

DOCUMENTO 1 DNP DE 2022

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

RUTA DE ACCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL

De acuerdo con la Agencia de la ONU para los refugiados, el acoso sexual se refiere a cualquier conducta sexual no deseada que pueda percibirse como una ofensa o humillación. El acoso sexual puede darse en el lugar de trabajo o en relación con este. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso sexual también puede verse como un incidente aislado. Para determinar si cierta conducta es ofensiva, es necesario considerar la perspectiva de la víctima.⁽¹⁾

De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la Integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria.

En el caso colombiano, el acoso sexual es, además, una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, se tipifica como delito en el Código Penal:

Art. 210-A “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

El artículo del código penal indica las características que deben cumplirse frente al delito de acoso sexual, el cual, es investigado por la autoridad penal -la Fiscalía General de la Nación- y disciplinaria - la Procuraduría General de la Nación-,

Es importante observar que, el sujeto activo (agresor) debe tener y cumplir las condiciones que la norma enuncia, tales como, la superioridad, autoridad o poder sobre la víctima. Sin embargo, en aquellos eventuales casos en que no exista una posición especial sobre esta, el presunto agresor es también objeto de una investigación disciplinaria.

REGLA GENERAL DE RESPETO Y CONSENTIMIENTO

Se mantendrá en todos los espacios laborales un comportamiento de total respeto y de abstención de cualquier conducta que pueda afectar la libertad, integridad y formación sexual.

En cualquier circunstancia, el consentimiento de una persona no puede deducirse o suponerse del silencio o de algún gesto o conducta indeterminada.

El consentimiento debe ser expreso, voluntario y libre.

FORMAS DE ACOSO SEXUAL:

- Comentarios o insinuaciones sobre la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios

morbosos en espacios de trabajo.

- Tratos o contacto físico no consentido, caricias no solicitadas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes.

- Gestos sexuales, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.

- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar directamente comportamientos sexuales.

- Llamadas o mensajes para solicitar información de tipo íntimo personal.

- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de este carácter.

- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral en el contexto o dirigidas a un acercamiento de orden sexual.

- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla en el contexto de un acercamiento de orden sexual.

- “Bromas inapropiadas, para los espacios laborales, de contenido sexual”

CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

A. Toda persona debe comprender la importancia y trascendencia del respeto a la integridad física y sexual de otro individuo y, a partir de ello, los aspectos relacionados con la protección que hace la ley colombiana sobre la libertad, Integridad y formación sexual.

Al comprenderse la relevancia, toda persona debe evitar acciones o comportamientos que atenten contra la dignidad sexual de otro(a), los cuales abarcan diversas manifestaciones: de orden verbal, físico e Incluso virtual.

B. La comunidad en general debe comprender la importancia del respeto a la dignidad, la libertad, e Integridad sexual y acometer acciones para prevenir, Impedir y contener cualquier forma de acoso sexual.

Se trata de un deber social tendiente a Interiorizar que el acoso sexual es una conducta reprochable y punible en Colombia, tanto de forma disciplinarla como de carácter penal.

C. Instltuclonalmente, el Ministerio de Relaciones Exteriores es una entidad que debe promover acciones tendientes a una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de comportamiento entre los servidores que pueda atentar contra la libertad e integridad sexual de cualquier de sus miembros.

ACCION DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES FRENTE AL ACOSO SEXUAL

La forma en que el Ministerio actúa tiene varias dimensiones:

- Mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas.
- Llevar a cabo campañas sobre la Importancia de un trato digno entre los funcionarios, así como, las consecuencias que puedan derivar de orden disciplinario y penal, evitando cualquier forma de comportamientos que puedan ser considerados lesivos u ofensivos, en especial, si se trata de la libertad e Integridad sexual.
- Generar espacios de capacitación sobre conductas y roles sexistas, estereotipos de género, tendientes a evitar comportamientos de acoso sexual.
- En los procesos de Inducción de los funcionarios, debe llevarse a cabo el tratamiento del tema del acoso sexual, a fin de que se conozca su trascendencia y la política de tolerancia cero hacia cualquier conducta que atente contra la libertad, la Integridad y la formación sexual de cualquier funcionario(a).
- De Igual forma, el Ministerio debe, dentro de sus funciones, llevar a cabo un taller anual para hacer conocer la Importancia del tema, procurando evitar que dentro de los espacios laborales se atente contra la dignidad e integridad sexual.
- En los casos en que se conozca por parte del Ministerio de una denuncia de acoso sexual, deben llevarse a cabo actuaciones para la protección de la víctima.

