



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION**



Fondo de Población
de las Naciones Unidas

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

**Procuraduría General de la Nación
Fondo de Población de Naciones Unidas - UNFPA**

**Bogotá D.C. – Colombia
noviembre de 2019**



RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Fernando Carrillo Flórez

Procurador General de la Nación

Adriana Herrera Beltrán

Procuradora Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres

Aída Verónica Simán

Representante

Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA - Colombia

Autora:

Liliana Oliveros León

Consultora Experta en Derechos de las Mujeres y Género

Revisión Técnica:

Fiorella del Pilar Olivera Rojas

Coordinadora del Equipo de derechos de las mujeres y abordaje de las violencias basadas en género contra niñas, niños, adolescentes y mujeres - Procuraduría General de la Nación

Laura Lozano

Coordinadora Interagencial VBG

Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA - Colombia

noviembre, 2019.

Este documento fue adoptado por el Dr. Fernando Carrillo Flórez, Procurador General de la Nación, mediante Resolución interna No. 1050 de 27 de noviembre de 2019.

Fue elaborada por la Procuraduría General de la Nación, apoyada por el UNFPA.

Los contenidos son responsabilidad de la Procuraduría General de la Nación y no reflejan necesariamente las opiniones del UNFPA.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION



Fondo de Población
de las Naciones Unidas

El acoso sexual en el mundo laboral, hacia mujeres y hombres y del que han sido mayoritariamente las mujeres víctimas silenciosas, es una realidad que ha estado escondida por siglos en el rincón de la injusta impunidad, siendo una forma de violencia sexual en razón del género que amenaza y pone en riesgo uno de los ámbitos en los que ingresar, sostenerse, conciliar con corresponsabilidad y escalar no ha sido fácil para ninguna mujer. En Colombia los techos de cristal no existen, existen los muros de concreto de desigualdad, discriminación y acoso que les hace un camino muy difícil a las mujeres en su desempeño profesional y por ello, con el apoyo de la cooperación internacional, entregamos esta ruta para prevenir y atender el acoso sexual en el ámbito laboral público, la cual representa un paso fundamental en Colombia para garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencias en el escenario del trabajo, el cual debe ser un espacio que propicie su adelanto y éxito, como persona con dignidad. No es otro nuestro deber como humanidad, Estado y órgano de control.

Fernando Carrillo Flórez
Procurador General de la Nación 2017-2020

Presentación

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) *“el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”*. 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.

Para hacer visible esta problemática y avanzar en el reconocimiento de este tipo de conductas, cuando llegaren a configurarse al interior de la Procuraduría General de la Nación (PGN), fue emitida la Resolución 1050 de 2019¹ la cual adopta mediante el artículo décimo tercero esta Ruta.

De esta manera, la PGN reconoce que son varios los instrumentos de derechos humanos que obligan al Estado colombiano a adoptar medidas para la prevención, investigación y sanción de cualquier forma de violencia, promoviendo acciones de cero tolerancia a las formas de hostigamiento o acoso sexual y laboral, que muchas veces suelen estar invisibilizadas o naturalizadas por una cultura patriarcal que las normaliza y refuerza.

En este contexto, se enmarca la importancia de la formulación de la presente ruta, que busca materializar la obligación del Estado y sus instituciones por la erradicación y sanción de cualquier forma de violencia que menoscabe la integridad de las personas y el deber de implementar los mecanismos y herramientas que incorporen el enfoque de derechos humanos de las mujeres y garanticen el derecho a la reparación integral para las personas que puedan ser víctimas de acoso sexual al interior de la entidad.

Objetivo

La Ruta para prevenir y atender el acoso sexual al interior de la Procuraduría General de la Nación tiene como objetivo establecer disposiciones para la atención integral de casos de acoso sexual, bajo un enfoque centrado en la persona víctima, cuando esta conducta sea cometida al interior de la entidad y con el fin de garantizar los mecanismos para la prevención, la denuncia, la articulación con otras entidades y las garantías de no repetición.

¹ *“Por medio de la cual se crea el Comité de Articulación Interna para la Garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Prevalencia de los Derechos de la Niñez, se adopta la Ruta contra el acoso sexual al interior de la entidad, se modifica la identificación de una Procuraduría Delegada y se dictan otras disposiciones” del 27 de noviembre de 2019.*

Marco legal

Diferentes instrumentos normativos obligan al Estado colombiano y a sus instituciones a adoptar medidas para abordar casos de acoso sexual. Dentro del *bloque de constitucionalidad*, se encuentran los siguientes instrumentos y pronunciamientos de organismo de derechos humanos:

Instrumento	Disposiciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual
<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW</p>	<p>Esta Convención adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 señala:</p> <p><i>“Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.</i></p> <p><i>“Artículo 11. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.</i></p>
<p>Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11 período de sesiones: 1992</p>	<p>A través de esta recomendación se define el hostigamiento sexual² como el <i>“comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.</i></p> <p>También señala que <i>“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.</i></p>

² Si bien se comprende el hostigamiento sexual como un conjunto de comportamientos hostiles en el entorno del trabajo que configuran una práctica discriminatoria, de acuerdo con nuestro ordenamiento interno, tales conductas podrían constituir una forma de acoso sexual, ya que el artículo 210A del Código Penal incluye “hostigar” como uno de los verbos rectores que dan lugar a la tipificación del delito.

