



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Facultad de Derecho

**CONSTRUCCIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN Y GESTIÓN COMO
PREVENCIÓN Y REACCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE
PUEDAN PRESENTARSE AL INTERIOR DE LAS FUERZAS
MILITARES**

DENISE YANIRA BARRIOS ROMERO

BOGOTA, D.C.

JUNIO DE 2019



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Facultad de Derecho

**CONSTRUCCIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN Y GESTIÓN COMO
PREVENCIÓN Y REACCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE
PUEDAN PRESENTARSE AL INTERIOR DE LAS FUERZAS
MILITARES**

DENISE YANIRA BARRIOS ROMERO

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Magister en Defensa de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional
Humanitario ante Organismos, Tribunales y Cortes Internacionales**

Directora

CECILIA LORENA BARRAZA MORELLE

BOGOTA, D.C.

JUNIO DE 2019

Nota de Aceptación

Evaluador

Bogotá D.C.,

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi Dios y Padre Eterno, quien guía siempre mi vida, hace prosperar mi camino, me da sabiduría y paz para entender los tiempos. A mi amado Javi y mi hijita Danielita quienes con su amor y entrega me apoyaron en todo momento a pesar del tiempo que deje de compartir con ellos. A mis padres Leopoldo y Mery, por incentivar me a continuar estudiando y me apoyaron con su voz de aliento para terminar mis estudios de Maestría.

Denise Yanira Barrios Romero

Agradecimientos

Deseo agradecer a mi directora de tesis, la Doctora Cecilia Lorena Barraza Morelle, quien con sus conocimientos orientó el trabajo, me permitió trabajar libremente y fue un gran apoyo. A la doctora Liliana Rocío Chaparro Moreno, docente de la Maestría quien me dictó la clase de “Género y Derechos de las Mujeres”, y de una manera clara, tranquila, amable me permitió interiorizar el tema del cual en espacios académicos había tenido la oportunidad de oír pero no de asimilar; finalmente quiero agradecer al señor Jorge Zabala, quien me asesoró en la parte metodológica y me orientó para poder terminar el trabajo de tesis, logrando enfocar el tema para tratarlo de manera apropiada en las Fuerzas Militares; a mis Superiores quienes me apoyaron para realizar el diagnóstico y a los miembros de las Fuerzas Militares que participaron en las encuestas y entrevistas que sirven como fuente para poder de esta manera construir la ruta de atención y gestión; finalmente, quiero agradecer a las directivas de la Universidad Santo Tomás, por permitir que el trabajo elegido, se vea reflejado en el mejoramiento de procesos al interior de mi Institución.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO 1.LAS FUERZAS ARMADAS:ASPECTOS ORGANIZACIONALES Y SOCIALES	14
1.1 Aspectos organizacionales de las Fuerzas Militares en Colombia.....	14
1.2 Aspectos sociales en las Fuerzas Militares.....	19
CAPÍTULO 2. MARCO TEORICO Y JURÍDICO.....	26
2.1. El acoso laboral sexual y su tratamiento a nivel internacional.....	26
2.2. El acoso una forma de violencia.....	31
2.3. Instrumentos jurídicos internacionales.....	33
2.4. Los compromisos del Estado Colombiano y su normatividad.....	39
2.5. Directivas internas de las fuerzas armadas.....	41
CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	43
3.1. Metodología del diagnóstico.....	44
3.2 Resultados de la encuesta.....	45
CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE RUTA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN.....	68
4.1. Propuesta.....	68
4.2. Comité de prevención y atención	72
4.3. Ruta de atención y gestión.....	74
CONCLUSIONES.....	77
LIMITACIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	86

LISTA DE FIGURAS

Figura No. 1 Mapa de Proceso de la Investigación por Fases	13
Figura No. 2 Misión de las Fuerzas Militares de Colombia	15
Figura No. 3 Organigrama Comando General de las Fuerzas Militares	16
Figura No. 4 Línea de Tiempo incorporación de la Mujer en las Fuerzas Militares	17
Figura No. 5 Programas de Educación Socio-familiar	21
Figura No. 6 Reglas de Oro – Ejército Nacional	25
Figura No. 7 Ruta de Acceso Violencia de Género Armada Nacional	25
Figura No. 8 Sexo - Género	45
Figura No. 9 Rango de Edad	46
Figura No.10 Estado Civil	46
Figura No.11 Tipo de Afiliación	47
Figura No.12 Categoría como Militar	47
Figura No.13 Conducta o situación 1	48
Figura No.14 Conducta o situación 2	49
Figura No.15 Conducta o Situación 3	50
Figura No.16 Conducta o Situación 4	51
Figura No.17 Conducta o Situación 5	52
Figura No.18 Conducta o Situación 6	53
Figura No.19 Conducta o Situación 7	54
Figura No.20 Conducta o Situación 8	55
Figura No.21 Conducta o Situación 9	56
Figura No.22 Conducta o Situación 10	57
Figura No.23 Conducta o Situación 11	58
Figura No.24 Conducta o Situación 12	59
Figura No.25 Conducta o Situación 13	60
Figura No.26 Conducta o Situación 14	61
Figura No.27 Conducta o Situación 15	62
Figura No.28 Conducta o Situación 16	63
Figura No.29 Conducta o Situación 17	64
Figura No.30 Ruta de Atención y Gestión	76

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1 Pie de fuerza incorporado en la Actualidad en las Fuerzas Militares	17
Tabla No. 2 Clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo	27
Tabla No. 3 Consecuencias del Acoso Laboral	29
Tabla No. 4 Conducta – Porcentaje 1	49
Tabla No. 5 Conducta – Porcentaje 2	50
Tabla No. 6 Conducta – Porcentaje 3	51
Tabla No. 7 Conducta – Porcentaje 4	52
Tabla No. 8 Conducta – Porcentaje 5	53
Tabla No. 9 Conducta – Porcentaje 6	54
Tabla No. 10 Conducta – Porcentaje 7	55
Tabla No. 11 Conducta – Porcentaje 8	56
Tabla No. 12 Conducta – Porcentaje 9	57
Tabla No. 13 Conducta – Porcentaje 10	58
Tabla No. 14 Conducta – Porcentaje 11	59
Tabla No. 15 Conducta – Porcentaje 12	60
Tabla No. 16 Conducta – Porcentaje 13	61
Tabla No. 17 Conducta – Porcentaje 14	62
Tabla No. 18 Conducta – Porcentaje 15	63
Tabla No. 19 Conducta – Porcentaje 16	64
Tabla No. 20 Conducta – Porcentaje 17	65

Resumen

TITULO: CONSTRUCCIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN Y GESTIÓN COMO PREVENCIÓN Y REACCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE PUEDAN PRESENTARSE AL INTERIOR DE LAS FUERZAS MILITARES.

Autor: Denise Yanira Barrios Romero

Palabras claves: Acoso sexual, violencia de género, Fuerzas Militares, Derechos Humanos, prevención.

El presente trabajo de investigación busca proponer una ruta de atención y gestión como prevención y reacción en casos de acoso sexual que puedan presentarse al interior de las Fuerzas Militares, toda vez que al revisar las políticas emitidas en el sector defensa, así como las Directivas emanadas por el Comando General de las Fuerzas Militares, se observa que a pesar del compromiso institucional para tratar la violencia de género, estas solamente señalan líneas de acción, sin implementar actividades específicas que permitan la prevención y reacción para restituir los derechos humanos de aquellas personas a quienes se les vulneren con este tipo de violencia. La propuesta de ruta de atención y gestión como prevención y reacción en casos de acoso sexual nace como resultado de un proceso investigativo que se realizó con personal que labora en las fuerzas y se basa en los estándares internacionales de los derechos humanos reconocidos por Colombia.

La realización de un estudio permite determinar las condiciones en las que se genera, el acoso sexual así como crear la ruta de atención y gestión que prevenga este flagelo para que los integrantes de las Fuerzas Militares puedan denunciar este tipo de conducta inmediatamente y ser atendidas de manera adecuada, oportuna y segura desde los ámbitos jurídicos y sociales, sin que se revictimicen buscando con ello que se restablezcan sus derechos y tengan un goce efectivo de los mismos dentro de la Institución y la sociedad.

Abstract

TITLE: CONSTRUCTION OF THE ROUTE OF ATTENTION AND MANAGEMENT AS PREVENTION AND REACTION IN CASES OF SEXUAL HARASSMENT THAT CAN BE PRESENTED INSIDE THE MILITARY FORCES.

