

DIRECTIVA PERMANENTE No. _ 0 6 - = (2022)

MDN-SG

Bogotá D.C., 08 MAR 2022

ASUNTO: PROTOCOLO PA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO PARA EL PERSONAL CIVIL Y NO UNIFORMADO DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL (FUERZAS MILITARES, POLICÍA NACIONAL Y UNIDAD

DE GESTIÓN GENERAL).

DIRIGIDA A: Comandante General de las Fuerzas Militares

Comandante del Ejército Nacional Comandante de la Armada Nacional

Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana

Director General de la Policía Nacional

Viceministra Para las Políticas de Defensa y Seguridad

Viceministro Para la Estrategia y Planeación

Viceministro de Veteranos y del Grupo Social Empresarial del Sector

Defensa-GSED Secretaria General Secretario de Gabinete

1. OBJETO Y ALCANCE

a. Finalidad

Prevenir y atender las conductas de acoso sexual o por razón de sexo/género que involucre al personal civil y no uniformado de las instituciones que integran el Ministerio de Defensa Nacional, bajo el establecimiento de una ruta de atención que permita la acción oportuna de los casos que se presenten y la atención integral a las presuntas víctimas, con un enfoque de derechos humanos, diferencial y de género. Así mismo, establecer los mecanismos de denuncia frente a estos hechos. Este protocolo de actuación al acoso sexual o por razón de sexo/género, se aplicará al personal civil y no uniformado que integra el MDN. En los casos en que la presunta víctima o victimario sea personal uniformado, se le aplicará la normatividad establecida al interior de cada fuerza, activando sus respectivos protocolos de atención y apoyo.

Carrera 54 No. 26-25 CAN







b. Referencias

1). Normativa internacional

- a). 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 2, 3, 4 y 5. Referente a la libertad e igualdad1 sin distinción alguna para el goce de los derechos a la vida, libertad y seguridad entre otros. Además, prohíbe la esclavitud, la tortura, los tratos crueles o degradantes y toda forma de discriminación.
- b). 1966. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Establece obligaciones vinculantes para los Estados de adoptar medidas oportunas de carácter legislativo o de otra índole, para hacer efectivos los derechos reconocidos. Art. 2 y 3.
- c). 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art 1. Plantea la realización del ideal del ser humano libre, liberado del temor y la miseria partiendo de condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos en condiciones de igualdad material y de no discriminación.
- d). 1969. Convención Americana sobre Derechos Humanos. Cap. 1, 2 y 3. Propende por la protección y garantía de las libertades y derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna. Así, el Estado está obligado a proteger a la mujer de la violencia en los espacios públicos y privados y se compromete a adoptar las medidas legislativas y de otro carácter necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.
- e). 1979. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo de 1999 que faculta al Comité de la CEDAW para recibir quejas individuales de discriminación contra la mujer. Art 11, numeral 17 y 18; Art 16, numeral 24.
- f). 1988. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Protocolo de San Salvador. Art. 1 y 3. Consagra obligaciones generales para los Estados de garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales y establece un mecanismo internacional al que se puede presentar quejas por la vulneración de derechos.

¹Ver en "libres e iguales" ONU https://www.unfe.org/es/ Carrera 54 No. 26–25 CAN





- g). 1994. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Convención de Belem do Para, se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer en el medio laboral.
- h). 1995. Conferencia Mundial de las Naciones Unidas en Beijing (Plataforma y Plan de Acción de Beijing. Cap. III, referente a la potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre).

2). Normativa nacional

- a). Constitución Política de Colombia
 - (1). Art. 13. "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".
 - (2). Art. 43. "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación..."
- b). Ley 51 de 1981. Art. 1, 2, 3 y 4. Aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- c). Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- d). Ley 581 de 2000. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- e). Ley 599 de 2000 o Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- f). Ley 734 de 2002 Se expide Código Disciplinario Único.
- g). Ley 1257 de 2008. Determina normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
- h). CONPES 161 de 2013. Política Pública Nacional de Equidad de Género.
- Ley 1752 de 2015. Estatuto antidiscriminación contra las personas con discapacidad.



