

PARA: SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS Y CONTRATISTAS DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

DE: DEFENSOR DEL PUEBLO

26 DIC. 2019

REFERENCIA: RUTA INTERNA DE DENUNCIA, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Respetados/as Servidores/as Públicos/as y Contratistas de la Defensoría del Pueblo.

Mediante Resolución No. 514 del 10 de mayo 2018, se adoptó la “*Política de Cero Tolerancia al Acoso Sexual en la Defensoría del Pueblo*”, en virtud de la cual se implementó la Ruta Interna de Denuncia, Investigación y Atención de los casos de acoso sexual, de que trata el artículo 9 de la citada resolución. En este marco, la presente circular tiene por objeto difundir la mencionada Ruta:

1. Principios orientadores del proceso¹:

- a. En ninguna etapa se obligará a la víctima a ser confrontada con su agresor/a.
- b. Las personas que intervengan dentro del proceso, se abstendrán de realizar juicios basados en el sexo, género u orientación sexual de la víctima de acoso sexual.
- c. Se respetará la intimidad y las circunstancias personales de las víctimas de acoso sexual, de esta forma se evitará la victimización secundaria de las personas que han sufrido un acoso sexual.
- d. El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento libre; tampoco se inferirá del silencio o de la falta de resistencia de la víctima al acoso sexual.
- e. La credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de la víctima o de un testigo.
- f. Se garantizará la confidencialidad en todas las etapas del proceso.

¹ Algunos de estos principios orientadores fueron tomados de la Regla 70 de las “*Reglas de Procedimiento y Prueba de la Corte Penal Internacional*” en la cual se incluyen los principios de la prueba en casos de violencia sexual y adecuados al acoso sexual.

- g. Se velará para que el procedimiento relacionado con el hecho de acoso sexual laboral se tramite y resuelva con la máxima celeridad y diligencia posible.
- h. El hecho de que la víctima haya sostenido una relación afectiva o cercana con el/la presunto/a agresor/a, no permitirá inferir su consentimiento frente al acoso sexual, ni desestimar la denuncia.

2. Remisión de la queja al Comité de Convivencia Laboral (Nivel Central)²:

- 2.1. Los servidores/as de la Defensoría del Pueblo que se consideren afectados por conductas que puedan constituir acoso sexual laboral o conozcan de las mismas, presentarán queja por escrito, a través del canal único establecido por la Defensoría del Pueblo para la recepción de quejas, por medio del cual se garantiza la reserva legal y el manejo prioritario del tema: comite.convivencia.laboral@defensoria.gov.co⁴. No obstante, la presunta víctima podrá acudir directamente a las entidades competentes para que estas procedan de acuerdo con sus funciones.
- 2.2. En la queja se debe incluir: a) Nombre (s) de la (s) persona (s) que suscribe la queja, número de cédula, cargo, dirección electrónica laboral y personal, dirección de residencia, número de teléfono celular b) Nombre y cargo del servidor público contra quien se suscribe la queja c) Relación detallada, clara y numerada de los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual laboral d) Documentos y pruebas que soportan los hechos.
- 2.3. El/la Secretario/a del Comité de Convivencia Laboral verificará el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe, e informará a los miembros del Comité.
- 2.4. Cuando la queja verse sobre un presunto acoso sexual laboral, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral para el Nivel Central, convocará a reunión extraordinaria en un tiempo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la recepción de la queja.

² El Comité de Convivencia Laboral en el nivel Central tramitará de las quejas por presunto acoso sexual laboral interpuestas contra los/las servidores/as de la Defensoría del Pueblo.

M.
P.M.

