El empleador deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes

ARTÍCULO 96. AUTORIDADES INTERNAS COMPETENTES PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. Con el fin de garantizar un procedimiento imparcial, con enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional, y separación entre instrucción y decisión, se establecen las siguientes autoridades internas competentes para la atención de quejas por presunto acoso sexual en el contexto laboral o contractual de ACIEM:

1. AUTORIDAD INSTRUCTORA – CIVEG. Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género

a) Naturaleza. La CIVEG es la instancia encargada de recibir, analizar, instruir e investigar las quejas de presunto acoso sexual o violencias basadas en género. Su función es estrictamente técnica, investigativa y no sancionatoria.

b) Integración. La CIVEG estará integrada por tres (3) miembros, de los trabajadores o trabajadoras de cuales al menos uno debe ser de género femenino, todos con formación certificada en enfoque de género, y prevención de violencias basadas en género, sin perjuicio de que sean del órgano superior o trabajadores de base.

PARÁGRAFO. Ningún integrante de la CIVEG podrá ser miembro de la, a fin de garantizar independencia de etapas y evitar conflictos de interés.

c) Competencias y responsabilidades de la CIVEG

- Recibir las quejas remitidas por Talento Humano o por los servidores facultados.
- Realizar la verificación preliminar, sin evaluar mérito probatorio estricto ni exigir evidencia inicial.
- Identificar riesgos y adoptar medidas urgentes de protección cuando corresponda.
- Practicar entrevistas, recaudar información, recopilar soportes y efectuar las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Garantizar los principios de confidencialidad, imparcialidad, no revictimización, enfoque de género y enfoque diferencial e interseccional.
- Evaluar la caducidad conforme a la Ley 1010 de 2006, sin perjuicio de activar medidas preventivas cuando los hechos sean relevantes para la protección del entorno laboral.
- Elaborar un informe técnico motivado, en el cual podrá recomendar: archivo, medidas de protección, remisión disciplinaria, medidas contractuales, acciones de no repetición.
- Remitir su informe a la AIC – Autoridad de Integridad y Convivencia, encargada de decidir.

d) Impedimentos y recusaciones. Los miembros de la CIVEG deberán declararse impedidos cuando: Sean parte involucrada; tengan parentesco con la víctima o el investigado; exista subordinación directa con alguna de las partes, se configure conflicto de interés. En tales casos se designará suplente.

2. AUTORIDAD DECISORA – AIC-Autoridad de Integridad y Convivencia para casos de acoso sexual.

a) Naturaleza. La AIC es la autoridad decisora en los casos de acoso sexual.

Representa la voz institucional del empleador/contratante conforme a la Ley 2365 de 2024.

b) Integración de la AIC. La AIC estará integrada por:

- La Dirección Ejecutiva de ACIEM, quien la presidirá.
- La Dirección Administrativa y Financiera.
- Un trabajador, designada mediante acto interno, con formación certificada en enfoque de género y prevención de violencias.

PARÁGRAFO. Al menos uno de los miembros debe ser del género femenino, la inclusión obligatoria de una trabajadora mujer garantiza perspectiva de género, imparcialidad y equilibrio representativo en la toma de decisiones.

c) Competencias y responsabilidades de la AIC

- Analizar el informe técnico emitido por la CIVEG.
- Adoptar la decisión de fondo sobre el caso, mediante acto motivado y por escrito.
- Determinar las medidas aplicables, tales como: archivo, sanción disciplinaria, terminación contractual (para contratistas), medidas de protección y no repetición, remisión a autoridades penales, disciplinarias o administrativas.
- Garantizar confidencialidad, enfoque pro-víctima, enfoque de género y debido proceso para las partes.
- Decidir sobre la pertinencia de campañas inmediatas de acción colectiva, conforme a la Ley 2365 art. 16.
- Ordenar la implementación de medidas organizacionales y de clima laboral cuando el caso lo amerite.
- Supervisar la correcta ejecución de las medidas de protección ordenadas.

1. SEPARACIÓN ENTRE INSTANCIAS

Para garantizar independencia, imparcialidad y debida diligencia reforzada:

- a) La CIVEG conduce la investigación
- b) La AIC adopta la decisión de primera instancia
- c) Ningún miembro podrá actuar en ambas etapas.

2. SEGUNDA INSTANCIA. La presidencia ejercerá la competencia para conocer en segunda instancia del recurso de apelación que se interponga contra la decisión de fondo del AUTORIDAD DECISORA – AIC-Autoridad de Integridad y Convivencia en casos de acoso sexual.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Queda prohibido que los integrantes de la AIC reciban quejas directamente, para evitar conflictos de interés.

Todas las quejas deberán dirigirse al canal dispuesto o a servidores facultados y serán remitidas a la CIVEG.

La AIC deberá consolidar un informe trimestral dirigido a la Presidencia, Dirección Ejecutiva a la Junta Directiva, con estadísticas y recomendaciones organizacionales.

6. PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PROCEDIMIENTO.

1. Queja: Mecanismos de queja por acoso sexual. Cualquier persona que tenga conocimiento de presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral o contractual de ACIEM podrá presentar queja, por medios físicos, electrónicos o verbales, ante la Dirección de Talento Humano o ante cualquier servidor expresamente facultado para recibirla. El receptor deberá dejar constancia inmediata y remitirla a la CIVEG – Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género dentro de las siguientes 24 horas.

La queja deberá describir los hechos de acuerdo con lo que la persona pueda o desee informar, sin estar obligada a aportar pruebas, identificar plenamente al presunto agresor o revelar información íntima no pertinente.

La presentación de la queja no constituye requisito de procedibilidad para acudir a autoridades penales, disciplinarias o administrativas, conforme a la Ley 2365 de 2024.

2. Activación de la ruta: Recibida la queja, se activará de inmediato la ruta de atención a cargo de la CIVEG, incluyendo medidas urgentes de protección cuando exista riesgo, garantizando confidencialidad, no revictimización, enfoque de género y enfoque diferencial e interseccional.

3. Remisión de la queja a la autoridad competente.

Si de los hechos denunciados se evidencia que el posible transgresor es un superior jerárquico, se le hará saber a la víctima lo más pronto posible que la queja debe ser presentada ante el Inspector del Trabajo, para lo cual se le preguntará si la presentará esta directamente o si autoriza para que sea la a la CIVEG – Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género quien la remita, autorización que deberá constar por escrito. En todo caso sin perjuicio de que la a la CIVEG – Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género adopte las medidas que sean necesarias y conducentes para la protección de la víctima, siempre con su consentimiento si esta política así lo requiere.

4. Actuación con enfoque de género. Las personas encargadas de escuchar o recibir la denuncia y quienes la tramiten deberán tener en cuenta que:

- a) Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- b) Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- c) La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- d) Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- e) Debe evitar la revictimización de la víctima.
- f) En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- g) El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- h) En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

5. Asesoría a la víctima. Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría a la víctima en un término no mayor a 5 días laborales, para informar el acompañamiento y sus derechos, de lo que deberá dejarse un acta cuyo manejo debe ser con suma confidencialidad. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

6. Atención del riesgo psicosocial. Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

7. Deber de denunciar. Todos los trabajadores que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la autoridad competente dentro de la Organización especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

8. Queja interpuesta por un tercero. cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

9. Garantías de protección. Desde la presentación de la queja, y en cualquier etapa del proceso de investigación, las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Pedir traslado del área de trabajo.
- d) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO 1. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

PARÁGRAFO 2. En todo caso que así lo amerite, y teniendo en cuenta la gravedad y reiteración de la conducta, el cargo de autoridad, jerarquía o posición dominante del denunciado, el posible daño, riesgo a la salud física, psíquica y emocional de la víctima, así como su posible situación de vulnerabilidad o indefensión, y la urgencia de protección, deberán adoptar las medidas de protección para la víctima que sean necesarias sin limitarse a las anteriores, respetando siempre la voluntad de la víctima, la presunción de inocencia del acusado, y su derecho de defensa.

PARÁGRAFO 3. Ante la ocurrencia de actos presuntos de acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, ACIEM deberá implementar de manera inmediata una campaña de acción colectiva orientada a transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Estas acciones podrán incluir, entre otras, jornadas de sensibilización, espacios de reflexión con los equipos de trabajo, refuerzo de mensajes institucionales sobre tolerancia cero frente al acoso sexual, revisión de prácticas organizacionales que puedan favorecer la ocurrencia de estas conductas y ajustes en los procesos internos que resulten necesarios, sin que ello implique en ningún caso la revelación de la identidad de la presunta víctima o la vulneración de la confidencialidad.

10. Caducidad. En todo caso Recibidas la queja para evaluar posibles situaciones de acoso sexual, la CIVEG – Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género evaluará la caducidad de la misma en los términos del artículo 18 de la Ley 1010 de 2008, dejando constancia de ello. Sin perjuicio de activar medidas preventivas cuando los hechos sean relevantes para la protección de la presunta víctima y del entorno laboral.

11. Citación al acusado. De no estar caduca la acción, y una vez se ha escuchado por parte de la CIVEG – Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género y asesorado a la víctima acerca de sus derechos y garantías, a más tardar dentro de los dos (2) días siguiente se citará por escrito al acusado de los actos de acoso sexual haciéndole saber el motivo de la citación, sin mayores detalles ni el nombre de la presunta víctima, y el derecho que le asiste a ejercer sus derechos, a presentar y solicitar pruebas.

PARÁGRAFO: A las partes se les otorgará un término de tres días laborales para aportar pruebas.

