

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 proceso<sup>1</sup>:

- 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.

<sup>1</sup> 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)<sup>2</sup>:

- 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.co](mailto:comite.convivencia.laboral@defensoria.gov.co)<sup>4</sup>. 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.

<sup>2</sup> 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.

En caso tal que la queja por presunto acoso sexual laboral sea conocida por una persona servidora pública, esta deberá remitirla al comité de Convivencia Laboral y a la Fiscalía General de la Nación.

**3. Análisis de la queja:** para ello se reunirá el Comité de Convivencia, al cual asistirá como invitado/a quien funja como Delegada/o para los Derechos de las Mujeres y los Asuntos de Género, quien solamente tendrá voz.

De acuerdo con el análisis realizado, el Comité deberá:

- 3.1. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que pueda ser tipificado como conductas o circunstancias de acoso sexual laboral al interior de la entidad, con el fin de establecer la viabilidad o no de reuniones conciliatorias<sup>3</sup>.
  - 3.2. Remitir a la **Oficina de Control Interno Disciplinario** para su conocimiento y fines pertinentes.
  - 3.3. Remitir a la **Subdirección de Gestión del Talento Humano** con el fin de que brinde acompañamiento a la presunta víctima y se adopten las medidas preventivas y/o de intervención para disminuir la exposición al riesgo. La Subdirección de Gestión del Talento Humano ofrecerá el apoyo y la orientación psicosocial a la que haya lugar.
  - 3.4. Remitir a la **Fiscalía General de la Nación** con el fin de que se inicie la investigación penal.
  - 3.5. Remitir a la **Procuraduría General de la Nación** con el fin de que se inicie la investigación disciplinaria.
4. **Prevención y Difusión.** Se diseñarán e implementarán campañas para la prevención del acoso sexual, lideradas por la Subdirección de Gestión del Talento Humano, la Delegada para los Derechos de las Mujeres y los Asuntos de Género y la Oficina de Comunicaciones.
5. **Monitoreo y evaluación.** En el marco de la Política Institucional de Género, la Delegada para los Derechos de las Mujeres y los Asuntos de Género y la Subdirección de Gestión del Talento Humano, formularán indicadores de medición de las acciones para la implementación efectiva de la ruta.

<sup>3</sup> La viabilidad de la conciliación se admite cuando la conducta no configure una presunta situación de acoso sexual sino otras formas de acoso laboral, y por expresa decisión de quien acude a esta instancia.



Defensoría del Pueblo  
COLOMBIA

6. Contratistas. En caso de que la presunta víctima de Acoso Sexual, esté vinculada a la Entidad mediante contrato de prestación de servicios, esta podrá acudir a las siguientes autoridades: Fiscalía General de la Nación<sup>4</sup>, Procuraduría General de la Nación y/o Oficina de Control Interno Disciplinario.

CARLOS ALFONSO NEGRET MOSQUERA  
DEFENSOR DEL PUEBLO

710 0195

Aprobó: Paula Robledo Silva- Vicedefensora del Pueblo (ET) *PR*  
Revisó: Diana Rodríguez Uribe - Delegada para los Derechos de las Mujeres y los Asuntos de Género *W*  
Fabián Elías Paternina Martínez- Jefe de la Oficina Jurídica *FEB*  
Sara Moreno Nova - Subdirectora de Gestión del Talento Humano  
Ana Cristina Bolaños- Asesora Despacho Vicedefensor *A*  
Proyectó: Cristina Rosero - Asesora de la DDMAG *CR*

<sup>4</sup> La presunta víctima puede acudir a los escenarios de Fiscalía: URI: Unidades de reacción inmediata, S.A.U: Salas de atención a usuarios o CAIVAS: Centros de atención a víctimas de abuso sexual.