- j). Ley 1952 de 2019. Se expide el Código General Disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002² y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- k). Ley 1955 de 2019. Se Expide El Plan Nacional De Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad.
- Ley 2094 de 2021 por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones
- m). Decreto 1710 de 2020. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- n). Decreto 1874 de 2021. Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones.

c. Marco Conceptual

- 1). Violencia de género: Teniendo en cuenta la definición del Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género (SIVIGE), este tipo de violencia corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Se ejerce con el fin de intimidar, humillar, subordinar y decidir sobre su sexualidad y su integridad personal. Generalmente se asocia con algún tipo de agresión que se da a través de amenazas, ofensas, lesiones físicas, abusos y/o la obligación de realizar trabajos forzados. Es relevante mencionar que el género constituye una herramienta para el análisis de las relaciones, posiciones o situaciones inequitativas para las mujeres con respecto a los hombres o viceversa. En este sentido, está relacionada con la valoración cultural que hacen las sociedades patriarcales de lo masculino como superior a lo femenino. De este modo se validan ejercicios de poder reflejados en actos de discriminación, agresión o coerción en contra de las mujeres por el simple hecho de serlo. (MDN, 2014).
- 2). Violencia contra la mujer: de acuerdo con la Convención de Belém do Pará "Se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a) que tenga lugar dentro la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya

Carrera 54 No. 26-25 CAN



² De acuerdo con el Articulo 73 de la Ley 2094 de 2021, la vigencia de esta norma fue diferida hasta el 29 de Marzo de 2022, a excepción de los Artículos 69 y 74 de la Ley 2094, que entraron a regir a partir del 30 de Junio de 2021, y el Articulo 7 de la Ley 2094 de 2021 que entrara a regir el 29 de diciembre del 2023.

compartido el mismo domicilio de la mujer, y que comprende entre otros , violación, maltrato y abuso sexual; b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes donde quiera que ocurra. (MDN, 2014).

En el caso Colombiano la Ley 1257 de 2008, la define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

3). **Acoso 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 Oficina de Control Interno Disciplinario o 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. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en el fallo No. 49799 de 2018 de la Sala de Casación Penal, afirma que "no hay discusión cuando se da en escenarios de trabajo y la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto le permite subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar, intimidar a la víctima".

Sin embargo, el acoso sexual no se limita a esos contextos. La Corte aclara que en este delito debe haber una relación de superioridad, sin que esta

Carrera 54 No. 26-25 CAN



necesariamente implica que se trate siempre de un jefe y un subordinado. Esa relación de superioridad se puede dar, por ejemplo, en relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

Ejemplos:

- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- 4). Acoso por razón de sexo/género: Este acoso se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo y/o el género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en el cual no existe una intencionalidad sexual por parte de la persona agresora³.

Ejemplos:

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Trato discriminatorio hacia una mujer por el hecho de serlo, por ejemplo, valorar las opiniones o sugerencias de hombres y desconocer las de una mujer, por el hecho de serlo en el ambiente laboral de manera reiterada.
- 5). Respeto a la dignidad humana: equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado⁴. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.
- 6). Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos

Carrera 54 No. 26-25 CAN



³ Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Organización OISS https://oiss.org/portal-de-transparencia-de-la-oiss/protocolo-contra-el-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-del-trabajo/

⁴ Sentencia T-291 de 2016, Corte Constitucional. MP Alberto Rojas Ríos

factores están interrelacionados dinámicamente⁵. Los actos de acoso sexual laboral y por razón del sexo son contrarios a este principio.

d. Principios Rectores

- 1). Tolerancia Cero: El Ministerio de Defensa rechaza en cualquiera de sus formas y modalidades, todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, con independencia de la condición de los sujetos activo y pasivo del mismo, en el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, que asegure un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona se respete y su salud no se vea afectada.
- 2). Respeto: Es obligación del Ministerio de Defensa Nacional promover una cultura de tolerancia cero frente a la violencia sexual y/o a la violencia basada en género y reconocer la dignidad de las personas, así como la protección frente a los actos que atenten en su contra, partiendo del reconocimiento de los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Colombiano los cuales obligan a la institucionalidad a adoptar medidas que protejan la integridad de las personas.
- 3). Igualdad: Los colombianos son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A este concepto de la igualdad formal, hay que reconocer que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- 4). Responsabilidad: Cualquier miembro del Ministerio de Defensa que realice, induzca, tolere, coopere, sea cómplice o encubra actos de acoso sexual y/o por razón del sexo o cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto o la integridad de otro miembro incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico, y desde el Ministerio de Defensa se tomarán las medidas necesarias para investigarlas, esclarecerlas y, en su caso, sancionarlas.
- 5). Promoción: Generar las condiciones adecuadas para la queja y/o denuncia frente a la ocurrencia de presuntos hechos de acoso sexual y/o por razón del sexo en el ámbito del trabajo. Es importante tener en cuenta que es deber legal del servidor público denunciar cuando se conoce un hecho de violencia, así