Instrumento	Disposiciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer –Belem do Pará–</p>	<p>Esta Convención señala:</p> <p><i>“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”</i></p> <p><i>“Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:</i></p> <p>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.</p> <p>Adicionalmente insta a los Estados a <i>“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.</i></p>
Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT	
<p>Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985</p>	<p>Dentro del contenido de esta resolución, se establece que <i>“los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”</i> (OIT, 2008).</p>
<p>Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros</p>	<p>Este documento señala (párr. 139) que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Señala además que los gobiernos deben aplicar medidas legislativas que garanticen los derechos y adoptar medidas para identificar y corregir las condiciones de trabajo perjudiciales.</p>

Instrumento	Disposiciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual
del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de junio de 1985). (1985)	
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)	Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG, la erradicación del acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual (párr. 180). También señala (párr. 290) que <i>“la aplicación eficaz de la Plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual”</i> .
Leyes nacionales	
Ley 599 de 2000	Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: <i>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.</i>
Ley 1010 de 2006	Define el acoso laboral de la siguiente manera: <i>Artículo 10.1. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.</i>
Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, especifica los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y a través del artículo 29 incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A).
Ley 1719 de 2014	Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual.
Ley 1952 de 2019 ³	Señala como falta disciplinaria: <i>Artículo 53. 4. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución,</i>

³ Tener presente que el plazo de entrada en vigencia de esta ley se prorrogó hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, 'por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”

Instrumento	Disposiciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual
	<i>contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica</i>

2. Marco conceptual ¿Qué es y cómo se manifiesta el acoso sexual?

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 de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esta misma norma contempla seis modalidades que se enmarcan en los hostigamientos en el lugar de trabajo, incluidos lo que pueden configurar acoso sexual: *i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.*

Según esta ley son también modalidades del acoso laboral: (ii) persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas; (v) inequidad laboral, definida como la “asignación de funciones a menosprecio del trabajador”; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

La Corte Constitucional define el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*. T 293 de 2017. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo.

La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como *“el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”* y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo. Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Por su parte, y en el campo penal, el acoso sexual se define por el artículo 210 A del Código Penal de la siguiente manera:

“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.”

Para la calificación de la conducta penal, y de acuerdo con lo que señala la Corte Suprema de Justicia⁴, se menciona que:

- *La esencia de la conducta radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto permite a este último subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar o intimidar a la primera, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla.*
- *Se materializa en los casos en que el sujeto activo “acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente”. De dichos verbos rectores cabe anotar que todos indican, en principio, una idea de actos persistentes o reiterativos en el tiempo, esto de acuerdo con las acepciones previstas para este tipo de conductas.*
- *El asedio, entre otros verbos contemplados en la norma examinada, no reclama de prolongación en el tiempo, sino de insistencia en el actuar, que se traduce en la inequívoca pretensión de obtener el favor sexual a pesar de la negativa reiterada de la víctima.*

⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal. Radicado N° 49799. 7 de febrero de 2018. MP. Fernando León Bolaños.

- *La conducta se consuma y el daño es producido por razón del acoso, hostigamiento, asedio o persecución emprendidas por el victimario, que en términos generales genera zozobra, intimidación o afectación psicológica a quien lo padece, para no hablar de la limitación que se produce respecto de la libertad sexual.*
- *El acoso sexual opera ajeno a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del victimario, en tanto, cabe reiterar, lo sancionado no es que se logre el propósito, sino que con tal fin se emprendan conductas en sí mismas vejatorias que directamente afectan a la persona, razón suficiente para definir que no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta.*
- *Con la introducción que hizo la Ley 1719 de 2014, del artículo 212 A del C.P., evidente se advierte que, si el comportamiento del agente alcanza los hitos del acto sexual o el acceso carnal, la conducta punible a atribuir no lo es el acoso sexual, eventualmente alguno de aquellos, siempre y cuando converjan todas las exigencias normativas para ello. la distinción entre la materialización de un delito de acceso carnal o actos sexuales violentos, y uno de acoso sexual, estriba en los alcances de lo ejecutado por el agente.*

2.1. Pautas para el reconocimiento de una conducta de acoso sexual

De acuerdo con las definiciones legales, es necesario tener en cuenta algunas pautas para la comprensión del acoso sexual como una forma de violencia que se presenta en el marco de relaciones asimétricas de poder, como las que pueden estar implícitas en una relación laboral. Para la revisión de estas pautas, es necesario tener en cuenta, inicialmente, los siguientes conceptos:

- *Sesgos sexistas:* están relacionados con el trato hacia una persona basándose en estereotipos de género (Ministerio Público de Guatemala, 2019).
- *Estereotipos de género:* según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos: “el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres

respectivamente”. La Corte también ha afirmado que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial. Así, la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer. (CorteIDH, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, sentencia del 16 de noviembre de 2009, Serie C-205, párrafo 401.)

- *Lenguaje sexista*: en la forma de comunicación (verbal, escrita, visual, iconográfica, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino sobre lo femenino o lo subvalora o lo representa de manera estereotipada o peyorativa. (Ministerio Público de Guatemala, 2019).

Formas en que se manifiesta el acoso sexual

Muchas de las conductas que configuran acoso sexual, de acuerdo con la SDM (2019), responden a prácticas culturales en las que se considera que estos comportamientos son “normales”, pues son muestras de amabilidad, galantería y coqueteo. Se piensa, con base en creencias fundadas en estereotipos de género que las personas están en la obligación de aceptar, con agrado, dichas manifestaciones.

Dentro de las conductas que configuran acoso laboral o acoso sexual se pueden considerar:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, 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 comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.

- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- 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.

