DOCUMENTO 2 DE 2022

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

RUTA DE ACCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

**Política de tolerancia cero frente al acoso sexual**

31 de octubre de 2022

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

De acuerdo con la Agencia de la ONU para los refugiados, el acoso sexual se refiere a cualquier co pueda percibirse como una ofensa o humillación. El acoso sexual puede darse en el lugar de trabajo a veces conlleva patrones de conducta, el acoso sexual también puede verse como un incidente aisl conducta es ofensiva, es necesario considerar la perspectiva de la víctima

De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, adem la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el marco de relaciones de tra ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinari

En el caso colombiano, el acoso sexual es, además, una forma de violencia que se tipifica como del

Art. 210-A “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o r poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie f 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 por la autoridad penal la Fiscalía General de la Nación y como falta disciplinaria por la Procuradurí

Es importante observar que el sujeto activo (agresor) debería cumplir las condiciones que la norma superioridad, autoridad o poder sobre la víctima. Sin embargo, en aquellos eventuales casos en que de superioridad jerárquica sobre la víctima, el presunto agresor es también objeto de una investigac

REGLA GENERAL DE RESPETO Y CONSENTIMIENTO

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

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

El consentimiento debe ser explícito, voluntario y libre.

FORMAS DE ACOSO SEXUAL:

- Comentarios, insinuaciones o bromas sobre la sexualidad o el cuerpo de una persona, y comentari sexual en los espacios de trabajo.

- Tratos o contacto físico considerado excesivo y/o incómodo para la víctima, caricias no pedidas o

o tocamientos constantes.

- Gestos sexuales, y bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someter sexual.

- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar directamente comporta

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

- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicacione

- Solicitudes de citas y encuentros fuera del horario laboral dirigidas a un acercamiento de orden se

- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas, o bajo o o implícitas).

- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyug de un acercamiento de orden sexual.

¿CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL?

A. Toda persona debe comprender la importancia y trascendencia del respeto a la integridad física y partir de ello, los aspectos relacionados con la protección que ofrece la ley colombiana sobre la libe sexual.

Al comprenderse la relevancia, toda persona debe evitar acciones o comportamientos que atenten c otro(a), los cuales abarcan diversas manifestaciones: de orden verbal, físico, psicológico e incluso v

B. La comunidad en general debe comprender la importancia del respeto a la dignidad, la libertad, e 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 forma disciplinaria como de carácter penal.

C. Institucionalmente, el Ministerio de Relaciones Exteriores es una entidad que debe promover ac de tolerancia cero hacia cualquier forma de comportamiento entre los servidores que pueda atentar sexual de cualquiera de sus integrantes.

ACCIÓN 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 sexual de las pers

- Llevar a cabo campañas sobre la importancia de un trato digno entre los funcionarios, así como la derivar de orden disciplinario y penal de las conductas que atentan contra la libertad, dignidad e int de que los(a) servidores se abstengan de llevar a cabo comportamientos que puedan ser considerad materia.

- Generar espacios de capacitación para identificar conductas y roles sexistas, y estereotipos de gén comportamientos de acoso sexual.

- En los procesos de inducción de los funcionarios, debe abordarse el tema del acoso sexual, a fin d trascendencia y la política institucional de tolerancia cero hacia cualquier conducta que atente contr

identidad sexual de cualquier funcionario(a).

- De igual forma, el Ministerio debe, dentro de sus funciones, llevar a cabo un taller anual para dar
tema, procurando evitar que dentro de los espacios laborales se atente contra la dignidad e integrida

- En los casos en que se conozca por parte del Ministerio sobre una denuncia de acoso sexual, debe
para la protección de la víctima.

- En los casos de quejas que involucren comportamientos relacionados con acoso sexual que llegue
Resolución de Conflictos, en planta interna o externa, del Ministerio de Relaciones Exteriores, esta
por competencia a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación, sin perj
actuaciones en favor de la víctima por parte de dichos comités, circunscritas al ámbito de acoso lab
el parágrafo 3 del artículo 15 de la Resolución 3195 del 13 de mayo del 2022.