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf

Carrera 54 No. 26-25 CAN

www.mindefensa.gov.co
Twitter: @mindefensa
Facebook: MindefensaColombia

Youtube: MindefensaColombia

4

⁵ Casas, 2006 citado por la publicación "entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud" del Ministerio de Salud. Diciembre de 2016, disponible en

como informar a la autoridad competente para iniciar la investigación del hecho. Tal como lo establece la Ley 906 de 2004 en el inciso segundo del Artículo 67 frente al Deber de denunciar, "El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente".

La información suministrada por cualquier servidor público sobre la ocurrencia de algún hecho de violencia sexual y/o violencia basada en género en ejercicio del deber, constituye otra posible fuente de conocimiento de los hechos de violencia de este tipo.

6). Garantía: El Ministerio de Defensa Nacional a través de sus servidores públicos debe garantizar el goce efectivo de todas las personas, inclusive las que hacen parte del Sector Defensa. Sus actuaciones deben estar enmarcadas en el cumplimiento estricto de la Constitución de acuerdo con lo establecido en el Artículo 2: "Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."

En situaciones de acoso sexual y/o por razón del sexo en el ámbito laboral, la garantía debe ser entendida también como todas aquellas condiciones adecuadas para la recepción de quejas o denuncias por parte de las víctimas, que permitan la preservación de sus derechos y la eficiente recolección de la información frente al presunto caso denunciado, de adecuaciones que prioricen la preservación de derechos y permitan una eficiente recolección de información, así como un tratamiento adecuado que favorezca la privacidad, confianza y tranquilidad.

Así mismo, tanto el mando como todo el personal Directivo en su respectivo ámbito de actuación deberá velar por la indemnidad frente a cualquier tipo de represalias a quienes presenten una denuncia, pongan en conocimiento algún hecho de violencia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso. Cualquier vulneración del principio de indemnidad tendrá los efectos disciplinarios o penales correspondientes según la naturaleza de los hechos.

7). Intimidad y confidencialidad: El Ministerio de Defensa se compromete a salvaguardar el derecho a la intimidad y confidencialidad, así como en los procedimientos que se inicien al efecto protegiendo todos los datos que sirvan para identificar a la presunta víctima y victimario. La confidencialidad no impedirá que la persona que deba conocer de los hechos por razón de su cargo o función acceda a los datos e información necesaria para el ejercicio de este. La confidencialidad de la información se protegerá sin menoscabo de la actividad estadística cuya recogida de datos, producción, y difusión será con fines

Carrera 54 No. 26-25 CAN





- exclusivamente estadísticos, que deberán facilitarse de tal forma que no se pueda identificar a la víctima. El derecho a la intimidad y confidencialidad no podrán limitar los derechos e intereses legítimos de las partes implicadas.
- 8). Celeridad y diligencia. La autoridad competente velará porque el procedimiento abierto se tramite y se resuelva con la máxima celeridad y diligencia posibles con la finalidad de acreditar los hechos y de reducir los efectos derivados de la situación.
- 9). Garantías frente a la victimización secundaria. Para evitar la victimización secundaria (o doble victimización) de las presuntas víctimas y victimarios, en la instrucción de cualquier procedimiento se respetará la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de las víctimas de forma que, en la práctica de las pruebas, se establezca que no se vea afectada su dignidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Prevenir y atender las conductas de acoso sexual o por razón de sexo/género que involucre al personal civil y no uniformado de las instituciones que integran el MDN (Comando General de las FFMM, Fuerzas Militares, Policía Nacional y Unidad de Gestión General).

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Activar una ruta de atención oportuna.
- b. Establecer los mecanismos para la presentación de las quejas.
- c. Establecer los mecanismos de coordinación con las Fuerzas para la remisión de casos cuando las víctimas y victimarios sea personal uniformado

4. ANTECEDENTES

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia Pacto por la Equidad" del Gobierno Nacional, que incluye el Pacto de Equidad para las Mujeres, tiene como uno de sus objetivos el de promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. En este sentido, se hace un importante reconocimiento a los avances institucionales en torno a la inclusión efectiva de los derechos de las mujeres y de la transversalización de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, en todos los ámbitos del Sector Defensa, como una forma de contribuir a la equidad y no discriminación, y a una vida libre de violencias en el entorno laboral del Ministerio de Defensa Nacional - MDN.