Sobre estos comportamientos y la tendencia a “naturalizarlos” o “normalizarlos” en ámbitos de trabajo, sostiene la Corte Suprema de Justicia (*Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018*):

“En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.

Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonesto ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción –que se traducen en un verdadero acoso sexual- en sus lugares de trabajo.

A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos”.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que el acoso sexual es una forma de violencia sexual, es necesario tener en cuenta que dicha violencia puede manifestarse como:



(FGN, 2016)

En esta conducta hay una intervención del agresor para cambiar la voluntad de la víctima o vencer su resistencia, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo que señala el artículo 18 de la Ley 1719 de 2014, el consentimiento de la víctima no puede inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta de la víctima cuando este no sea voluntario y libre y tampoco podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual.

Así, el consentimiento no se puede suponer o inferir, debe ser expreso. Cualquiera de los comportamientos descritos, u otros que se ajusten a la materialización de los verbos rectores del tipo penal, constituyen acoso sexual.

Finalmente, es importante recordar que:

- El acoso sexual constituye una serie de acciones y conducta de índole sexual que menoscaban la dignidad personal, la intimidad y la libertad sexual de cualquier persona.
- Cualquier expresión de acoso sexual, constituye una forma de violencia sexual que afecta, por lo tanto, la libertad, la formación y la integridad sexual.

- El acoso sexual en los ambientes laborales de forma sistemática o por una sola vez, crea un ambiente trabajo intimidatorio, hostil y humillante, tanto para las víctimas como para terceras personas.
- Las conductas de acoso sexual pueden ser sancionadas tanto en lo penal como en lo disciplinario, tratándose de investigaciones y procedimientos distintos, el resultado de un proceso penal no puede condicionar los resultados de una investigación disciplinaria.

3. Mitos asociados a los casos de acoso sexual

Suele ocurrir que ante la comisión de conductas de violencia sexual se tiende a justificar lo acontecido o a culpabilizar a las víctimas de lo que les sucedió. Estas creencias suelen estar arraigadas en mitos, imaginarios o estereotipos de género. Estos mitos sesgan la mirada sobre un caso de acoso e impiden tomar medidas para proteger a la víctima y para adelantar su investigación. Algunos de los mitos sobre el acoso sexual en el ámbito laboral son los siguientes:

Las personas provocan el acoso sexual por su forma de vestir o su manera de comportarse. Esto no es cierto. La única persona responsable de la conducta es quien la comete. En el conocimiento de un caso de acoso sexual es fundamental creer en la víctima sin juzgarla o culpabilizarla por lo ocurrido.

A las mujeres les gusta escuchar comentarios sobre su cuerpo y sobre su apariencia porque lo consideran halagos o cumplidos. Los comentarios de índole sexual, así se expresen en un ambiente de broma, no son halagos, ni cumplidos. Son agresiones que molestan e irrespetan a las personas que los reciben.

La persona que acosa sexualmente y especialmente los hombres, lo hacen porque no pueden tener control sobre su sexualidad, es una cuestión de instintos. Se tiene la falsa creencia de que lo masculino debe imponerse, que el hombre debe mostrar su fuerza y su virilidad y que esto hace parte de un comportamiento instintivo o natural.

La mayoría de las personas que deciden denunciar cualquier acción de acoso sexual laboral lo hacen por represalia. Se piensa que las personas que denuncian los hechos lo pueden hacer motivados por el resentimiento o la venganza, o que se trata de una “estrategia” para afectar la vida laboral o familiar de la otra persona. Por el contrario, la denuncia o puesta en conocimiento de un hecho de acoso sexual, tanto para hombres como para mujeres, supone un proceso complejo y difícil. En entornos laborales las personas afectadas sienten temor por las represalias o incluso, por la

pérdida su trabajo; por esta razón, es imprescindible partir de creer en su relato y garantizar que la atención brindada sea segura y confidente.

El acoso sexual laboral cesará si la víctima lo decide y si realmente lo desea. Hay que recordar que las manifestaciones de acoso sexual en el ámbito laboral conllevan una relación desigual de poder, determinada muchas veces por la jerarquía de cargos entre las personas. Por lo tanto, hay circunstancias como el miedo, las intimidaciones y humillaciones que influyen en que la víctima actúe de manera pasiva o callada por temor a las consecuencias.

Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto, las miradas, gestos o comentarios no constituyen violación a los derechos. Esto no es cierto, toda conducta de naturaleza sexual no consentida o rechazada es una forma de acoso sexual.

El acoso sexual sólo puede ser ejercido por hombres sobre mujeres. Esta es una falsa creencia. Los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual y las mujeres también pueden ser perpetradoras de estas conductas.

Si una persona no se opone al acoso, es porque lo está consintiendo. Es falso, de acuerdo con señalado en el apartado anterior, el consentimiento no puede inferirse. Al respecto se recuerda, que además de lo precitado en el artículo 18 de la Ley 1719, la Corte Penal Internacional estableció en los *Principios de prueba en casos de violencia sexual*⁵ que:

“a) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre;

b) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando ésta sea incapaz de dar un consentimiento libre;

c) El consentimiento no podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la supuesta violencia sexual;

d) 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.”

⁵ Adoptadas por la Asamblea General de los Estados parte del Estatuto de Roma, el 9 de septiembre de 2002.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que, abordar un caso de acoso sexual anteponiendo estas falsas creencias, afecta la intervención, puede generar procesos de revictimización, que menoscaban la dignidad de la persona afectada, fomentan la “normalización” de este tipo de conductas y pueden propiciar nuevos escenarios de violencia.