En los casos de quejas que involucren comportamientos relacionados con acoso sexual que lleguen a los Comités de Mediación del Ministerio de Relaciones Exteriores, estas denuncias deberán remitirse por competencia a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación, sin perjuicio de las recomendaciones y actuaciones del Comité de Mediación circunscritas al ámbito de acoso laboral.

- Se debe promover la activación del sistema de salud al cual esté afiliado la víctima para que esta reciba atención física o mental, en caso de requerirse. De igual forma, acompañar a las víctimas a través de los profesionales en psicología con que cuenta la Coordinación de Bienestar, Capacitación y SST.
- Se debe promover que aquellas personas que son sujeto de acciones que puedan constituir acoso sexual, denuncien este comportamiento ante las autoridades competentes de investigación tanto disciplinaria como penal, según corresponda.
- Hacer conocer los canales de recepción de denuncias ante los entes de control disciplinario o de la Fiscalía General de la Nación.
- Guardar y hacer prevalecer la debida confidencialidad del caso a fin de no vulnerar la integridad e intimidad de la víctima.

D. Las víctimas de acoso sexual deben denunciar los hechos ante las autoridades disciplinarias o penales, así como, hacer conocer estas denuncias ante el Director (a) del Talento Humano. Poner en conocimiento de las autoridades competentes sirve para activar el proceso de investigación, tiende a evitar que se produzcan nuevos hechos del mismo agresor, al tiempo de sentar precedentes sobre tales comportamientos.

QUÉ DEBE HACER LA VÍCTIMA ANTE EL ACOSO SEXUAL

La víctima de acoso sexual debe llevar a cabo:

- Acometer acciones tendientes a minimizar las coyunturas en las cuales el (la) presunto(a) agresor(a) pueda lesionar o poner en peligro, nuevamente, la libertad e integridad sexual por el acoso que recíba la víctima.
- Tener presente la necesidad de preservar las evidencias (electrónicas, documentales) que puedan servir para apoyar el testimonio propio que debe rendir.
- Denunciar ante la autoridad competente los hechos materia de acoso sexual, ya se trate de la Procuraduría General de la Nación o la Fiscalía General de la Nación, al tiempo de hacer conocer estas denuncias ante el Director (a) del Talento Humano, funcionario que coordinará acciones en favor de la víctima desde el ámbito funcional administrativo.
- La denuncia debe integrar y especificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló el o los acosos sexuales de que fue objeto.
- La víctima debe acometer acciones para preservar su salud física y mental, apoyándose de la atención que provea el sistema de salud al cual se encuentre afiliado. Se solicitará que la entidad de salud respectiva y la ARL desarrolle un programa de atención integral de casos de acoso sexual, al tiempo de hacer uso de las psicólogas de que dispone la entidad en la Coordinación de Bienestar, Capacitación y SST.
- Terceros que conozcan sobre hechos de acoso sexual, están en el deber de poner en conocimiento estos comportamientos ante la autoridad competente.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Las víctimas de violencia sexual, sin importar el género, tienen derecho a: una vida libre de violencias; verdad; justicia y acceso a recursos disciplinarios y judiciales; Información; respeto y protección de su intimidad y privacidad; igualdad y no discriminación; dignidad y atención no revictimizante; autonomía y libre consentimiento; participación en el proceso disciplinario o penal; atención de su caso de carácter disciplinario, judicial y administrativo.

La víctima es considerada sujeto procesal y puede solicitar ser representada y acompañada por un abogado de confianza o de carácter público, a través de la Defensoría del Pueblo.