En este sentido, el Ministerio, tiene como pilar principal el respeto y garantía de los Derechos Humanos, acogiendo la normativa nacional e internacional y promoviendo al

Carrera 54 No. 26-25 CAN





interior de la institución el cumplimiento de estas, sin excepción alguna y una cultura de tolerancia cero ante las conductas que afecten la dignidad de las personas.

En cualquier escenario el acoso sexual y por razón de sexo/género son hechos que violan los derechos humanos y son sancionados por la ley. Por ello, el Ministerio de Defensa Nacional se ha enfocado en construir este Protocolo para la Prevención y Atención al acoso sexual o por razón de sexo/género en el marco de las relaciones laborales que impliquen a servidores públicos civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional (MDN) compuesto por la Unidad de Gestión General (UGG), Comando General de las Fuerzas Militares (FFMM) y Policía Nacional (PONAL).

Este Protocolo, que se une a las demás políticas, directivas y resoluciones existentes6 en el MDN, contó para su elaboración con el acompañamiento técnico de la Vicepresidencia de la República, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y ONU Mujeres Colombia, y constituye la ruta adecuada para quienes decidan reportar un hecho de acoso sexual y por razón de sexo/género que se puedan presentar en el entorno del MDN.

En este sentido, a través de los años el MDN ha definido políticas institucionales, directivas, protocolos y otras herramientas aplicables al sector, específicamente al personal uniformado, dentro de las que se destacan: "Lineamientos orientados a la Promoción de la Equidad de Género y a la Prevención Integral de las Violencias de Género en la Fuerza Pública con especial énfasis en la Violencia sexual" expedidos y adoptados mediante Resolución Ministerial 3010 de 2020; la "Política Publica Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027", expedida en el año 2018; y el "Protocolo de la Fuerza Pública para la prevención y respuesta a la violencia sexual" expedido en el año 2015.

Por todo ello, el MDN ha desarrollado el presente Protocolo para el personal civil y no uniformado que define los lineamientos, responsabilidades y rutas a seguir, estrategias que están encaminadas a erradicar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo/género.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO/ GÉNERO PARA EL PERSONAL CIVIL Y NO UNIFORMADO EN EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Ante la presentación de un presunto hecho de acoso sexual o por razón de sexo/género, se establece la siguiente ruta de atención:



 $[\]frac{^6https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://bef86d9ad0}{021ffb58679f6333a126b0}$

- a. Interposición de queja. Si la formulación de la queja fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.
 - 1). La queja verbal o escrita, puede ser presentada por:
 - a). Todo personal del MDN que se considere víctima de acoso.
 - b). La persona que observe una conducta o tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso.
 - c). Cualquier persona de confianza de la presunta víctima que tenga conocimiento de los hechos.
 - 2). La queja se podrá presentar ante:
 - a). La DGTH a través del correo electrónico asesoriaconfidencial@mindefensa.gov.co
 - b). El/la psicólogo/a de servicio, integrante del equipo de Asesoría Confidencial.
 - c). La Oficina de Control Disciplinario Interno de la UGG MDN.
 - 3). Medios para presentar la queja:
 - a). El formulario recogido en este protocolo. Ver anexo 1.
 - b). Llamada telefónica al psicólogo del Equipo de Asesoría Confidencial.
 - c). Cualquier otro escrito o medio que permita identificar a la presunta víctima y al presunto acosador.

El formulario o escrito deberá contener un relato claro y escueto de los hechos, sus circunstancias, la identidad del presunto acosador y los datos necesarios para la identificación de quien cumplimente el formulario, parte o escrito.

Una vez utilizado cualquiera de estos medios, la información suministrada tendrá el carácter de Confidencial.

- b. Inicio del procedimiento de la DGTH.
 - La DGTH o la OCDI, tras recepcionar los presuntos casos de acoso sexual o por razón de sexo/genero a través de correo electrónico establecido para dichos casos, activará con celeridad y diligencia, al Equipo de Asesoría Confidencial para su respectiva ruta de atención.
 - 2). Posteriormente, si la queja fuera constitutiva de acoso sexual y por razón de sexo/género, la OCDI iniciará el procedimiento disciplinario.