4. Estándares, principios y enfoques en el abordaje de casos de acoso sexual

Las intervenciones de esta Ruta están orientadas bajo un conjunto de estándares, principios y enfoques que buscan garantizar que toda persona vinculada con una entidad pública que se haya visto afectada por este tipo de conductas sea tratada con el mismo respeto y sin ninguna distinción, por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria. De esta manera:

(i) son estándares y principios:

- *El respeto a la dignidad: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Se debe considerar que los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de la persona. Por esta razón se deben adoptar medidas de protección para la persona que pone un caso en conocimiento de la PGN, priorizando la confidencialidad durante toda la actuación.*
- *El ambiente laboral seguro y saludable: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. Por esta razón se deben adelantar acciones para proteger la dignidad, la libertad y la formación sexual de los funcionarios que hacen parte de la FGN.*
- *La confidencialidad: Implica que, en todas las actuaciones relacionadas con el seguimiento de esta Ruta, se adopten medidas para guardar de manera reservada los datos y hechos asociados a los casos sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas, así como generalidades o detalles de la situación constitutiva de acoso sexual.*
- *La debida diligencia: como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los precedentes*

jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.

- *La atención libre de estereotipos de género: durante todas actuaciones de esta ruta se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como lo asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como: ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra el agresor, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de barrera por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.*
- *El debido proceso: Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder en caso de que se adelanten acciones disciplinarias al interior de la entidad.*
- *La protección de la persona afectada. Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías no repetición.*

(ii) son enfoques: el de derechos humanos de las mujeres y de interseccionalidad.

De conformidad con lo que señala el “Lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación”, se debe adoptar un enfoque de derechos humanos de las mujeres en todas las actuaciones de la PGN, incluida esta ruta, lo que implica tener siempre una “mirada de género” evidenciando la forma como las desiguales relaciones entre hombres y mujeres, así como al interior de cada uno de estos grupos poblacionales, inciden en el disfrute pleno de sus derechos humanos y pueden incidir en la configuración de diferentes formas de acoso sexual.

Por su parte, y teniendo en cuenta que el análisis de interseccionalidad es una herramienta metodológica que permite hacer visibles las diferencias de contexto de las personas con las que se trabaja, en el abordaje de esta ruta no se debe perder de vista que las personas afectadas por

hechos de acoso sexual pueden proceder de variados contextos, entornos y orígenes y que, no son todas ni todos iguales, por lo tanto este análisis, junto con el de género, debe facilitar el reconocimiento de contextos y relaciones que pueden facilitar la comisión de conductas de acoso sexual o impactar de manera diferenciada a sus víctimas.

5. Derechos de las víctimas de acoso sexual

Para los efectos de este documento, se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral de la Procuraduría General de la Nación y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad. Por lo tanto, son derechos de las víctimas de acoso sexual, de conformidad con lo adoptado para esta Ruta y lo señalado por la Corte Constitucional⁶:

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

6. Ruta de atención para las víctimas de acoso sexual

A través de este apartado se hará una presentación del conjunto de indicaciones para la recepción de una queja por acoso sexual y su tratamiento al interior de la entidad.

⁶Ver, entre otras, Corte Constitucional, Sentencias T-126 de 2018, C-754 de 2015, C-718 de 2017.

6.1. Queja o puesta en conocimiento del caso

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Procuraduría General de la Nación puede poner en conocimiento el hecho ante la entidad. Esto podrá hacerlo de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante la o las personas que se deleguen para tal fin.

La o las personas encargadas de recibir la información de los hechos deben asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje que se describen más adelante.

La persona afectada también puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación para la formulación de la denuncia, caso en el que estas mismas personas encargadas al interior de la PGN podrán brindar información sobre el procedimiento a adelantar.

Para la recepción de las quejas, la PGN publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos de contacto de la persona encargada de recibir la información y los canales de comunicación para la recepción de la queja.

Sobre la recepción de la queja y pautas para el abordaje a la víctima

En la queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.

- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

Pautas para la asesoría y/o entrevista a las víctimas

Una vez recibida la queja, debe preverse un espacio de asesoría para informar a la víctima de las acciones que se van a tomar y de sus derechos. Este espacio de asesoría prevé tres momentos: la caracterización de la víctima, el abordaje, es decir, el momento en que se establece interacción con la persona a asesorar o entrevistar y el registro del caso. De esta manera, y para cada momento se indican las recomendaciones a tener en cuenta para la aplicación del enfoque.

a. Caracterización de la víctima	La caracterización puede ser una herramienta útil para reconocer los enfoques que se deben aplicar en el proceso de asesoría. De esta manera, y en la medida de lo posible, sería recomendable que se pudiera indagar por las características de la víctima para tener en cuenta los ajustes a realizar. Las características a tener en cuenta y ajustes a realizar se presentan en la siguiente tabla:
<i>Característica de la víctima</i>	<i>Ajustes y/o apoyos para tener en cuenta</i>
Edad	- Ajustar el lenguaje para que sea claro, sencillo y comprensible. - Prever la prelación a personas de mayor edad que no puedan someterse a largos periodos de espera.
Nivel educativo	- Ajustar el lenguaje para que sea claro, sencillo y comprensible de acuerdo con el nivel educativo de la persona que manifiesta el hecho.
Identidad de género	- Dirigirse a la víctima de acuerdo con su género (él o ella, referirse a ella en femenino o masculino) y llamarla siempre por su nombre