- En los casos en que el Comité conozca de los hechos, debe conservar la absoluta confidencialidad
llevar a cabo sus actuaciones con el debido respeto y consideración frente a la víctima. El Comité d
formular recomendaciones dirigidas a la administración, tendientes a la protección de la víctima.

- El (o la) funcionario(a) víctima deberá activar mediante su EPS o Póliza de Salud (funcionarios pl
atención en caso de requerirse. De igual forma, la Dirección de Talento Humano una vez conozca d
a través de los profesionales en psicología con que cuenta la Coordinación de Bienestar, Capacitaci
Trabajo.

- Se debe promover que aquellas personas que sean sujeto de acciones que puedan constituir acoso
comportamiento ante el/la Director(a) del Talento Humano, para que se tomen las medidas adminis
corresponder en favor de la víctima y, a su vez, promover que denuncien estas actuaciones ante las
como son la Procuraduría General de la Nación y/o la Fiscalía General de la Nación, según conside

- Para una adecuada confidencialidad la víctima debe utilizar únicamente los canales del correo del
Humano; o si considera pertinente, remitir al correo electrónico del Comité de Convivencia:

- Cerciórese de conocer quién es el titular del cargo de Director(a) del Talento Humano y buscar su
el caso.

- Correo del comité de convivencia laboral planta externa: comiteplantaexterna@cancilleria.gov.co

- Correo del comité de convivencia laboral planta interna: comiteplantainterna@cancilleria.gov.co

- Los(as) funcionarios(as) del Ministerio que por razón de sus funciones tengan conocimiento de es
guardar y hacer prevalecer la debida confidencialidad del caso, a fin de no vulnerar la integridad e i

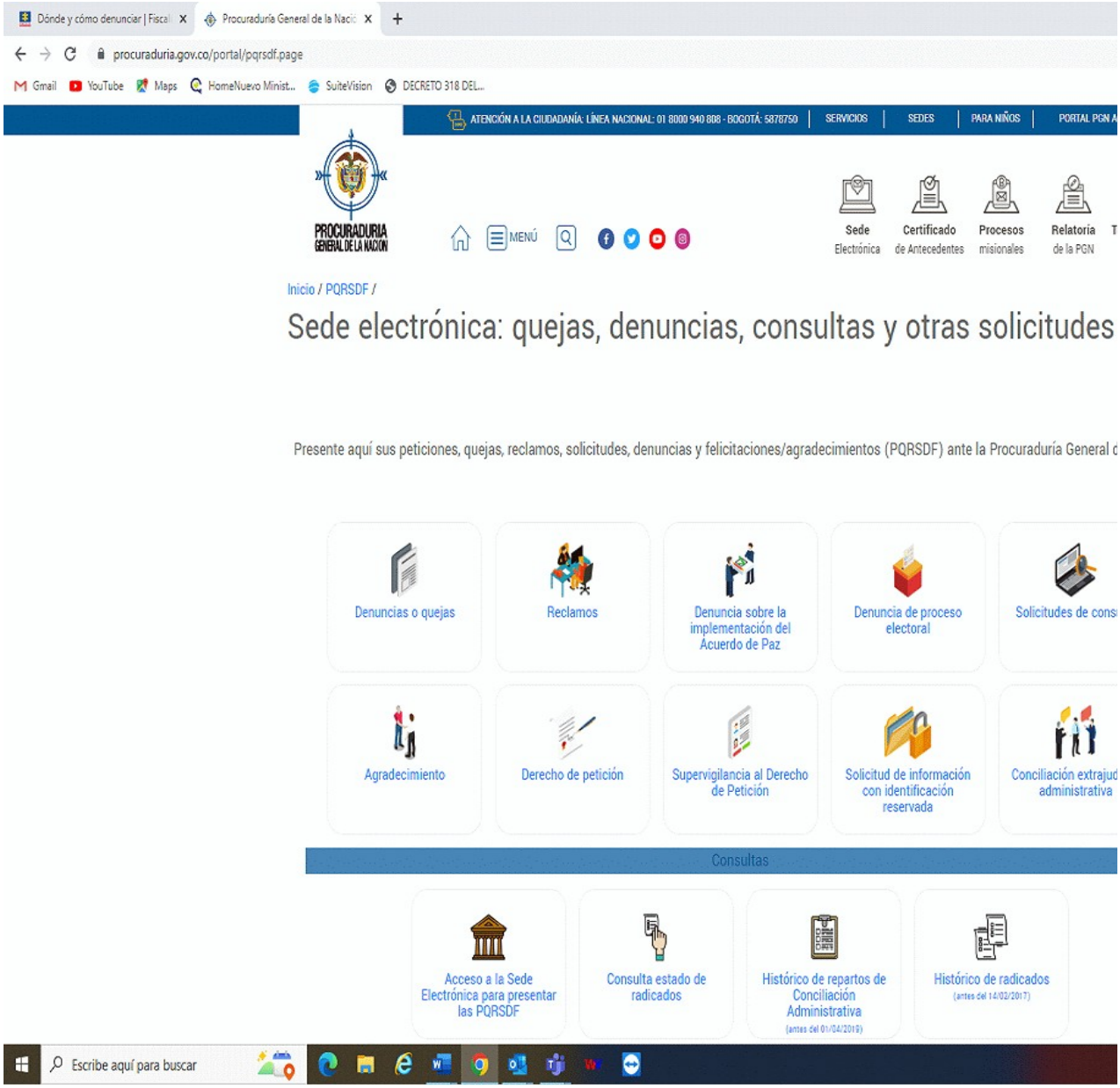
- Hacer conocer a la víctima los canales para la presentación de las denuncias ante la Procuraduría
Fiscalía General de la Nación.