1600



c. Inicio del procedimiento en vía disciplinaria.

La OCDI, que es el competente en vía disciplinaria, una vez recibida la queja y/o informe por acoso será revisada y evaluada de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso y de acuerdo con lo establecido en el CDU podrá:

- Al encontrar elementos de incidencia disciplinaria, iniciará la Indagación Preliminar, con el fin de cumplir con los requisitos establecidos al artículo 152 CDU.
- Al encontrar identificado el posible autor o autores de la falta disciplinaria, se proyectará auto de investigación disciplinaria.
- Declararse inhibido de conocer la queja y/o informe, por ser en dicho caso temeraria y/o no ameritar credibilidad.
- Al determinar falsedad en la queja interpuesta, se remitirá el caso ante el ente penal para lo que en derecho corresponda.

Una vez iniciado el proceso disciplinario de acuerdo a la normatividad vigente, se procederá a verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado, de acuerdo con lo anterior una vez recaudadas las pruebas, se procederá a formular pliego de cargos contra el investigado, si se encontrara merito para ello o en todo caso se ordenará el archivo de la actuación, según corresponda.

Nota: Las quejas recibidas en las cuales se encuentre relacionado como presunto agresor personal policial o militar que no pertenezcan a la UGG, serán remitidas de manera inmediata a oficina competente de adelantar las investigaciones disciplinarias.

6. EJECUCIÓN

a. Misión General

Establecer los lineamientos al interior de las instituciones que componen el Ministerio de Defensa Nacional, con la finalidad de Implementar, difundir y realizar seguimiento, en el marco del Protocolo para la Prevención y Atención del acoso sexual o por razón de sexo/género para el personal civil y no uniformado del Ministerio de Defensa.

b. Misiones Particulares

and the same of th

	,	

- Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandante del Ejército Nacional, Comandante de la Armada Nacional, Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana y Director General de la Policía Nacional.
 - a) Impartir las instrucciones requeridas para dar cumplimiento a la presente directiva.
- 2) Viceministra Para las Políticas de Defensa y Seguridad
 - a) Realizar seguimiento al cumplimiento de la presente directiva.
- 3) Viceministro para la Estrategia y Planeación
 - a) Realizar seguimiento al cumplimiento de la presente directiva.
- Viceministro de Veteranos y del Grupo Social Empresarial del Sector Defensa-GSED
 - a) Realizar seguimiento al cumplimiento de la presente directiva.
- 5) Secretaria General
 - a) Realizar seguimiento al cumplimiento de la presente directiva.
- 6) Secretario de Gabinete
 - a) Realizar seguimiento al cumplimiento de la presente directiva.

c. Instrucciones Generales de Coordinación

Se Identifican las siguientes dependencias en el diseño, implementación, difusión y seguimiento del presente Protocolo para la Prevención y Atención del acoso sexual o por razón de sexo para el personal civil y no uniformado del Ministerio de Defensa:

- 1). La Dirección de Gestión del Talento Humano.
 - a). La DGTH recepcionará los presuntos casos de acoso sexual o por razón de sexo/genero a través de correo electrónico (asesoriaconfidencial@mindefensa.gov.co) establecido para dichos casos, utilizando el formulario del Anexo 1; activando con celeridad y diligencia, al Equipo de Asesoría Confidencial para su respectiva ruta de atención.



En todos los casos, el (la) representante de las Oficinas de Género de la Fuerza Pública y el(la) representante de la UGG <u>informa</u>rán al/la Comandante General de las FFMM, los/las Comandantes de FFMM, el/la Directora/a General de la PONAL y el/la titular de la Secretaría General de la UGG del MDN, dependiendo de la institución a la cual pertenezcan las personas implicadas en el proceso, sin entregarle copia de la queja.