	<p>identitario así sea diferente del que está consignado en sus documentos de identificación. En caso de tener dudas, preguntarle sobre como prefiere ser llamada. Se debe garantizar que el trato hacia a la víctima en todo momento sea por ese nombre.</p> <p>(También tener en cuenta que reconocer el sexo o la identidad de género en la persona permite identificar y presumir la comisión de hechos victimizantes asociados al género, así como impactos diferenciados en ella de los hechos victimizantes. Desde este momento el género se convierte en un elemento diferenciador para todo el análisis del caso).</p>
Pertenencia étnica	- Tener en cuenta que el acoso sexual puede tener consecuencias y manifestaciones que sean interseccionales con la pertenencia étnica.
Situación de Discapacidad	<p>- Reconocer que la discapacidad se debe abordar desde un modelo social.</p> <p>- Reconocer que el espacio para la entrevista sea accesible, cómodo y que facilite la movilidad. Asegurarse que el lugar cuente de reunión cuente con baños ajustados a las necesidades de las personas.</p>
b. Abordaje a la víctima	<p>Dentro del abordaje, es necesario que la comunicación sea clara, fluida y amable. Se deben evitar: comportamientos o actitudes “paternalistas” o “maternalistas”, actitudes “compasivas” y toda conducta que pueda resultar revictimizante.</p> <p>Es importante tener en cuenta que, desde este momento, se deben evitar prejuicios fundados en estereotipos de género (pensar por ejemplo que la víctima provocó el hecho victimizante o que está mintiendo), así como evitar preguntas que hagan que relate lo ocurrido. Se puede mencionar, por ejemplo, que revisó la queja, que conoce los hechos y que no es necesario volver sobre estos. Se deben evitar frases que puedan hacer sentir culpable a la víctima por lo ocurrido, que indaguen por su vida personal, su comportamiento o por experiencias similares ocurridas en el pasado.</p> <p>Para este espacio también es necesario prever la necesidad de contar con apoyo psicosocial en caso de que la víctima lo requiera,</p>

	<p>ante llanto incontrolable, o cualquier reacción emocional que pueda requerirlo. En todo caso, se recomienda que persona encargada pueda ser entrenada para conocer algunas pautas de abordaje psicosocial o brindar primeros auxilios psicológicos⁷.</p>
<p>c. Registro del caso</p>	<p>En el registro del caso se debe dejar evidencia de las percepciones y apreciaciones dadas en función del género, como hechos victimizantes, impactos diferenciados y otros aspectos a valorar dentro del análisis del caso. También se debe entregar una copia de la queja o del registro del recibido del caso, así como de los datos de contacto de la persona encargada en caso de necesitar información adicional. Es importante señalar que bajo ninguna circunstancia quedará registro de la queja interpuesta en la hoja de vida de la persona afectada, aun cuando el hecho no llegare a demostrarse en las instancias encargadas de adelantar la investigación y sanción de los hechos.</p>

En esta etapa también es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en la queja. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

6.2. Orientación e información a la víctima de acoso sexual

Dentro del abordaje, las personas víctimas de acoso sexual tienen derecho a ser informadas de las instancias legales donde se revisará su queja, así como a ser orientadas para la atención en salud y la asesoría y representación legal. Esta orientación se dará en el marco del proceso de articulación intersectorial descrito en el apartado 6.4 de esta ruta.

Quien haya recibido la queja remitirá el caso a la Veeduría de la PGN para el inicio de la investigación disciplinaria e indicará a la víctima que, por tratarse de un hecho de violencia sexual,

⁷ De acuerdo con la Cruz Roja, los primeros auxilios psicológicos consisten en “ayudar de forma inmediata a las personas a atenuar los conflictos emocionales causados por la vivencia de situaciones traumáticas, mediante la utilización de técnicas simples basadas en métodos y teorías psicológicas”.

deberá avisar a las autoridades competentes para que la investigación penal inicie. Luego de la revisión del caso, adoptará las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial y de seguridad en el trabajo que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

En caso de que la víctima manifieste su expresa renuencia a interponer la denuncia de los hechos ante la Fiscalía, es recomendable adelantar la orientación para que reciba acompañamiento psicosocial y jurídico, a través del que se espera, pueda conocer de sus derechos y de las ventajas de poner el hecho en investigación de las autoridades competentes.

Si la queja se presenta directamente ante la Veeduría de la PGN, la dependencia deberá adelantar la investigación disciplinaria, teniendo en cuenta que el marco internacional de derechos humanos ha definido estándares para la investigación de hechos de violencia sexual y que tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional, han insistido en que en las actuaciones judiciales o administrativas se incorpore el enfoque de género. Las pautas para la aplicación de este enfoque, en protección de las garantías víctimas de estas conductas están descritas en el apartado 7 (Inicio de acciones sancionatorias al interior de la entidad) de este documento.

Las personas encargadas de la orientación en la dependencia encargada de recibir la queja podrán solicitar apoyo de la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres o solicitar orientaciones permanentes por parte del Comité de Articulación Interna para la Garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Prevalencia de los Derechos de la Niñez, de manera general, para el abordaje de este tipo de casos.

Conocimiento del hecho de acoso sexual por parte de un tercero

Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la dependencia encargada de recibir las quejas por este tipo de conductas, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión

podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de esta Ruta y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

6.3. Análisis de medidas de protección y de atención para las víctimas de acoso sexual

Durante todo el proceso de investigación, la PGN deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de horarios, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa. Estos principios, de acuerdo con lo que señala

la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando estas se hayan iniciado, no de manera concomitante a cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.