Author(s): Denise Yanira Barrios Romero.

Keyword: Sexual harassment, gender violence, Military Forces, Human Rights, prevention

This research work seeks to propose a route of attention and management as prevention and reaction in cases of sexual harassment that may arise within the Military Forces, since when reviewing the policies issued in the defense sector, as well as the directives issued by the General Command of the Military Forces, it is observed that despite the institutional commitment to address gender-based violence, these only indicate lines of action, without implementing specific activities that allow for the prevention and reaction to restore the human rights of those people who are being harmed by this type of violence. The proposed route of attention and management as prevention and reaction in cases of sexual harassment was born as a result of an investigative process that was carried out with personnel that work in the forces and is based on international standards of human rights recognized by Colombia.

The realization of a study allows to determine the conditions in which it is generated, sexual harassment as well as to create the route of attention and management that prevents this scourge so that the members of the Armed Forces can report this type of behavior immediately and be taken care of. Appropriate, timely and safe way from the legal and social spheres, without re-victimize seeking to reestablish their rights and have an effective enjoyment of them within the Institution and society.

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual laboral es un fenómeno silencioso, el cual en la mayoría de los casos no es denunciado, por temor, vergüenza, o por las consecuencias que pueda traer para la víctima. Sin embargo, en los últimos años a nivel mundial ha quedado al descubierto esta problemática con la denuncia de mujeres que han acusado a algunos abusadores sexuales laborales que gozaban de reconocimiento internacional.

En consideración a que este tipo de violencia sexual de género, puede presentarse en cualquier momento en las Fuerzas Militares de Colombia, es necesario la realización de un estudio que permita determinar las condiciones en las que se genera, así como crear la ruta de atención y gestión que prevenga este flagelo para que los integrantes de las Fuerzas Militares puedan denunciar este tipo de conducta inmediatamente y ser atendidas de manera adecuada, oportuna y segura desde los ámbitos jurídicos y sociales, sin que se re-victimice buscando con ello que se restablezcan sus derechos y tengan un goce efectivo de los mismos dentro de la Institución y la sociedad.

Según un reciente estudio y análisis hecho por la Fiscalía General de la Nación en Colombia (Portafolio, El Tiempo Casa Editorial, 2018), sobre la violencia de género, “el acoso sexual es una expresión de violencia en espacios laborales, educativos o en cualquier escenario donde haya condiciones de desigualdad. El artículo 210-A, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, tipifica la conducta como un delito denominado el Acoso Sexual, y quien lo cometa puede incurrir en la pena de prisión de uno a tres años. Para la Fiscalía hay al menos 11.098 casos denunciados formalmente y las cifras aumentan, pasando de cuatro denuncias en 2008 a 1.656 en 2017, más de cuatro casos diarios”.

Dada su actualidad y el constante crecimiento como una de las formas de violencia sexual basadas en género a nivel mundial, esta investigación tiene como objetivo principal realizar una aproximación de la problemática de acoso sexual laboral al interior de las Fuerzas Militares, a través de una encuesta aplicada de manera aleatoria a un grupo focal de 500 personas que

laboran en el Comando General de las Fuerzas Militares y en los Comandos del Ejército Nacional, Armada Nacional y la Fuerza Aérea Colombiana, ubicados en la ciudad de Bogotá, y que han desempeñado durante el desarrollo de sus carreras diferentes cargos en otras unidades ubicadas a lo largo y ancho del territorio colombiano; personas militares y/o civiles que laboran en la parte profesional y asistencial, de diferentes edades y grados, que puedan desde su experiencia llevar a determinar si existe este tipo de violencia sexual al interior de las Fuerzas Militares, así como conocer su percepción frente al acoso sexual laboral y a partir de ahí generar una ruta de atención y gestión adecuada a las necesidades de este sector de la población.

Así con los elementos proporcionados por diagnóstico y por el análisis de fuentes secundarias se construyó una ruta de atención y gestión como prevención y reacción en casos de acoso sexual laboral que puedan presentarse al interior de las Fuerzas Militares. A futuro se espera que la ruta sea incluida en la institución a través de un acto administrativo en el cual se ordene la creación de un comité que debe atender estos casos, así como las ordenes escritas frente al tratamiento que debe darse, permitiendo con ello que el personal militar y civil que labora en la institución pueda denunciar este tipo de conductas que socavan su integridad.

El presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos, el primero de ellos denominado Las Fuerzas Armadas: Aspectos organizacionales y sociales, el segundo Marco teórico y jurídico, el tercero Diagnóstico del acoso sexual laboral y el cuarto Propuesta de la ruta de atención y prevención.

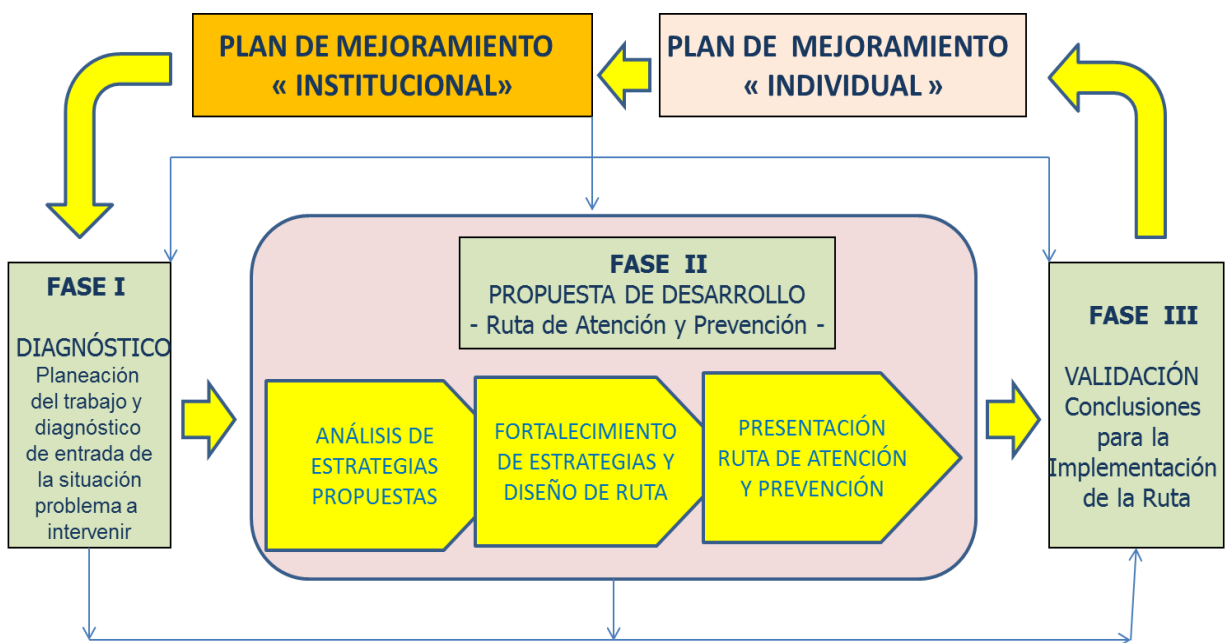
Respecto a la metodología utilizada se puede establecer, según (Lerma González, 2009) como una investigación mixta, donde de una parte se trabaja la investigación de tipo cualitativa de enfoque acción participación, cuyo objetivo es producir conocimiento y sistematizar las experiencias con el propósito de cambiar una situación social sentida como necesidad, mediante un proceso investigativo donde se involucra tanto el investigador como la entidad (Fuerzas Militares), para poder hacer un diagnóstico y elaborar la propuesta; y de otra, una investigación de tipo cuantitativa de enfoque, cuyo objetivo es determinar la dinámica presentada al interior de las Fuerzas Militares frente a este tipo de violencia, para lo cual se toma una muestra pequeña y aleatoria con personal que labora en la ciudad Bogotá, y que pertenece a las diferentes Fuerzas

(Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea). Adicionalmente, se hizo una revisión de fuentes secundarias para garantizar un abordaje desde los derechos humanos de la problemática del acoso como una forma de violencia.

Por último, señalar que debido a que durante el tiempo de producción de este trabajo me desempeñe como Directora de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de las Fuerzas Militares la ruta que surgió de este trabajo quedará como una propuesta técnica y económicamente viable, dentro del Plan de Acción del Comando General de las Fuerzas Militares para el año 2019, que fortalezca e impacte positivamente a la organización en cuanto a la prevención frente al acoso sexual laboral.