Dónde denunciar ante las entidades de investigación y control:

Procuraduría General de la Nación: En el siguiente enlace electrónico encontrará la información pe
la denuncia en esta entidad:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/pqrsdf.page

Al abrir el enlace electrónico encontrará una ruta de acceso al portal sede electrónica, en el cual se
incluyendo en la primera a la izquierda la denominada: “Denuncias o quejas”




Fiscalía General de la Nación: En el siguiente enlace electrónico encontrará la siguiente informació denunciar:

https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denun

¿Cómo se presenta una denuncia? De manera presencial, telefónica, escrita o virtual.

Puede ser presentada por la víctima o un tercero. Al momento de denuncias especifique tiempo, lug

¿Dónde denunciar?

1. Salas de recepción de denuncias.

a. Unidades de Reacción Inmediata – URI

b. Centros de Atención de la Fiscalía-CAF

2. Casas de Justicia del Ministerio de Justicia y del Derecho.

3. Estaciones de la Policía Nacional.

4. Inspecciones de Policía.

5. De forma escrita en las ventanillas únicas de correspondencia de las Direcciones Seccionales a ni

6. De forma escrita en la página web www.fiscalia.gov.co /Botón 122/ Registre su denuncia /formu

7. En el Centro de contacto de la Fiscalía General de la Nación llamando a los números 60 (1) 5702
018000919748 o línea celular 122 para el resto del país. Atención las 24 horas del día, los 7 días de

8. A través del sistema de denuncia virtual ¡A Denunciar! De la Policía Nacional en conjunto con la
Opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año. Página web:

https://adenunciar.policia.gov.co/Adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f

¿QUÉ DEBE HACER LA VÍCTIMA ANTE EL ACOSO SEXUAL?

La víctima de acoso sexual debe considerar:

- Tener presente la necesidad de preservar las evidencias (electrónicas, documentales y de otro tipo)
el testimonio propio que debe rendir.