6.4. Remisión y articulación intersectorial para la atención integral en salud, el acompañamiento legal y el acceso a la administración de justicia

El acoso sexual y la violencia laboral son delitos sancionados por la ley penal, como víctimas de violencia sexual, las personas pueden acudir a:

a. Atención en salud

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a ser recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique adiciones o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

Sobre la atención en salud a través del Protocolo de Atención en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, la Corte Constitucional señaló en la Sentencia C-754 de 2015 que este resulta obligatorio para todas las IPS del país, pues no solo busca garantizar reparación para la víctima sino garantizar la atención en salud conforme el alcance de este derecho fundamental.

b. Acompañamiento y representación legal

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública

de la Defensoría del Pueblo. Para esto, la víctima podrá ser orientada para que acuda a la defensoría regional y pueda ser representada en el proceso penal.

c. Denuncia ante la jurisdicción ordinaria

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a que se inicie una investigación oficiosa por la conducta ocurrida. De esta manera, pueden acudir a los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.

Dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

En toda la actuación, los investigadores y los fiscales deberán seguir las pautas definidas por el Protocolo de Investigación y Judicialización de la Violencia Sexual, adoptado mediante la Resolución 1774 de 2016 de la Fiscalía General de la Nación.

6.5. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección (como las descritas en el numeral 6.3) conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

7. Inicio de acciones de sancionatorias al interior de la entidad ante la comisión de conductas de acoso sexual

De conformidad con el *“Lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación”*, por tratarse de una investigación relacionada con la comisión de un delito, ésta debe asociarse a una falta gravísima en virtud del artículo 65 del Código General Disciplinario⁸.

De igual manera, la o las conductas disciplinables por el acoso sexual están asociadas al incumplimiento del siguiente deber: *“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”*. (Artículo 26.8 Código Disciplinario).

De acuerdo con el artículo 109 del Código General Disciplinario, vigente hasta el 30 de junio de 2021, de manera excepcional, las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y de acosos laboral pueden intervenir en la actuación disciplinaria como sujetos procesales con la facultad de designar apoderado, *“las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral”*, de conformidad con lo señala el artículo 110 de esta misma norma.

En aplicación del anterior Código Disciplinario, la Sentencia T – 265 de 2016 se refirió a los alcances de la participación de una quejosa por acoso laboral en el proceso disciplinario, señalando que de manera excepcional esta puede participar en calidad de sujeto procesal, por estar involucrada una violación a sus derechos humanos.

Teniendo en cuenta que, de acuerdo con lo definido en el marco jurídico revisado, los elementos del enfoque de derechos humanos de las mujeres se deben incorporar en cada una de las actuaciones de la Procuraduría General de la Nación, se indican algunas pautas para la incorporación del enfoque en las actuaciones disciplinarias:

Criterios transversales y estándares para tener en cuenta en las investigaciones disciplinarias por acoso sexual	Recomendaciones para la aplicación del enfoque de derechos humanos de las mujeres
<i>El acceso a la justicia y la aplicación del derecho interno</i>	Las actuaciones surtidas dentro de la investigación disciplinaria no pueden reproducir estereotipos de

⁸ Tener presente que el plazo de entrada en vigencia de esta ley se prorrogó hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, 'por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad

<p><i>para las mujeres ha estado mediado por la reproducción de estereotipos que están asociados a la discriminación estructural e histórica que han sufrido.</i></p>	<p>género ni basarse en estos para proferir decisiones de fondo (por ejemplo, señalando que la persona afectada provocó el hecho, o sacando conclusiones con base en dichos, comportamientos o incluso con base en la existencia de una relación previa entre la quejosa y el presunto infractor.</p>
<p><i>Ninguna actuación procesal de la PGN puede contener patrones de discriminación que supongan naturalizaciones implícitas de las violencias basadas en género, en especial, la sexual.</i></p>	<p>En ocasiones, especialmente en casos de violencia sexual, la imposibilidad de “demostrar” los hechos de violencia sexual hace que desestimen o que no se investiguen por creer que quedan “subsumidos” en hechos más graves. La negativa de las instancias administrativas a no reconocer la ocurrencia de estos hechos incide en su naturalización, es decir en la posibilidad de que tácitamente se termine aceptando y hasta justificando su existencia.</p>
<p><i>En toda decisión, debe considerarse la obligación de adoptar en plazos razonables medidas que eviten la materialización de cualquiera de los riesgos de género, en especial, la revictimización.</i></p>	<p>Es necesario que se propugne que las decisiones donde se revisen hechos de acoso sexual se adopten de manera preferente.</p>
<p><i>La credibilidad de las víctimas de violencia sexual y violencias de género debe considerarse como factor preponderante.</i></p> <p><i>Se debe evitar exigir a las víctimas la presentación de declaración. La negativa de la víctima a ratificar o ampliar su declaración no puede excusar la ausencia de investigación disciplinaria a través de otros medios probatorios</i></p>	<p>Se debe reconocer que las faltas disciplinarias asociadas a hechos de acoso sexual se prueban de manera diferenciada por la forma en que suelen ocurrir. De esta manera, deberá insistirse en el valor probatorio que tiene el testimonio de la víctima, y hacer referencia a este criterio para valorar adecuadamente su credibilidad.</p> <p>Al respecto, la Corte IDH, ha tenido en cuenta que las declaraciones brindadas por las víctimas de violencia sexual “se refieren a un momento traumático de ellas, cuyo impacto puede derivar en determinadas imprecisiones al recordarlos. Por ello, la Corte ha advertido que las imprecisiones en declaraciones</p>