De esta forma el procedimiento desarrollado durante esta tesis se presenta en el siguiente cuadro que permite distinguir las tres fases de la investigación: una fase inicial de diagnóstico, seguido por la propuesta específica de desarrollo de la investigación, y finalizando con la fase de validación que formula las conclusiones para poder implementar la ruta de atención y prevención deseada. (Figura No.1)

Figura No. 1 Mapa de Proceso de la Investigación por Fases



Fuente: La investigadora

CAPITULO 1. LAS FUERZAS ARMADAS: ASPECTOS ORGANIZACIONALES Y SOCIALES

En este aparte se pretende determinar de manera general los aspectos organizacionales de las Fuerzas Militares de Colombia, y establecer los aspectos sociales, de salud y familia que se tienen en cuenta al interior de la institución vinculada al tratamiento de la temática de investigación.

1.1. Aspectos organizacionales de las Fuerzas Militares de Colombia

El Artículo 217 de la Constitución Política de Colombia de 1991 (CPC-1991), establece:

“La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. La Ley determinará el sistema de reemplazos en las Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio.” (Senado de la República - Constitución Política de Colombia, 2018, pág. 83).

Misión Constitucional, que debe cumplirse a través del Ministerio de Defensa, el cual fue modificado estructuralmente mediante el Decreto 1512 de 2000, que señala en su artículo 2: *“la Dirección del Ministerio de Defensa Nacional está a cargo del Ministro, quien la ejerce con la inmediata colaboración del Comandante General de las Fuerzas Militares, los Comandantes de Fuerza, el Director General de la Policía Nacional y el Viceministro”*.¹ A su vez, el artículo 3 señala que *“el Comandante Supremo de las Fuerzas Armadas de la República es el Presidente, quien puede dirigirlas directamente o por conducto del Ministro de Defensa Nacional”*.²

¹ Artículo 2 del Decreto 1512 de 2000, *“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones”*,

² Artículo 3 Decreto 1512 de 2000

Al referirse el artículo constitucional al Comando General de las Fuerzas Militares, es necesario señalar que esta es la “*entidad del más alto nivel de planeamiento y dirección estratégica para las instituciones castrenses del país*”³, y tiene bajo su égida al Ejército Nacional, la Armada Nacional y la Fuerza Aérea Colombiana. Siendo su misión la de: (Figura No. 2)

Figura No. 2 Misión de las Fuerzas Militares de Colombia

“Defender la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y la vigencia del orden constitucional, para contribuir con la seguridad de la población, sus recursos y el Estado Social de Derecho”.

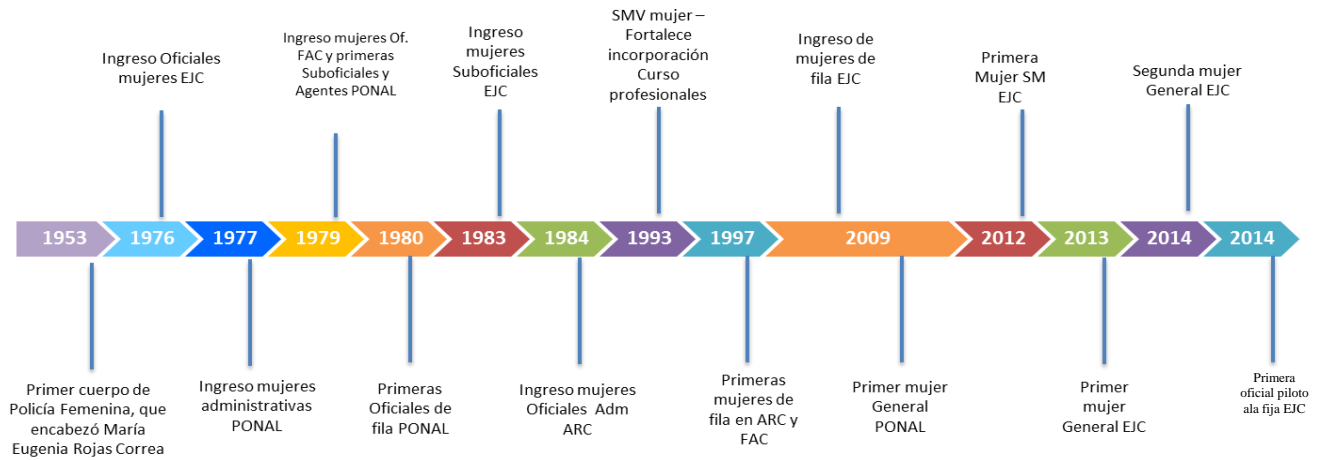
Fuente: Constitución Política de Colombia – 1991

El actuar de las Fuerzas Militares está ligado al desarrollo de Colombia, conformándose como la institución fortalecida, respetada y de gran credibilidad, siendo la piedra angular para lograr mantener en pie la democracia y la seguridad de una País que ha tenido altibajos por el conflicto armado interno, y que ahora apuesta a lograr consolidar la paz estable y duradera anhelada por todos los colombianos.

A fin de ilustrar la conformación del Comando General de las Fuerzas Militares, de acuerdo con la nueva transformación realizada mediante Disposición No. 013 del 23 de abril de 2018 COGFM, aprobada con la Resolución Ministerial No. 3877 del 05 de junio de 2018, del Ministerio de Defensa Nacional, se anexa el organigrama. (Figura No.3)

³ <https://www.cqfm.mil.co/es/conocenos/quienes-somos>

Figura No. 4 Línea de Tiempo incorporación de la Mujer en las Fuerzas Militares.



Fuente: Oficina de Género del Ejército Nacional de Colombia

En la actualidad las Fuerzas Militares las integran 59.239 Oficiales y Suboficiales, de los cuales, 55.776 son hombres y 3463 mujeres. Frente al grupo de mujeres se tienen 2.056 oficiales y 1.407 suboficiales, discriminadas por fuerza, en la Tabla No. 1, de la siguiente forma:

Tabla No. 1 Pie de fuerza de las Fuerzas Militares

CATEGORIA	EJERCITO NACIONAL	ARMADA NACIONAL	FUERZA AEREA COLOMBIANA	TOTAL
OFICIALES	8.667	2.099	2.126	12.892
SUBOFICIALES	31.256	8.224	3.404	42.884
OFICIALES	842	521	693	2.056
SUBOFICIALES	601	330	476	1.407
PARTICIPACION MUJERES FFMM	3.4%	7.6%	17.4%	5.8%

Fuente: Dirección de Derechos Humanos y DIH de las FF.MM

Al ingresar las mujeres a las filas castrenses y contar con mujeres civiles que prestan sus servicios como profesionales o personal asistencial se presentan cambios en la organización y

por ende se deben adecuar los procesos y procedimientos para la protección, garantía y respeto de los derechos del personal femenino, no obstante al revisar las Políticas emitidas por el sector defensa, así como las directivas emanadas por el Comando General de las Fuerzas Militares, se observa que a pesar del compromiso institucional para tratar la violencia de género, estas solamente enmarcan las líneas de acción como tal, sin ejecutar actividades específicas de desarrollo.

Teniendo en cuenta que los miembros de las Fuerzas Militares, son los principales garantes de los Derechos Humanos, y en consideración a que el Estado Colombiano a través de sus Agentes Estatales debe garantizar el respeto de los derechos y libertades de los Colombianos, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 1.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica de 1969-aprobada en Colombia con la Ley 16 de 1972, el Ministerio de Defensa Nacional y el Comando General de las Fuerzas Militares, han diseñado directivas para que en el ejercicio de la misión constitucional los integrantes de las Fuerzas Militares garanticen, protejan y respeten los Derechos Humanos de los colombianos, atendiendo el principio de colaboración armónica entre las entidades para poder de esta manera cumplir con los fines esenciales del Estado.

Razón por la cual, el Comando General de las Fuerzas Militares con base en el Artículo 2º⁴ de la Constitución Política de Colombia-1991, creó en el año 1994, la primera Oficina de Derechos Humanos que fue transformada y hoy en día se denomina Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de las Fuerzas Militares, (MINDEFENSA-Resolución No. 3877, 2018) y tiene como función principal:

“Emitir estrategias a través de lineamientos en materia de respeto, promoción y garantía de los Derechos Humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario para fortalecer la legitimidad Institucional, así como coadyuvar en la construcción de la defensa jurídica del Estado en casos que involucren a las Fuerzas

⁴ “Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. 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.” (Senado de la República - Constitución Política de Colombia, 2018, pág. 14)

Militares ante organismos e instancias internacionales” (Comando General FF.MM.- Disposición No. 013, 2018);

Función que también se realiza en el Ejército Nacional, la Armada Nacional y la Fuerza Aérea Colombiana a través de las 268 Oficinas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario que se encuentran a lo largo y ancho del territorio colombiano.