- b). La DGTH será responsable de las actividades de prevención relativas al Protocolo, que incluirán:
 - coordinar la socialización del presente Protocolo en Coordinación con las Oficinas de Comunicaciones de la Fuerza Pública y de la UGG.
 - (2). capacitar:
 - al personal del Equipo de Asesoría Confidencial (Psicólogos asignados por el Obispado Castrense; Abogado DGTH; Representantes Oficina de Género del Comando General FFMM, Fuerzas Militares y Policía Nacional, UGG y Ayudantía General UGG); acerca del Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo/género, con apoyo de ONU Mujeres y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
 - a Puntos Focales de Región (ciudades principales) seleccionados por Representante de la Oficina de Género del Comando General FFMM, Fuerzas Militares y Policía Nacional acerca del Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo/género, con apoyo de ONU Mujeres.
 - (3). coordinar campañas de prevención, sensibilización y difusión de este Protocolo en coordinación con las Oficinas de Comunicaciones de la Fuerza Pública y UGG, a través de sesiones informativas que se incluirán en el plan de comunicaciones de las diferentes instituciones, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan. Para ello se adelantará:
 - una guía práctica para la presunta víctima de acoso.
 - un manual de procedimiento ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo/género, para la alta Dirección de la UGG y los Mandos de la Fuerza Pública.
 - una presentación estándar acerca del Protocolo.

Carrera 54 No. 26-25 CAN



- un informe anual donde se recopilará los datos estadísticos desagregados por sexo.
- c). La DGTH deberá disponer de una lista de personas que hayan recibido previamente formación específica en materia de acoso, para posteriormente participar en este procedimiento, como integrantes del Equipo de Asesoría Confidencial.
- d). Coordinara el servicio de atención psicológica para atender llamadas de personal civil y no uniformado que necesite asesoramiento, orientación e información. Dichos psicólogos/as:
 - (1). formaran parte del equipo de Asesoría Confidencial,
 - (2). facilitarán información y apoyo psicológico inicial a cualquiera que lo solicite.
 - (3). serán cauce voluntario de transmisión de la queja.
- e). Las decisiones de protección que se determinen relativas a los presuntos casos de acoso y dependiendo de la institución a la cual pertenezcan las personas implicadas en el proceso:
 - (1). se recomendarán a el/la titular de la Secretaría General de la UGG del MDN.
 - (2). se recomendarán al/la Comandante General de las FFMM, los/las Comandantes de FFMM, el/la Director/a General de la PONAL.

2). La Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) UGG del MDN

- a). La OCDI recepcionará los presuntos casos de acoso sexual o por razón de sexo/genero.
- b). La OCDI, de acuerdo a la Ley Disciplinaria vigente, tendrá la facultad durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, para 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.

3). Equipo de Asesoría Confidencial del MDN

a). El equipo de Asesoría Confidencial es un equipo de trabajo con capacidad de decisión, que tendrá la función principal de proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la presunta víctima o a cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo/genero, incluyendo

Carrera 54 No. 26-25 CAN





- atención de carácter psicológico y orientación profesional, social y jurídica, mediante atención telefónica, correo electrónico, entrevistas personales o cualquier otro medio de comunicación por el que se opte.
- b). De acuerdo con el principio rector de Intimidad y confidencialidad, el equipo de Asesoría Confidencial suscribirá un compromiso de reserva y así, salvaguardar el derecho a la intimidad y confidencialidad, en los procedimientos que se inicien al efecto, protegiendo todos los datos que sirvan para identificar a la presunta víctima y al victimario.
- c). Las personas que deban conocer de los hechos pertenecerán exclusivamente a la DGTH, la OCDI y al equipo de Asesoría Confidencial.
- d). En la conformación del Equipo de Asesoría Confidencial se identifican representantes de las siguientes dependencias:
 - (1). Dirección de Gestión del Talento Humano: Jefatura del Equipo
 - (2). Un/a Asesor/a Jurídico de la DGTH
 - (3). Un/a Psicólogo/a del Obispado Castrense de Colombia. Dicha persona, a través de un teléfono de servicio 24/7, proporcionara atención psicológica a las presuntas víctimas, victimarios o a cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo/género. Una vez se integre en el Equipo de Asesoría Confidencial, dicho(a) psicólogo(a) pasará a depender directamente de la DGTH.
 - (4). Un punto focal/representante de la Oficina de Género a la que pertenezca la presunta víctima (FFMM, PONAL o UGG).
 - (5). El Coordinador del Grupo de la Ayudantía General de la UGG si el caso involucra a personal de la Fuerza Pública como presunto victimario.
- e). En las funciones del Equipo de Asesoría Confidencial se incluirán:
 - (1). Cooperar en las campañas de prevención de conductas consideradas como acoso sexual o por razón de sexo/género, a la par de difundir y sensibilizar acerca del Protocolo en Coordinación con las Oficinas de Comunicaciones de la Fuerza Pública y de la UGG.
 - (2). Proponer a la DGTH las medidas inmediatas de protección a la presunta víctima.