	<i>relacionadas a violencia sexual o la mención de algunos de los hechos alegados solamente en algunas de éstas no significa que sean falsas o que los hechos relatados carezcan de veracidad”⁹.</i>
<i>Las actuaciones procesales de la PGN no pueden reproducir patrones de discriminación.</i>	-Se deben evitar prejuicios asociados al género al momento de revisar el caso. - No invisibilizar las violencias de género por considerar que se cometieron hechos victimizantes “más graves” ni subestimar los dichos y declaraciones de los/las representados/as.
<i>Las declaraciones de cualquier naturaleza que se reciban con miras a definir la situación jurídica de los investigados no deben contener presiones indebidas hacia las víctimas de acoso sexual, por el contrario, deben contener un enfoque de género a fin de evitar la revictimización.</i>	En el mismo sentido que se ha dicho, a través de sus fallos, los funcionarios pueden reproducir estereotipos de género, subestimar los hechos o invisibilizarlos. Por esta razón, corresponde tomar medidas para que esto no ocurra y se emitan observaciones sobre las declaraciones tendientes a que los investigados se abstengan o se retracten en las mismas instancias del proceso disciplinario de dichos, señalamientos o expresiones indebidas contra las víctimas por razones de género.
<i>Respetar y hacer respetar el derecho que tienen las víctimas de violencia sexual a no ser confrontadas con su agresor.</i>	En cumplimiento de este criterio, se debe garantizar que no concurren en un mismo espacio la víctima y el investigado, si esta no lo desea, y deberá exigir que se tomen las medidas necesarias y se haga uso de los apoyos disponibles (como ayudas en telecomunicación, escritos, narraciones, etc.).
<i>Garantizar que las narraciones de los hechos de acoso sexual sean recibidos en ambientes que propicien confianza tanto para hombres como para mujeres. Se debe evitar la repetición de</i>	Se debe garantizar que no se repitan declaraciones que sean inocuas o impertinentes a través de la petición para el uso de la palabra durante el desarrollo de las instancias del proceso.

⁹ Corte IDH. Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014

<p><i>declaraciones que resulten inocuas o impertinentes para las decisiones judiciales.</i></p>	
<p><i>Reconocer que el derecho de defensa de los acusados no puede generar actos de revictimización hacia las víctimas.</i></p>	<p>Es imprescindible prestar atención al carácter y alcance de los argumentos que emplea la defensa en la comisión de los hechos y que pueden estar encaminados a negar el impacto de los hechos con base en el género, o negar las conductas que constituyen una forma de violencia basada en este mismo criterio. En muchos escenarios, la violencia perpetrada contra mujeres y personas LGBTI tiende a negarse o pueden emplearse, aun en estrados judiciales, dichos, conocimientos y comentarios lesivos de la dignidad de las personas por razones de su género, identidad de género u orientación sexual.</p>
<p><i>En ninguna circunstancia pueden ser aceptados justificantes para el acoso, derivados de premisas tales como que la víctima ejercía la prostitución o consintió los actos sexuales.</i></p>	<p>Dentro de las estrategias de defensa, debe asumirse una enfática postura que rechace cualquier argumento tendiente a justificar hechos de acoso sexual o que pretenda responsabilizar a la víctima por la ocurrido. El consentimiento en estos hechos no puede inferirse ni asociarse con base en hechos, dichos, comportamientos o cualquier circunstancia “adjudicable” a la víctima. Para esto es imperioso observar las reglas que trae la Ley 1719 de 2014.</p>

En la Sentencia T- 590 de 2017, la Corte Constitucional señala algunos de los puntos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dispuesto para las investigaciones que versen sobre casos de violencia sexual. En términos generales, la Corte indica que la investigación:

- *Debe ser oportuna, para evitar que el tiempo atente contra la averiguación de la verdad y para adoptar medidas de protección eficaces,*
- *Debe ser exhaustiva, practicando las pruebas necesarias y valorándolas integralmente y analizando el contexto de los hechos para determinar si se trata de un patrón generalizado de conducta.*
- *Debe ser imparcial, para lo cual fiscales y jueces deben actuar objetivamente, es decir, libres de prejuicios o tendencias y evitando razonamientos teñidos de estereotipos.*

- *Debe respetar en forma adecuada los derechos de las afectadas, para prevenir una revictimización*

8. Seguimiento

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la dependencia encargada que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

Las gestiones de seguimiento podrán cesar en caso de que la víctima lo solicite.