Dependencias que deben velar porque a nivel de las Fuerzas Militares se cumplan los objetivos frente al respeto de los Derechos Humanos y la aplicación adecuada de las normas de la guerra, y una vez se incorpore la ruta de atención y gestión frente a este tipo de violencia tendrán que hacer seguimiento a los casos y elaborar actividades de prevención y reacción que establezcan mejores prácticas al interior de la Institución de cara a combatir este flagelo.

1.2. Aspectos sociales en las Fuerzas Militares

Al efectuar la pesquisa frente a los aspectos Sociales y de Salud, se encontró que al interior del sector defensa, se emitió la (Defensa, 2010) *“Política en Derechos Sexuales y Reproductivos, Equidad y Violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH”*, (Defensa, 2010) *“con la cual se presenta, de acuerdo a las palabras del Ministro de la Defensa de la época Dr. Manuel Silva Luján: “Los Derechos Sexuales y Reproductivos, como derechos y libertades fundamentales que corresponden a todas las personas, sin discriminación, y que permiten adoptar libremente, sin ningún tipo de coacción o violencia, una amplia gama de decisiones sobre aspectos de la vida humana como el cuerpo, la sexualidad y la reproducción. Así mismo, señala que: con el documento se dan lineamientos para la construcción de modelos de atención que permitan una acción integral dirigida a incidir en los factores de riesgo y vulnerabilidad, y a promover comportamientos protectores apoyados en la construcción de la sexualidad, especialmente diseñados para la fuerza pública, de forma que cada individuo sea realmente un sujeto de derechos , que se garantice el bienestar de los usuarios de los sistemas de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, y se logre un impacto positivo en las comunidades donde los miembros de la Fuerza Pública ejercen su labor.”* (MINDEFENSA-Política Pública Sectorial Enfoque de Género, 2010, pág. 2)

La precitada política contiene dos capítulos, en el primero de ellos se desarrolla el marco conceptual en los que tratan entre otros temas los de violencia basada en género y la violencia contra la mujer, la violencia sexual y la equidad de género; no obstante al revisar los ítems en los que se refieren a la promoción y prevención, formación, acción integral, entre otros, señala la creación de protocolos sin que se desarrollen ni muestren la ruta que pretende establecer la política.

El Ministerio de Defensa a través de la “*Política en derechos sexuales y reproductivos, equidad y violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH*” y la “*Política Pública Sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública*”, ha manifestado la voluntad de esa Cartera de proteger a los miembros de la Fuerza Pública de la violencia basada en género, para lo cual el Comando General de las Fuerzas Militares, debe desarrollar el tema frente a este flagelo en la Fuerzas Militares, lo que hasta la fecha de acuerdo con la pesquisa no se ha realizado. Aspecto que además se ha evidenciado al no contar con estadísticas que permitan determinar la existencia o no de la problemática a nivel de las Fuerzas Militares (Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea Colombiana), y se observa que no se han adelantado los protocolos para atender a las personas víctimas ante un eventual caso de acoso sexual laboral.

Por su parte, el Comando General de las Fuerzas Militares, emitió la Directiva Permanente 030, cuyo asunto trata la “*Equidad de Género para las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos*” con la que se busca el empoderamiento de las mujeres, para que de manera individual y colectiva se tome conciencia, la construcción de confianza, ampliación de oportunidades y acceso y control sobre recursos; razón por la cual el Mando Superior transmitió su compromiso con la garantía y respeto de los derechos humanos de las mujeres uniformadas como constructoras de paz.

Las Fuerzas Militares, han emitido ordenes con el fin que se respete a la mujer uniformada y a la no uniformada, han creado programas que sirven de modelo para velar por las familias, ejemplo de ello, lo constituye el Programa de Educación Sociofamiliar que tiene la Armada

Nacional, buscando con ello que al mantener una buena armonía en los hogares y un adecuado manejo de la afectividad y la sexualidad.

Así mismo, se ha señalado en documentos, informes, noticias escritas, la importancia de respetar a la mujer, recordando en todo momento que la violencia contra la mujer es una violación de los Derechos Humanos, por lo que a través de diferentes espacios se desarrolló la Feria de Servicios y Oferta Institucional de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional organizada por el Ministerio de Defensa, para conmemorar el día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, sensibilizando al personal, fomentando en los participantes la reflexión con perspectiva de género, recordando siempre, que los miembros de las Fuerzas Militares son los principales garantes de los Derechos Humanos.

Figura No. 5 Programas de Educación Socio-familiar



Fuente: <https://marinanet.armada.mil.co/node/2599>

Es necesario señalar que una situación de violencia sexual o acoso sexual marca al ser humano de manera negativa, generando una serie de inconvenientes en su trabajo, familia, y aún en la sociedad, razón por la cual, se hace necesario que se adopten medidas serias, que

contribuyan a restaurar a la víctima, razón por la cual deben emitirse directrices que resulten útiles para la realización real y efectiva de la restauración de la víctima; estableciendo los mecanismos pertinentes.

Ahora bien, teniendo en cuenta que Colombia como Estado se encuentra obligado a la adopción de medidas con el fin de evitar la violencia sexual basada en género, con base en los parámetros establecidos en los tratados internacionales, especialmente lo contemplado en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, contemplada en (Organización de Estados Americanos-OEA-Convención Belem do Para, 1994, pág. 2), aprobada en Colombia mediante la Ley 248 de Diciembre 29 de 1995, y ratificada el 10 de Marzo de 1996, la cual establece en sus artículo 1 y 2, lo siguiente:

“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. Artículo 2 Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) 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 que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”(Subrayado fuera del texto)

Al incluirse el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia sexual contra la mujer, surge la necesidad de crear la ruta de atención y gestión como prevención para evitar que este tipo de violencia pueda presentarse al interior de las Fuerzas Militares, para que las víctimas de acoso sexual sean atendidas y reparadas en su integridad, evitando que sean revictimizadas, y buscando siempre restablecer sus derechos y libertades, y una atención oportuna desde las áreas jurídica, médica, psicológica y social de manera acorde con la gravedad de la vulneración de sus derechos.

En consideración a que el acoso sexual laboral se puede presentar en cualquier momento en las Fuerzas Militares, tal y como ocurrió en la Policía Nacional, hecho que fue motivo de noticia nacional y que fue publicada por el diario EL TIEMPO, con el título “Acoso sexual en la Fuerza Pública: pocas denuncias, un riesgo latente” (Méndez, 2018)⁵, artículo en el cual *“el doctor Rodrigo Córdoba, Jefe del Departamento de Psiquiatría de la Universidad del Rosario, asegura que el acoso sexual y el laboral son riesgos mayores en esas instituciones, por su misma estructura altamente jerarquizada y agrega que el machismo imperante en las fuerzas es también un factor que puede aumentar la problemática del acoso”*; se hace necesario realizar un estudio serio que permita determinar las condiciones en las que se genera y así crear la ruta de atención y gestión que prevenga este flagelo, proteja a las integrantes de la Institución, y garantice que las mujeres cuenten con el goce efectivo de sus libertades y derechos.

De la investigación adelantada se puede inferir que el acoso sexual laboral en las Fuerzas Armadas, no ha sido objeto de estudio, razón por la que no se observan publicaciones al respecto, desconociéndose hasta el momento las causas que pueden llevar a un miembro de las Fuerzas Armadas a realizar ese tipo de violencia sexual; así como las edades en que pueda realizarse ese tipo de conducta o ser víctima de la misma; el grado que puedan ostentar el presunto victimario y la víctima. Tampoco se conoce si el acoso sexual laboral se presenta con mayor frecuencia entre hombres y mujeres, o entre personas del mismo sexo, ni cuáles son las diferentes formas de acoso sexual al interior de la Institución que puedan presentarse, y mucho menos se ha investigado lo que los hombres y mujeres de las Fuerzas Militares entienden por acoso sexual laboral y si conocen las implicaciones en el ámbito jurídico, social y sanitario que pueden presentarse.