La presente directiva rige a partir de la fecha de su expedición.

6. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

Omitido.

DIEGO ANDRÉS MOLANO APONTE

Ministro de Defensa Nacional

Vo. Bo: Beatriz Emilia Muñoz Calderón – Secretaria General

Revisó: Karina de la Ossa Vivero- Directora de Gestión del Talento Humano

Jorge Eduardo Valderrama Beltrán – Director de Asuntos Legales

Carolina Orrego Castaño - Dirección de Gestión del Talento Humano

Elaboró: SP. Hayder Garavito – Dirección de Gestión del Talento Humano

PD. Daniela Berbesi Chacón - Oficina de Control Disciplinario Interno

Nancy Yaneth Rincon Sandoval - Asesora Dirección de Gestión del Talento Humano

DISTRIBUCIÓN:

ORIGINAL	Unidad de Gestión General - Ministerio de Defensa Nacional.
COPIA 1.	Comando General de las Fuerzas Militares.
COPIA 2.	Comando del Ejército Nacional de Colombia.
COPIA 3.	Comando de la Armada Nacional.
COPIA 4.	Comando de la Fuerza Aérea Colombiana.
COPIA 5.	Viceministra Para las Políticas de Defensa y Seguridad
COPIA 6.	Viceministro Para la Estrategia y Planeación
COPIA 7.	Viceministro de Veteranos y del Grupo Social Empresarial del Sector Defensa-GSED
COPIA 8.	Secretaria General
COPIA 9.	Secretario de Gabinete





A. FORMULARIO DE QUEJA/INFORME POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO/GÉNERO

SOLICITANTE:	
víctimaPersona que observe o	tenga conocimiento Otras
TIPO DE ACOSO	
Sexual Por razón de sexo	o/género
DATOS PERSONALES DE LA PERS	SONA AFECTADA
Nombres y apellidos	Genero M FOTRO
Cédula N.	Teléfonos de contacto
DATOS PERSONALES DE LA PERS	SONA QUE INTERPONE LA QUEJA
Nombres y apellidos	Genero M F OTRO
Cédula N.	Teléfonos de contacto
DATOS LABORALES DE LA PERSO	ONA AFECTADA
Unidad/Dependencia:	Puesto de Trabajo:
Ejército Nacional Fuerza Aérea	Armada Nacional Policía Nacional UGG
Empleo/Grado:	
DATOS DE LA PERSONA DENUNC	IADA
Nombres y apellidos:	Unidad/Dependencia:
Puesto de Trabajo:	
Ejército Nacional_ Fuerza Aérea_	Armada Nacional_ Policía Nacional_ UGG_
Empleo/Grado:	
Carrera 54 No. 26-25 CAN www.mindefensa.gov.co Twitter: @mindefensa	



Existe relación jerárquica entre ambas	personas si no	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS		
DOCUMENTACION ANEXA		
IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS		
CIUDAD Y FECHA	FIRMA	FECHA

Ministerio de Defensa Nacional



FORMATO	Página 1 de 1
	Código: GJ-F-032
VOLANTE	Versión: 2
	Vigente a partir de: 30 de octubre de 2019

FECHA:		MDN-SGDAL	
TIPO DE ACTO ADN	IINISTRATIVO: PROT	OCOLO	Folios: 19
FUERZA:	N/A		
GRADO:	N/A		
NOMBRE:	N/A		

ASUNTO: Directiva "Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo/género para el personal civil y no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional (Fuerzas Militares, Policía Nacional y Unidad de Gestión General)".