9. Acciones para prevención del acoso sexual

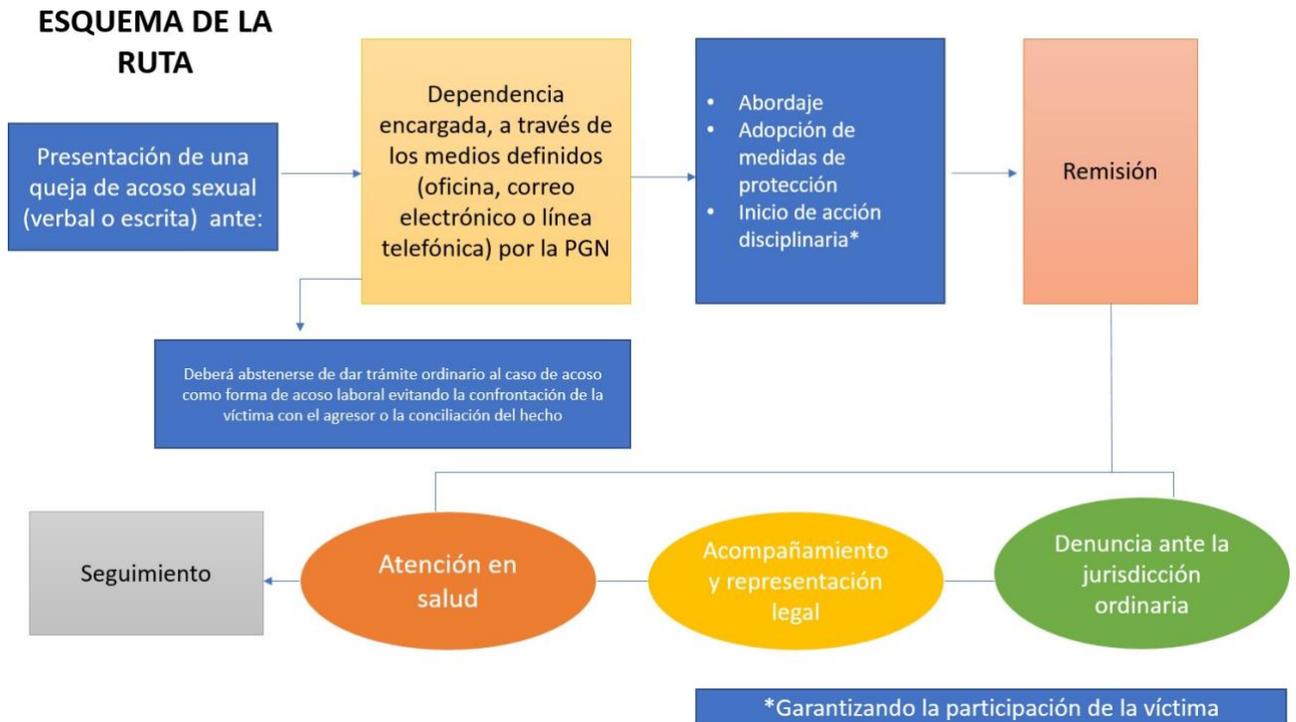
El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a los funcionarios de la PGN de la necesidad de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancia institucional frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual. De esta manera, se pueden adelantar, entre otras, las siguientes acciones:

a. Difusión: el contenido de esta Ruta, así como del alcance y gravedad de la conducta de acoso sexual, o las formas en que este puede presentarse, deben ser divulgados de manera permanente a través de los canales de comunicación de la entidad. Para esto, deben diseñarse piezas y contenidos que informen adecuadamente de la existencia de la ruta y de los medios para interponer las quejas por acoso sexual y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.

b. Sensibilización y formación: de manera periódica se deben generar espacios de capacitación sobre conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual y sobre los procedimientos de actuación de la presente ruta. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje, especialmente desde un enfoque de derechos de las mujeres para el reconocimiento y direccionamiento de un caso de acoso sexual.

c. Seguimiento y control: el seguimiento y control de hechos o circunstancias que puedan configurar casos de acoso sexual debe ser permanente. Para esto, es importante adelantar acciones que permitan alertar sobre la comisión de conductas que se pudieran considerar hostiles, identificando situaciones como: la existencia de bromas, comentarios o chistes con clara intencionalidad sexual, las críticas acentuadas al comportamiento en el trabajo de determinadas personas o la negativa a trabajar con dichas personas o la pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales por parte de algún/a funcionario/a. Para esto, es importante participar de espacios de los espacios de difusión y capacitación de los que pueda disponer la entidad.

10. Esquema: Ruta de Atención Integral para Víctimas de Violencia Sexual



- Alfaro María Cecilia; Comp. Lorena Aguilar, Ana Elena Badilla. --1a. ed.-- San José, C.R.: ABSOLUTO, 1999.
Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad /
- Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Eliminación de todas las formas
violencia contra la mujer
- Comisión de Derechos Humanos, 54º período de sesiones. Informe presentado Relatora Especial sobre la
violencia Contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias, de conformidad con la resolución
1997/44 de la Comisión. Doc. E/CN.4/1998/54 del 26 de enero de 1998, párrs. 12 y 13.
- Comité CEDAW (1992), “Recomendación General N° 19. 11º período de sesiones”. ONU. [En línea]
Consultado en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México,
sentencia del 16 de noviembre de 2009.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Excepciones Preliminares,
Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencias: T – 265 de 2016, T-126 de 2018, C-754 de 2015, C-718 de
2017
- Colombia, Ministerio de Justicia, Cartilla Género, 2019. Disponible en:
[https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf)
- Fiscalía General de la Nación, Protocolo y Listas de Chequeo para la Investigación y la Judicialización de
Violencia Sexual, 2016. Disponible en: www.fiscalia.gov.co/
- Guatemala, Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio
Público, Acuerdo 05-2019. Disponible en:
https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/library/democratic_governance/protocolo-para-la-atencion-de-casos-de-acoso-sexual-en-el-ambito.html
- Montealegre D.M Enfoques diferenciales de género y etnia. Especialización Acción sin daño y construcción
de paz. Módulo 3.1. GTZ-Universidad Nacional de Colombia, 2012. p. 8
- Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China, 4 al 15 de
septiembre de 1995. Consultado en:

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%20de%201995.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Los estereotipos de género y su utilización. Disponible en:

<https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. Consultado en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá,

UN Women. Concepts and definitions. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

United Nations. Report of the world conference to review and appraise the achievements of the united nations decade for women: equality, development and peace. Nairobi, 15-26 July, 1985. Consultado en:

http://www.5wwc.org/downloads/Report_of_WCW-1985.pdf