El presunto agresor, conserva los derechos a la presunción de Inocencia mientras no sea declarado(a) culpable, así como, del debido proceso en actuación judicial o administrativa.

ACCIONES DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO

El Ministerio de Relaciones Exteriores, cuando conozca de una denuncia que ha sido realizada por un servidor de la entidad, deberá llevar a cabo acciones tendientes a evitar que se ponga en peligro o se atente contra la integridad personal o sexual de la persona que denuncia.

Entre las acciones que pueden ser promovidas se encuentran las siguientes:

- Incentivar acciones de distanciamiento entre denunciante y denunciado;
- Limitar sesiones o reuniones donde tenga participación denunciante y denunciado;
- Horarios diferentes de entrada y salida entre denunciante y denunciado;
- Espacios de la oficina alejados entre denunciante y denunciado;

- Delegación en otros funcionarios de tareas, a fin de evitar relación directa entre denunciante y denunciado;
- Limitación de diálogos directos entre denunciante y denunciado;
- Deber de los funcionarios de la oficina para guardar la debida discreción y respeto sobre los hechos denunciados por la víctima a fin de evitar una revictimización;
- Promover la atención a través del sistema de salud y ARL para acompañar la salud mental de la víctima;
- Evaluar otras medidas que sean necesarias y que contribuyan en favor de la víctima, así como, de la protección de las evidencias y pruebas en el proceso que pueda cursarse.

ACCIONES INVESTIGATIVAS Y SANCIONATORIAS DISCIPLINARIAS

- Las acciones derivadas por las denuncias de acoso sexual son investigadas y sancionadas por la Procuraduría General de la Nación, por ende, la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Relaciones Exteriores no le corresponde el Impulso y desarrollo de este tipo de procesos.
- La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por Información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los Artículos [38](#) de la Ley 190 de 1995 y [27](#) de la Ley 24 de 1992.
- Las faltas disciplinarias son: 1. Gravísimas. 2. Graves. 3. Leves.
- Clases y límites de las sanciones disciplinarias. El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones:
 1. Destitución e Inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
 2. Destitución e Inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
 3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e Inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
 4. Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.
 5. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
 6. Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

Facultades de los sujetos procesales en la acción disciplinaria. Los sujetos procesales podrán: 1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas. 2. Interponer los recursos de ley. 3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, y 4. Obtener

copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

Necesidad y carga de la prueba. Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado.

Imparcialidad del funcionario investigador en la búsqueda de la prueba. El funcionario buscará la verdad real. Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, el funcionario podrá decretar pruebas de oficio.

Medios de prueba. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección disciplinaria y los documentos.

Prueba para sancionar. No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del disciplinado.

Indagación Previa. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa. La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

Investigación Disciplinaria. Procedencia de la investigación disciplinaria. Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria. La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad. La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura.

Suspensión provisional. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, sin derecho a remuneración alguna, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere.

El término de la suspensión provisional será de tres meses, prorrogable hasta en otro tanto. Dicha suspensión podrá prorrogarse por otros tres meses, una vez proferido el fallo de primera o única Instancia.

Una vez surtida la etapa de investigación disciplinaria, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos al disciplinable o terminará la actuación y ordenará el archivo, según corresponda.

Citación a audiencia y formulación de cargos. El funcionario de conocimiento citará a audiencia y formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado.

Fijación del juzgamiento a seguir. Recibido el expediente por el funcionario a quien corresponda el juzgamiento, por auto de sustanciación motivado, decidirá si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal.

Juicio Ordinario. Solicitud de pruebas y descargos. En el auto en el que el funcionario de conocimiento decide aplicar el procedimiento ordinario, también dispondrá que el expediente quede a disposición de los sujetos procesales en la secretaría. Se podrán presentar descargos, así como aportar y solicitar pruebas.

Término probatorio. Vencido el término para presentar descargos, así como para aportar y solicitar pruebas, el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias.

Traslado para alegatos de conclusión. SI no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las decretadas, el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación ordenará el traslado a las partes para que los sujetos procesales presenten alegatos de conclusión.

Término para fallar y contenido del fallo. El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)