OBSERVACIONES:

La Dirección de Asuntos Legales – Grupo Negocios Generales, no tiene observaciones de carácter legal que formular al proyecto de la referencia, teniendo en cuenta los documentos allegados como antecedentes y soporte de este por parte de las respectivas dependencias responsables de su trámite, de conformidad con lo expuesto en el Memorando No. RS20220307022420 de fecha 07 de marzo de 2022. La parte técnica fue verificada y aprobada por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Proyectó y Revisó:

CT. MARÍA ALEJANDRA BENAVIDES SUÁREZ Abogada Grupo Negocios Generales

Vo. Bo.:

CF. DIANA MILENA MORENO BELTRÁN Coordinadora Grupo Negocios Generales

Vo. Bo.:

DSD. JORGE EDUARDO VALDERRAMA BELTRÁN Director de Asuntos Legales





NO. RS20220307022420

Al contestar por favor cite este número

PARA: KARINA LUCIA DE LA OSSA

Directora Gestión del Talento Humano

DE: JORGE EDUARDO VALDERRAMA BELTRÁN

Director de Asuntos Legales

FECHA: 07 Marzo 2022

Asunto: Remisión observaciones Directiva "Protocol acoso sexual o por razón de sexo/genero para el Ministerio de Defensa Nacional (Fuerzas Militares, Policia Nacional y Onidad de Gestion

MINDEFENSA Rad No. RS20220307022420 Anexos: Si Con copia: No

General)"

Estimada Doctora Karina.

En atención al proyecto de Directiva "Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo/genero para el personal civil y no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional (Fuerzas Militares, Policía Nacional y Unidad de Gestión General)" y el protocolo correspondiente, atentamente me permito indicar que no se encuentran observaciones de carácter legal que realizar al documento, sin embargo, en la parte técnica y de funcionamiento del protocolo, que le correspondería definir a esa dirección, se realizan las siguientes sugerencias, para que sean evaluadas, de considerarse necesario:

- 1. Se recomienda expedir en un solo documento la adopción del protocolo.
- 2. Frente al alcance se sugiere aclarar sí se incluyen las entidades adscritas y vinculadas del Ministerio de Defensa Nacional.
- 3. Se recomienda establecer un objetivo general y tres específicos:
 - a. General: Prevenir y atender las conductas de acoso sexual o por razón de sexo/género que involucre al personal civil y no uniformado de las instituciones que integran el MDN.
 - b. Específicos:
 - Activar la ruta de atención oportuna.
 - Establecer los mecanismos para la presentación de las quejas.
 - Establecer los mecanismos de coordinación con las Fuerzas para la remisión de casos cuando las víctimas y victimarios sea personal uniformado.

- 4. Se recomienda revisar la conformación del equipo de Asesoría Confidencial, teniendo en cuenta que son sus integrantes quienes van a conocer las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón del sexo/genero; sin embargo, para aquellos no se establecen perfiles ni las características que deben cumplir. Así mismo se recomienda que sus integrantes suscriban un compromiso de reserva
- 5. En el numeral 8, literal a) del protocolo, se establece que la información de la queja será remitida al Comandante General de las FFMM, los/las Comandantes de FFMM, el/la Directora/a General de la PONAL y el/la titular de la Secretaría General de la UGG del MDN; sin embargo, se sugiere verificar la necesidad de dar traslado de la misma, como quiera que, se trata de un procedimiento confidencial y las autoridades mencionadas no se encuentran autorizadas para conocer de tales hechos.

Lo anterior también resulta contrario a lo establecido en el literal c) del numeral 8, en donde se indica que las únicas personas que conocerán los hechos son la DGTH, OCDI y equipo de Asesoría Confidencial.

6. Frente al numeral 5 del literal c) del protocolo, en cuanto a las funciones del Equipo de Asesoría Confidencial, se menciona el verbo "incluirán" por lo que se sugiere aclarar sí las mismas van a enunciarse en otro documento o sí son las que allí se describen.

Así mismo, en este mismo aparte, se recomienda revisar que se encuentren incluidas todas las funciones que se pretenden, teniendo en cuenta que no se evidencia la de asesoría, recepción de quejas, atención jurídica. etc.

- 7. En cuanto a las medidas de protección, frente a las mismas no se encuentra claro quién es el que las determina, ni en qué consisten.
- 8. Frente al numeral 11 y el inicio del procedimiento de la DGTH, se recomienda verificar que la queja pueda ser presentada ante el psicólogo del Equipo de Asesoría Confidencial, el cual no hace parte de la DGTH, sino del Obispado Castrense de Colombia.

Así mismo, en cuanto al procedimiento tratándose de la interposición de una queja verbal, se recomienda evaluar si es necesario ratificar la queja para evitar una posible revictimización.

Cordialmente,

JORGE EDUARDO VALDERRAMA BELTRÁN

Director de Asuntos Legales

Elaboró: Maria Alejandra Benavidez Suarez Visto Bueno: DIANA MILENA MORENO BELTRAN