A través de la Directiva Permanente No 030 del 10 de Marzo de 2015, suscrita por el señor General Comandante General de las Fuerzas Militares, cuyo Asunto es: *“Equidad de Género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos”*, y la finalidad: *“El Comando General de las Fuerzas Militares transmitió el compromiso de las Fuerzas*

⁵ <https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/panorama-del-acoso-sexual-en-la-fuerza-publica-189518>

Militares con la garantía y respeto de los derechos humanos de las mujeres, incluyendo el mando de Política Ministerial en Equidad de Género para las mujeres militares, en todos los ámbitos de la actividad militar en condiciones de igualdad, reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres uniformados, de manera que permita el empoderamiento de las mujeres uniformadas como constructoras de paz”, el Comando General de las Fuerzas Militares, trabajó buscando un tratamiento apropiado frente a las oportunidades y control sobre los recursos e ideología empoderando de esta manera a las mujeres militares; fortaleciendo en todo tiempo los derechos humanos de la mujer militar, permitiendo que sean más inclusivas, participativas y que tengan igualdad de oportunidades.

No obstante, lo anterior, se observa que la Directiva está dirigida básicamente a buscar que la mujer tenga mayor confianza en sí misma y entienda que pueda lograr los objetivos que se proponga en la institución, sin embargo, no hace mención en ningún momento al acoso sexual laboral ni refiere los protocolos para resolver la situación de llegar a presentarse.

Por su parte, el Ejército Nacional, ha diseñado la *“Guía práctica mantenimiento de un ambiente laboral sano, libre de acoso sexual”*, expedida en el año 2018, mediante la cual el señor General Ricardo Gómez Nieto, Comandante del Ejército Nacional de la época, señaló: *“Es claro que el acoso sexual laboral, es una de las expresiones más emblemáticas de la violencia y discriminación en la sociedad actual, que afecta de manera prominente a las mujeres, siendo ellas quienes se encuentran mayormente expuestas a enfrentar las manifestaciones de la conductas constitutivas de acoso sexual laboral y sus consecuentes efectos”* y enfáticamente indicó: *“Es responsabilidad de todo el personal que conforma el Ejército Nacional, brindar ambientes laborales libres de violencia contra las mujeres y propender por una Fuerza respetuosa y garante de los Derechos Humanos”*, en esta guía se indican los conceptos básicos de género, acoso sexual, entre otros, se dan instrucciones para todos los niveles del mando frente a la violencia sexual y se ordenaron diez reglas de oro (Figura No. 6), para la prevención del acoso sexual en el Ejército Nacional, no obstante, no se señala una ruta de atención.

Figura No. 6 Reglas de Oro – Ejército Nacional

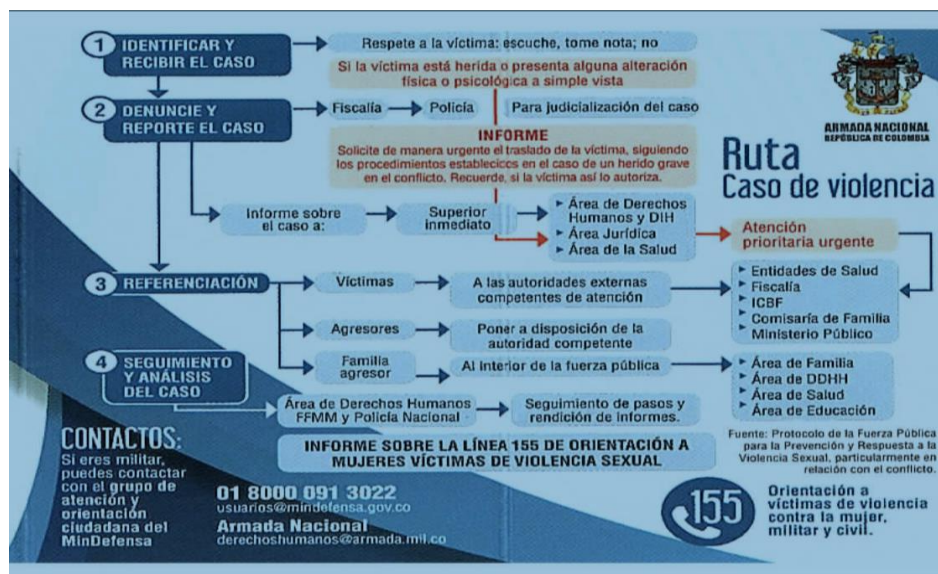
DIEZ REGLAS DE ORO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL EJÉRCITO NACIONAL

- El acoso sexual laboral es inaceptable, no será tolerable y se actuará de manera inmediata para proteger a las víctimas.
- En el Ejército Nacional se comprende que un NO es NO, y se actúa en el marco de este entendimiento.
- No hacer uso de la jerarquía o cargo para acosar, hostigar o perseguir a alguien.
- En el Ejército Nacional se entiende que las situaciones de acoso sexual laboral generan un alto grado de indefensión para las víctimas, por lo que no se considerará NUNCA que el silencio signifique aprobación.
- Se deben eliminar expresiones o gestos que menoscaben los derechos de las mujeres y los hombres, que constituyan algún tipo de acoso sexual laboral. Propos, miradas lascivas o expresiones de afecto no solicitadas o consentidas, deben ser consideradas conductas inadecuadas.
- Abstenerse de realizar contactos físicos innecesarios: manoseos, pellizcos, besos, palmaditas, apretones, roces deliberados, todos estos son constitutivos de acoso sexual laboral.
- Ninguna razón justificará el desarrollo de conductas que constituyan acoso sexual laboral, la víctima no tiene responsabilidad sobre el comportamiento del presunto agresor.
- Todo el personal del Ejército tiene responsabilidad en impedir la violación de los Derechos Humanos de las Mujeres y Hombres, por ello, está en la obligación de actuar diligentemente ante las situaciones de acoso sexual laboral que puedan presentarse.
- En la institución se promueve el respeto por la dignidad humana y se trabaja por un entorno laboral libre de violencias contra las mujeres y los hombres.
- Erradicar las situaciones de acoso sexual laboral y la ocurrencia de violencias contra las mujeres, es responsabilidad de todo el personal.

Fuente: Ejército Nacional de Colombia

A su vez, la Armada Nacional diseñó la ruta de acceso en casos de violencia de género, no obstante, no hace una relación específica frente a los casos de acoso sexual laboral.

Figura No. 7 Ruta de Acceso Violencia de Género Armada Nacional



Fuente: Armada Nacional de Colombia

CAPITULO 2. MARCO TEORICO Y JURIDICO

Las relaciones laborales han sido objeto de estudio y regulación en la legislación reciente con el fin de proteger los derechos de las y los trabajadores, lo relativo a las relaciones interpersonales en el trabajo resulta un tema relativamente nuevo y de creciente interés, dado el surgimiento de prácticas nocivas en este terreno, como es el caso del acoso laboral. Fue sólo a finales de los años 80, tras un estudio realizado en Suecia, que el Profesor Heinz Leymann empezó a abordar el tema y a trabajar sobre su definición, manifestaciones y consecuencias en las víctimas. Posteriormente trabajos como los de Marie France Hirigoyen e Iñiqui Piñuel llevaron a desarrollar el tema de manera más amplia analizando las consecuencias psicológicas y morales, así como las consecuencias en la productividad y buen desempeño en las empresas.

2.1. El acoso laboral sexual y su tratamiento a nivel internacional

Mediante pesquisa bibliográfica realizada en las bases de datos Scopus y Scielo, se determina que no se registran antecedentes de análisis o propuestas o trabajos de investigación publicados sobre el acoso sexual laboral en las Fuerzas Armadas de Colombia ni de otros países. No obstante, la temática ha sido desarrollada en los ámbitos estatal, universitario y empresarial a nivel internacional. Dentro de los que, por ejemplo, encontramos que, en España, frente al tema se ha investigado lo siguiente:

- a. El Ministerio del Trabajo de España realizó a través del Instituto de la Mujer, una investigación de forma plural sobre el acoso sexual en el trabajo, en cooperación de la empresa INMARK Estudios y Estrategias. Dentro del trabajo de investigación se desarrolló un sondeo a mujeres activas con edades entre los 16 y los 64 años, que se encontraban laborando en el momento de la entrevista o en el último año. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España , 2004)

Con el propósito de lograr el análisis pertinente el grupo de trabajo realizó reuniones de grupo con expertos/as y responsables de instituciones y/o programas relacionados con el acoso sexual, así como representantes de empresas privadas; con profesionales de atención

directa a personas que han sufrido acoso sexual; con trabajadores de diferentes ámbitos sectoriales y tipologías de empresas (1 mujeres y 1 varones). Analizaron aspectos importantes que demostraron que el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, no obstante, señalaron que la mujer se convierte en la principal víctima del mismo porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional. Y finalmente, señalaron tres ejes importantes dentro del acoso sexual laboral, tales como que: *“Se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres; es un abuso de poder masculino y se produce en un marco de abuso de poder”*.