12. Vencido el término probatorio y dentro de los 5 días laborales siguientes la CIVEG – Comisión Instructora para Casos de Violencias Sexuales y Basadas en Género, trasladará el expediente con un informe técnico a la AUTORIDAD DECISORA: AIC – AUTORIDAD DE INTEGRIDAD Y CONVIVENCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL, la cual tomará decisión, ya sea ratificando las medidas preventivas señalando su permanencia, temporalidad, o terminación de estas, así mismo determinando la posible ocurrencia del o los actos constitutivos de acoso sexual, o el archivo de la actuación por no encontrarse probados. Contra dicha decisión procederá el recurso de reposición el cual se podrá interponer dentro de los dos días laborales siguientes al de la notificación de la decisión el cual será resuelto dentro de los tres días laborales siguientes y el de apelación, en los mismos términos.

PARÁGRAFO 1. El recurso de apelación será resuelto en los mismos términos por el Presidente

En firme la decisión de fondo, y si esta ha considerado la posible ocurrencia de los hechos constitutivos de acoso sexual se mantendrán las medidas de protección para la víctima o se adoptarán las que sean necesarias, y se correrá traslado a la Dirección de Talento Humano para que inicie la correspondiente actuación disciplinaria de acuerdo a lo señalado en el artículo 79 de este reglamento en cuyo proceso deberán aplicárseles mismos estándares, principios y garantías de esta POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL.

PARÁGRAFO 2 El acta de fondo reemplazará el informe de que trata el literal a) del numeral 2 del artículo 79. Las pruebas y documentos del proceso investigación por acoso sexual serán válidas dentro de la actuación disciplinaria, en todo caso adoptando las medidas, y protocolos necesarios para garantizar la dignidad y intimidad, confidencialidad.

ARTÍCULO 97. CONTRATISTAS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente política de acuerdo al ámbito de competencia. Para lo cual en los contratos se establecerá una cláusula del cumplimiento de dichas obligaciones y como causal de terminación del contrato.

PARÁGRAFO. En caso de queja contra un contratista, se observarán las medidas y procedimientos establecidos en esta política en cuanto le sean aplicables, en todo caso la violación a la misma se tendrá como causal de terminación del contrato previo cumplimiento del debido proceso, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales, penales.

Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente política no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ARTÍCULO 98. ESTABILIDAD LABORAL.

1. Estabilidad Reforzada y Prohibición de Retaliación Las personas que presenten una queja por presunto acoso sexual, así como quienes actúen como testigos o colaboren en la investigación, tendrán una estabilidad laboral o contractual reforzada durante seis (6) meses, periodo en el cual se presume retaliación cualquier medida desfavorable relacionada directa o indirectamente con la denuncia (terminación laboral o contractual, disminución de funciones, traslados injustificados, afectación económica o modificación adversa de condiciones). Esta medida protege también a contratistas y demás personas que intervengan en el proceso, correspondiendo al empleador desvirtuar la presunción mediante prueba objetiva y verificable.

2. Excepción por Justa Causa y Debido Proceso. La estabilidad reforzada no impide que ACIEM adopte decisiones disciplinarias o laborales cuando exista justa causa plenamente comprobada, siempre que se garantice el debido proceso, la imparcialidad, la objetividad y se demuestre que la actuación no tiene relación alguna con la denuncia. La protección tampoco aplica a sanciones disciplinarias impuestas por autoridades externas (Ministerio del Trabajo, Ministerio Público o jurisdicción disciplinaria), ni a procesos disciplinarios iniciados antes de la queja.

3. Sanciones Administrativas del Ministerio del Trabajo y Medidas de Protección. Cuando se presenten retaliaciones, obstrucciones, intimidaciones, presiones indebidas o actos destinados a perjudicar a la víctima o testigos, ACIEM aplicará las sanciones internas correspondientes y reportará el hecho al Ministerio del Trabajo, entidad exclusiva facultada para imponer la multa entre uno (1) y cinco mil (5000) SMLDV, según la Ley 2365 de 2024. Desde la recepción de la denuncia, deberán implementarse medidas urgentes de protección —como separación temporal de espacios, ajustes de supervisión o medidas preventivas— bajo criterios de confidencialidad, enfoque de género, enfoque diferencial y no revictimización.

4. Responsabilidad por Denuncias Temerarias y Salvaguarda de la Buena Fe. Constituirá falta grave la presentación de denuncias temerarias, maliciosas, instrumentales o manifiestamente falsas, cuando esté plenamente demostrado el dolo, la mala fe y la intención de causar daño. Estas conductas podrán dar lugar a sanciones disciplinarias, contractuales y, de ser procedente, a acciones penales. No obstante, ninguna persona podrá ser sancionada por presentar una denuncia de buena fe, basada en su percepción razonable de los hechos, aun cuando no pueda acreditarse posteriormente la ocurrencia del acoso sexual.

Sin perjuicio de su inclusión en el Reglamento Interno de Trabajo, debidamente remitido a los correos electrónicos de cada trabajador y publicado en los términos de ley; se publica la presente política en la página web de la Organización, intranet y se remite a los correos electrónicos de todos los trabajadores, contratistas, aprendices, pasantes y/o estudiantes a los 09 días del mes de octubre de 2026.

Atentamente,

CARLOS ARTURO CÁRDENAS GUERRA

Presidente Nacional

Asociación Colombiana de Ingenieros – ACIEM