- Considerar denunciar ante la autoridad competente los hechos de acoso sexual, ante la Procuradur
Fiscalía General de la Nación, para que estas entidades lleven a cabo la investigación respectiva, al
denuncias en el Ministerio de Relaciones Exteriores, ante el Comité Mediador de Resolución de Co
Director (a) de Talento Humano, funcionario que coordinará acciones en favor de la víctima desde
administrativo.

- La denuncia debe integrar y especificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desar
acoso sexual.

- La víctima podrá hacer uso de la atención que provea el sistema de salud al cual se encuentre afili
tiempo de hacer uso del procedimiento que tenga implementado la Dirección de Talento Humano fi
psicológica del cual dispone la entidad en la Coordinación de Bienestar, Capacitación y Seguridad y

- Los terceros, debidamente identificados, que conozcan sobre hechos de acoso sexual, pueden pon
comportamientos ante las autoridades competentes.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Las víctimas de violencia sexual, sin importar el género, tienen derecho a:

a) Una vida libre de violencias;

b) Verdad, justicia y acceso a recursos disciplinarios y judiciales;

c) Respeto y protección de su intimidad y privacidad;

d) Igualdad y no discriminación;

e) Dignidad y atención no revictimizarte;

f) Autonomía y libre consentimiento;

g) La víctima es considerada sujeto procesal y puede solicitar ser representada y acompañada por u carácter público, a través de la Defensoría del Pueblo.

El presunto agresor, conserva los derechos a la presunción de inocencia, mientras no sea declarado( debido proceso en actuación judicial o administrativa.

ACCIONES DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO

El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección del Talento Humano, cuando conoz por un servidor de la entidad, deberá llevar a cabo acciones tendientes a evitar que se ponga en peli 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 para denunciante y denunciado.

- Espacios de la oficina alejados entre denunciante y denunciado.

- Delegación de tareas en otros funcionarios, a fin de evitar relación directa entre denunciante y den

- Limitación de diálogos directos entre denunciante y denunciado.

- Deber de los funcionarios de la oficina donde labora la víctima que conozcan del caso de guardar confidencialidad y respeto sobre los hechos denunciados por la víctima a fin de evitar una revictimi

- Promover la atención a través del sistema de salud (EPS o póliza de Salud) y ARL para acompaña

- Evaluar otras medidas que sean necesarias y que contribuyan en favor de la víctima, así como a la pruebas en el proceso que pueda cursarse.

ACCIONES INVESTIGATIVAS Y SANCIONATORIAS DISCIPLINARIAS

Las acciones a nivel disciplinario derivadas por las denuncias de acoso sexual son investigadas y sa General de la Nación, por ende, a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Rela corresponde el impulso y desarrollo de este tipo de procesos.

La acción disciplinaria se iniciará y adelantará por información proveniente del servidor público o c credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en l requisitos mínimos consagrados en la ley.

La acción disciplinaria se desarrolla con base en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 2021, normativa que integra, entre otros temas, los siguientes asuntos:

- Las faltas disciplinarias son: 1. Gravísimas. 2. Graves. 3. Leves.

- Clases y límites de las sanciones disciplinarias: el disciplinable está sometido a las siguientes sanc

1. Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosa

2. Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizada

3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por 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 l 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 di: los fines de la misma, y

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

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

- Imparcialidad del funcionario investigador en la búsqueda de la prueba: el funcionario buscará la investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta discip investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal e decretar pruebas de oficio.

- Medios de prueba: son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección d

- Prueba para sancionar: no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba c 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 adelantará indagación previa. La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culmina auto de apertura de investigación. Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita ic inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

- Investigación Disciplinaria. Procedencia de la investigación disciplinaria cuando, con fundamento recibida o en la indagación previa, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, investigación disciplinaria. La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conduct de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

- Suspensión provisional: durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificad funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del ser remuneración alguna, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan estal cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la in continúe cometiéndola o que la reitere. El término de la suspensión provisional será de tres meses,

- Una vez surtida la etapa de investigación disciplinaria, el funcionario de conocimiento mediante d mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos al disciplinable o terminará la actuac

corresponda.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2