Del estudio realizado, se extrae que se ha clasificado el acoso sexual laboral tomando en cuenta criterios de levedad y gravedad, teniendo en cuenta el nivel dado en cada caso por los trabajadores y las trabajadoras encuestadas, los cuales sirven para determinar que conductas son las que resultan más gravosas o que conllevan mayor afectación. (Tabla No. 2)

Tabla No. 2 Clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo

Una clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo según la percepción de las trabajadoras.
Una vez analizadas las valoraciones sobre las 15 conductas de acoso, se establece una clasificación operativa de lo que puede considerarse acoso leve, grave o muy grave.
<ul style="list-style-type: none"> • Acoso leve: criterio menos de un 55% lo considera grave o muy grave. - Chistes de contenido sexual sobre la mujer - Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras - Pedir reiteradamente citas - Acercamiento excesivo - Hacer gestos y miradas insinuantes
<ul style="list-style-type: none"> • Acoso grave: criterio de un 55% a un 85% lo considera grave o muy grave. - Hacer preguntas sobre su vida sexual - Hacer insinuaciones sexuales - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones - Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero
<ul style="list-style-type: none"> • Acoso muy grave: criterio más de 85% lo considera grave o muy grave. - Abrazos, besos no deseados - Tocamientos, pellizcos - Acorralamientos - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas - Realizar actos sexuales bajo presión de despido - Asalto sexual

Fuente: http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/varios/1informe_acoso_sexual.pdf

- b. Así mismo en España, se efectuó un estudio sobre el acoso sexual en las empresas, encontrando según (Natalia Correa Flores y Rafael Fenoy Castaño, 2017) que esta conducta se presenta con frecuencia y es reiterada. En el estudio realizado, señalan que las modalidades conductuales, en que se presenta esta violencia sexual son físicas, verbales y no verbales, tipo de violencia que se presenta en individuos jóvenes, de reciente incorporación a la empresa, inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas, con bajos ingresos y con estudios básicos o medios.

Dentro de los factores vinculados al acoso sexual al trabajo encontraron los investigadores:

- **Prevalencia**, situaciones que muchas veces presentan los siguientes problemas “*resulta complicado determinar la prevalencia de este problema debido a que, en muchas ocasiones, se ve enmascarado dentro de comportamientos legítimos o la denuncia se ve entorpecida por factores como el temor a la falta de credibilidad del entorno o a la pérdida del empleo.*”
- **Relaciones de poder**, personas de diferente posición jerárquica de una misma compañía donde el superior ejerce su poder para que la otra persona acceda a determinadas demandas.

Los investigadores señalaron las consecuencias del acoso laboral (Tabla No. 3) y concluyeron, partiendo de las repercusiones de esta problemática, que es necesario concienciar a las distintas organizaciones para la implantación de medidas que permitan una mejor *prevención, detección y detención* de las situaciones de acoso sexual en el contexto del mundo laboral.

Tabla No. 3 Consecuencias del Acoso Laboral

CONSECUENCIAS ACOSO LABORAL	
✓ Baja autoestima	✓ Modificación en el comportamiento
✓ Descenso de la motivación- ausentismo laboral.	✓ Perjuicio en la situación laboral
✓ Cambios a nivel relacional	✓ Enfermedades físicas.
✓ Menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad	✓ Pérdida de confianza hacia uno mismo y hacia los demás.
✓ Repercusiones en la salud mental	✓ Suicidio
✓ Trastorno del sueño	

Fuente: <http://www.psicologosmadridcapital.com/blog/acoso-sexual-en-el-trabajo-factores-y-consecuencias/>

Por otra parte, también en España se llevó a cabo una investigación que fue aprobada por el Comité de Ética de la Universidad Autónoma de Madrid (España), en la que participaron 460 trabajadores de diferentes empresas y entidades, quienes al momento de la encuesta se encontraban laborando y sus edades están comprendidas entre los 18 y 67 años, los investigadores (G, J, H, & Sebastián, 2011) advirtieron que *“En los últimos años ha habido un incremento en el interés y en las investigaciones en torno al tema de la agresión laboral, al ser un problema serio de salud ocupacional que trae consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las organizaciones”*.

De los resultados de la encuesta presentada se observa que tanto la falta de civismo como el acoso laboral son conductas negativas y contraproducentes que traen problemas a la organización y al trabajador situaciones complejas donde presenta ira, frustración y deseos de venganza toda vez que muchas veces no puede renunciar, además que es una persona insatisfecha en el trabajo. Los investigadores señalan claramente la necesidad de implementar programas y protocolos frente a los casos de agresión laboral, para mantener y mejorar la salud ocupacional de los trabajadores, con lo que se logra una mayor productividad.

De otra parte, en México, se determinó que la violencia siempre ha estado presente en el mundo del trabajo asalariado. La cultura organizacional que prevalece actualmente es la de la precariedad, escenario idóneo donde se recrean múltiples expresiones de discriminación, exclusión y otras modalidades de violencia. (Mercedes Zúñiga, 2017)

A través de la investigación, Zúñiga, observó la precariedad de las entidades y empresas en el noroeste de México, para atender los temas de acoso sexual laboral, toda vez que las víctimas de este flagelo no encuentran apoyo por parte de sus jefes, ni de las áreas de Recursos Humanos para ayudarlas a solucionar los problemas, sino que en reiteradas oportunidades obtienen como respuesta la suspensión o el despido de sus trabajos. La investigadora estudió el acoso (mobbing, en inglés), señalando que como precisa Piñuel (2001: 56): este no deja rastro “*ni señales externas, a no ser las del deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas, como problemas de relación o de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional, etc.*”. Es un crimen silencioso y limpio, que busca “*acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica del otro, minándolo y desgastándolo emocional y físicamente*” y que escala en su trato vejatorio hasta alcanzar “*extremos imposibles de soportar para el acosado*”. El mobbing según Leymann (1993), aparece cuando las presiones y resentimientos se instalan en el orden cotidiano del núcleo laboral.

En cuanto al hostigamiento sexual se expresa como una conducta indeseada e intrusiva, que los hombres les imponen a las mujeres; estas conductas de acoso pueden ir “*desde las más sutiles y ambiguas conductas masculinas hasta las más obscenas y agresivas*” (Wise y Stanley 1992: 72). Del trabajo de investigación mencionado se puede concluir que el hostigamiento sexual y el acoso laboral:

- Existen y se nutren de una entidad laboral sexista y perversa que tolera la violencia para su provecho.
- Las mujeres trabajadoras son consideradas “fuera de lugar”.
- A las mujeres se les humilla y maltrata porque son tratadas como objetos que pueden ser usados y desechados.

2.2. El acoso una forma de violencia

El acoso laboral es conocido como *mobbing*, un término tomado de la etología, en donde se utilizó para describir el fenómeno de agresión por parte de un grupo de pájaros contra otro. En el ámbito laboral fue adaptado a situaciones similares y ha tenido un amplio desarrollo en países del norte de Europa como Suecia y Finlandia. En los países anglosajones se han adoptado términos como Bullying o Bossing para designar el mismo fenómeno. En Europa se han adoptado varias directrices, especialmente respecto a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

En América Latina el estudio de este fenómeno ha sido más reciente, con regulaciones como las de México o Argentina. En Colombia se reconoció y se reguló este hecho por medio de la Ley 1010 de 2006 con la cual se intenta prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso en las empresas. Existe gran parte de la población activa laboralmente que se encuentra bajo estas circunstancias, viendo afectadas su salud física y mental, así como reduciendo la competitividad de las empresas.

En Colombia, bajo las leyes laborales y las condiciones de mercado laboral que rigen actualmente, no se ofrece estabilidad ni formalidad en el empleo, siendo los espacios laborales terrenos fértiles para la existencia del mobbing y la vulnerabilidad de los trabajadores frente al mismo por temor a perder sus lugares de trabajo y no encontrar después otros medios de subsistencia.

Por otra parte, la violencia de género es un problema que ha persistido en la historia independientemente de la época, en algunas sociedades con más notoriedad que en otras. Según palabras de la autora (Meras, 2003) la violencia de género es un problema que se debe afrontar radicalmente, ya que se trata de un problema que presenta unas raíces muy profundas y una larga trayectoria histórica. Gracias a la luminosidad que se ha dado y se da a este problema se está desarrollando una conciencia social que persigue implantar acciones de mejora en todos los ámbitos sociales y culturales a fin de erradicar las actitudes y acciones asociadas a dicho tipo de violencia.

Al referirnos a violencia de género, estamos frente a aquellos actos que violan los Derechos Humanos de mujeres y niñas. En 1993, durante la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos celebrada en Viena, fueron especificados por primera vez los derechos humanos propios de la mujer y la niña incluyendo estos mismos en la Carta de Derechos Humanos Universales. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing, en el año 1995, se recoge la expresión “*violencia contra la mujer*”, refiriéndose a ello como “*todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada*” (ONU, 1995, p. 55) 5 2.1 Formas de violencia de género: Tras analizar el informe final del Consejo de Europa (CE):

“Actividad para combatir la violencia contra las mujeres: normas mínimas para los servicios de asistencia y recogida de datos administrativos sobre la violencia doméstica en los estados miembros del Consejo de Europa” (CE, 2006). Podemos señalar cinco tipos de violencia relevantes que afectan a la mujer. • Física: Todo tipo de agresión corporal desde empujones, golpes a asesinato. • Sexual: todo acto sexual del hombre hacia la mujer sin consentimiento de ésta. • Psicológica: Concepto amplio que admite múltiples modalidades de agresión intelectual o moral como amenazas, desprecio, aislamiento, etc. • Económica: abarca todo tipo de desigualdad a los recursos ya sean de ámbito privado o público, como por ejemplo, negar el uso de dinero conjunto, impedir el acceso a un puesto de trabajo o formación y menor retribución salarial. • Estructural: indirectamente guarda relación con la económica en el sentido que se ponen barreras de superación, estas apenas son visibles, pero impiden que la mujer progrese, un claro ejemplo son las relaciones de poder o la dependencia económica (Consejo de Europa 2006). 2.2 El problema de la violencia contra las mujeres.

Uno de los principales factores que llevan a que la violencia de género se siga reproduciendo es el no saber reconocerla a tiempo, no diferenciar los actos que son considerados como tal, y en el peor de los casos aceptarla en silencio y sumisión. Es necesario que las mujeres sean

conscientes de que el maltrato no es tolerable; es sumamente arriesgado creer que el maltratador es inmoral sólo debido a que está pasando una mala racha y que va a cambiar porque está arrepentido. Son muchos los maltratadores que vuelven a ser violentos, y cada vez lo son de forma más peligrosa, llegando incluso a asesinar a su pareja.

Es así como el acoso sexual también es una modalidad de violencia, este término que se utilizó por primera vez en el año 1974 por un grupo de feministas que querían describir su experiencia con los hombres en lo que respecta al sector laboral y la poca valoración de las mujeres en el sector. Este concepto puede ser considerado por algunos grupos entre ellos los feministas como un problema de poder en vez de uno sexual, mediante el cual se hace el uso de la autoridad para obtener satisfacciones sexuales. El Informe Rubinstein (octubre de 1987), es el primer informe europeo en definir y delimitar el acoso sexual, y planear las medidas para combatirlo. Este informe desveló la importancia y alcance de este problema, en él se propuso la definición del mismo, en los siguientes términos: “*el acoso sexual se define como aquel comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres*”. Así, se contempla no sólo la degradación que supone para la mujer maltratada sino la propia degradación humana del maltratador.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), por otro lado, fue el primer organismo internacional en adoptar un instrumento que contiene una protección expresa contra el acoso sexual (OIT, 1998). Posteriormente y en la misma línea se reconoció de forma explícita que el acoso, además de ser un problema de seguridad y salud, constituye una manifestación de la discriminación basada en el género (OIT, 2007).

2.3. Instrumentos jurídicos internacionales

Ahora bien, la Organización de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, han puesto sobre la mesa el tema de la violencia sexual y la discriminación contra la mujer, razón por la cual en diferentes Asambleas, han propuesto a los Estados ser parte de convenios y tratados internacionales tendientes a prevenir y erradicar este flagelo, para lo cual sobre la

temática de acoso sexual materia de esta investigación, directamente se encuentra el siguiente corpus juris internacional reconocido para las mujeres, lo integran la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW- y la Convención de Belem do Para.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 1 define la discriminación contra la mujer. Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si hablan expresamente de la violencia.

Ahora bien, la Organización de Naciones Unidas en la Recomendación General número 19 efectuó unas observaciones concretas frente al artículo 11 de la Convención para la eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), señalando que:

“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. El hostigamiento sexual incluye un 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”. (ONU - CEDAW, 2012, pág. 14)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), el acoso sexual es una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos

fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Con el propósito de poder determinar cuáles son las conductas o comportamiento que afectan a las trabajadoras en las entidades del Estado o empresas privadas, es necesario conocer las diferentes formas de violencia, conceptos extraídos de la Convención Belem Do Para, así:

- **Violencia:** Es el *“uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento”* (Senado de la República - Ley 1719, 2014)
- **Violencia contra la Mujer:** Conceptualizada desde dos aspectos fundamentales: *“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. Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.”* (Senado de la República-Ley 1257, 2008)

“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. Esta violencia abarca la violencia física, sexual y psicológica, dentro y fuera de la familia y cobra las formas de “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”. Además,

esta puede ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra". (ONU - CEDAW, 2012)

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como:

"...todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada". (ONU - CEDAW, 2012)

La Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos, señala que:

- **Violencia de Género:** Todo tipo de violencia que se lleva a cabo vulnerando el bienestar físico, psíquico o relacional de una persona debido a su sexo o identidad de género. Se usa de manera intencional la agresión, sea mediante la fuerza física o, con el propósito de causar daños, coaccionar, limitar o manipular a la persona objeto de violencia.
- **Violencia Sexual:** La violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es *"una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres"*, que *"trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases"*

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Rosendo contra México (CorteIDH-Caso Rosendo Cantú y Otra, 2010), tomando en cuenta lo dispuesto en la Convención de Belém do Pará, ha considerado que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno. En particular, la violación sexual constituye una forma paradigmática de violencia contra las mujeres cuyas consecuencias, incluso, trascienden a la persona de la víctima.

Por otra parte, es necesario señalar que la violencia sexual constituye infracciones del Derecho Internacional Humanitario cuando se comete en el contexto de un conflicto armado (Internacional o No Internacional), forma de violencia que está prohibida por el derecho consuetudinario aplicable a los conflictos armados, el IV Convenio de Ginebra y los Protocolos Adicionales I Y II.

- **Violencia Sexual como Crimen de Guerra:** El Estatuto de Roma de la Corte Penal internacional establece la violencia sexual como un crimen de guerra y un crimen de lesa humanidad cuando es cometido como parte de un ataque generalizado o sistemático contra una población civil.

Así mismo, es necesario conocer algunos conceptos básicos necesarios para hacer el estudio del tema y poder entender el alcance de la ruta de atención y gestión que se pretende construir en este trabajo de grado, así:

- **Sexo:** En un sentido estricto, se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer/hombre.

De igual forma, de acuerdo con la (Corte IDH-Opinión Consultiva OC-24, 2017) sobre identidad de género, igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo y sus implicaciones jurídicas, el sexo es asignado al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales, el concepto masculino o femenino está asociado a la determinación.

- **Género:** *“Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a*

esas diferencias biológicas.” (OEA-Consejo Permanente-Comisión Asuntos Jurídicos y Políticos, 2012)

De los términos anteriores, podemos afirmar que existe una clara diferencia entre sexo y género, en el sentido que el primero se concibe como un dato biológico y el segundo como una construcción social.

- **Orientación sexual:** *“Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género”* (OEA-Corte IDH-Conceptos Básicos LGBTI, 2015).
- **Identidad de Género:** *“Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.”* (OEA-Corte IDH-Conceptos Básicos LGBTI, 2015)
- **Expresión de Género:** *“Manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manerismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros”.* (OEA-Corte IDH-Conceptos Básicos LGBTI, 2015)
- **Diversidad Corporal:** *“Se refiere a una amplia gama de representaciones del cuerpo, por ejemplo, variaciones en la anatomía sexual que se expanden más allá del binario hombre/mujer. El Intersex es un término sombrilla que abarca la diversidad corporal”.* (OEA-Corte IDH-Conceptos Básicos LGBTI, 2015)

La Declaración de Viena (1993) “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.

Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas y degradantes. Los Estado Parte tomarán medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole, eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción.

Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), recoge el marco jurídico, político e histórico que reconoce la importancia de la participación de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza, y

Resolución 1960 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sistema de rendición de cuentas para acabar con la violencia sexual asociada a situaciones de conflicto.

2.4. Los compromisos del Estado colombiano y su normatividad

El Estado colombiano tiene compromisos internacionales tendientes a velar o proteger a la mujer, y a buscar la equidad de género, y la prevención de la violencia basada en género, no obstante, en el Sector Defensa- Fuerzas Militares, a pesar de existir la voluntad de esa Cartera de proteger a los miembros de la Fuerza Pública de la violencia basada en género, a la fecha no ha analizado el tema de acoso sexual al interior de la institución, teniendo en cuenta que no existen estadísticas ni se ha desarrollado un estudio serio frente al tema del acoso sexual laboral, que permita determinar la existencia o no de la problemática a nivel de las Fuerzas Militares (Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea Colombiana), ni la manera como debe atenderse las situaciones y prevenir este tipo de violencia.

En Colombia, el acoso sexual se encuentra tipificado como delito, en el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, no obstante, la indiferencia en las empresas y entidades, por atender este fenómeno ha permitido su incremento en los últimos tiempos, tal y como lo demuestran cifras dadas por la Fiscalía, en las que señaló que, en el año 2017, se denunciaron 1656 casos.

Ahora bien , es necesario revisar la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, norma que no incluyó dentro de las modalidades de acoso laboral al acoso sexual laboral, por lo que las empresas privadas y entidades estatales a nivel interno crearon los correspondientes comités de convivencia para verificar las situaciones presentadas por sus empleados sin que se señale de manera expresa qué acciones adelantar cuando se traten de casos de acoso sexual laboral, lo que realmente es una limitante para quien es víctima de este fenómeno.

Con respecto a la normatividad que el estado colombiano ha desarrollado sobre la temática de investigación, se pueden describir de lo general a lo particular, las siguientes:

- a. Constitución Política de Colombia, artículos 13 y 43, que tratan sobre la libertad e igualdad, deberes y derechos de todas las personas ante la ley, así como la no discriminación de las mismas por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. De igual manera, se protegen los derechos de la mujer, la cual no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación por su género.
- b. Ley 51 de 1981, *“Por la cual se ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.*
- c. Ley 248 de 1995, *“Por la cual se adopta la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem do Para”*
- d. Ley 1257 de 2008, *“Por la dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Es reglamentada por los Decretos Nacionales 4463 de 2011; 4796 de 2011; 4798 de 2011 y 4799 de 2011”*
- e. Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.*

f. Ley 1761 de 2015, “Por la cual se toman medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial, la violencia sexual con ocasión del conflicto armado”.

g. Decreto No. 1480 del 5 de agosto de 2014, “Por el cual se decreta el 25 de mayo como el día Nacional por la dignidad de las mujeres víctimas de violencia sexual, en el Marco del Conflicto Armado Interno”

2.5. Directivas internas de las fuerzas armadas

Al realizar las averiguaciones de las diferentes órdenes emitidas por parte del Ministerio de Defensa y el Comando General de las Fuerzas Militares, se tiene que si bien se ha considerado la relevancia de tratar los asuntos relacionados con la equidad de género, el enfoque diferencial y la prevención de la violencia sexual al interior de la Fuerza Pública, con el único propósito de propender por el goce efectivo de los derechos, en los documentos revisados no se ha desarrollado a nivel interno el tema del acoso sexual, por lo que no se ha trazado la ruta de atención respectiva, lo cual se puede verificar en los siguientes instrumentos, así:

a. Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario 2017-2020, con la cual se actualiza la Política Integral de 2008, y busca adelantar las acciones para la implementación y el desarrollo de cinco líneas de acción, documento que se encuentra articulado con la Estrategia Nacional de Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034, el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

b. Política Pública Sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública, 08/03/2018, compromiso del Ministerio de Defensa con el acatamiento y cumplimiento de la normativa nacional e internacional, en todos los campos de su competencia. Con lo que se busca el mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de la Fuerza Pública, así como de los derechos que les asisten en el marco normativo especial y general.

- c. Directiva Permanente 030 de 2015 *“Equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos”*.
- d. Directiva Permanente 20151110000277/MDN-CGFM-JEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1 de 2015, *“Lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género”*.
- e. Directiva Permanente No.11 del 21 de julio de 2010 del Ministerio de Defensa Nacional, *“Cero tolerancia a la violencia sexual”*.
- f. Directiva Permanente No. 109 del 5 de agosto de 2015 del Comando General de las Fuerzas Militares, *“Promoción, protección y respeto a los Derechos Humanos de la Población LGTBI por parte de las Fuerzas Militares, Promoción, protección y respeto a los Derechos Humanos de la Población LGTBI por parte de las Fuerzas Militares”*.
- g. Guía práctica mantenimiento de un ambiente laboral sano, libre de acoso sexual, expedida por el Ejército Nacional.
- h. Ruta caso de violencia, desarrollado mediante folleto por parte de la Armada Nacional.

Por lo tanto, al revisar los Convenios y Tratados Internacionales podemos observar la obligación del Estado Colombiano para tratar la violencia sexual, no obstante se tiene que si bien en la legislación colombiana se ha tipificado como delito el acoso sexual en el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, frente a este tipo de violencia en el ámbito laboral esta conducta no fue descrita en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, como una conducta de acoso laboral, razón por la cual las empresas y entidades no han efectuado un avance notorio que proteja a las trabajadoras de esta conducta y por ende tampoco se han establecido rutas que sirvan realmente para respetar y garantizar los derechos humanos de las mujeres en sus trabajos, y las Fuerzas Militares no son la excepción, toda vez que si bien se ha propendido por empoderar a la mujer y se han dado algunas guías para evitar comentarios o comportamientos no deseados, las víctimas no saben ante qué autoridad acudir o en dónde denunciar a su agresor cuando son objeto de esta conducta, ni quién puede ayudarla en su parte sico-social, por lo que se puede concluir que las directivas vigentes en el Sector Defensa, no se tiene

desarrollada la ruta de atención frente a los casos de violencia sexual por situaciones de acoso sexual laboral.

Teniendo claros los conceptos y las obligaciones Estatales, se hace necesario hacer un diagnóstico que nos permita determinar que ocurre frente al acoso sexual laboral en la Fuerzas Militares, con el propósito de conocer sí este tipo de conducta se ha presentado durante los últimos tres años, sí las personas que laboran en la Institución saben o no que pueden hacer o ante que autoridad acudir para solucionar el problema y restablecer los derechos de las víctimas o sí por el contrario se prefiere la ley del silencio con el propósito de evitar un traslado, o retiro de la institución por denunciar.

CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

3.1. Metodología del diagnóstico

El diagnóstico partió de la premisa de que el desarrollo de una ruta de atención y gestión a las personas en potencial estado de vulnerabilidad de acoso sexual laboral que puedan presentarse en las Fuerzas Militares, va a permitir actividades de prevención y reacción que establezcan mejores prácticas de cara a combatir este flagelo y prevenir una posible responsabilidad del Estado a nivel internacional. Para efectuar el diagnóstico se aplicó una encuesta y se realizaron entrevistas a personas claves en la temática al interior de la institución.

Para la encuesta se seleccionó a un grupo de manera aleatoria conformado por 500 miembros (militares y civiles) del Comando General de las Fuerzas Militares- Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea Colombiana, con sede en Bogotá D.C, quienes entre el 28 de Agosto y el 8 de Septiembre de 2018, contestaron el cuestionario previamente diseñado, que luego se sistematizó y el análisis sirvió para identificar que efectivamente al interior de la Institución ocurre la conducta, pero al no contar con una ruta de atención el personal no puede dar a conocer los hechos de una manera oportuna y eficaz, y así por parte de las autoridades superiores poder prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

Con el fin de complementar los resultados de la encuesta y conocer la percepción frente a los casos que puedan llegar a presentarse de acoso sexual laboral, se dialogó con tres (3) personas que desempeñan cargos estratégicos y de alta gerencia en cada una de las Fuerzas, quienes desde su experticia dieron a conocer algunos aspectos que deben ser considerados en la ruta de atención y prevención propuesta. Entre ellos, se encuentran conceptos y recomendaciones de la Jefatura de Desarrollo Humano y Familia de la Armada Nacional, la Jefatura de la Sección de Derechos Humanos de la Fuerza Aérea Colombiana y la Oficina de Género del Ejército Nacional.

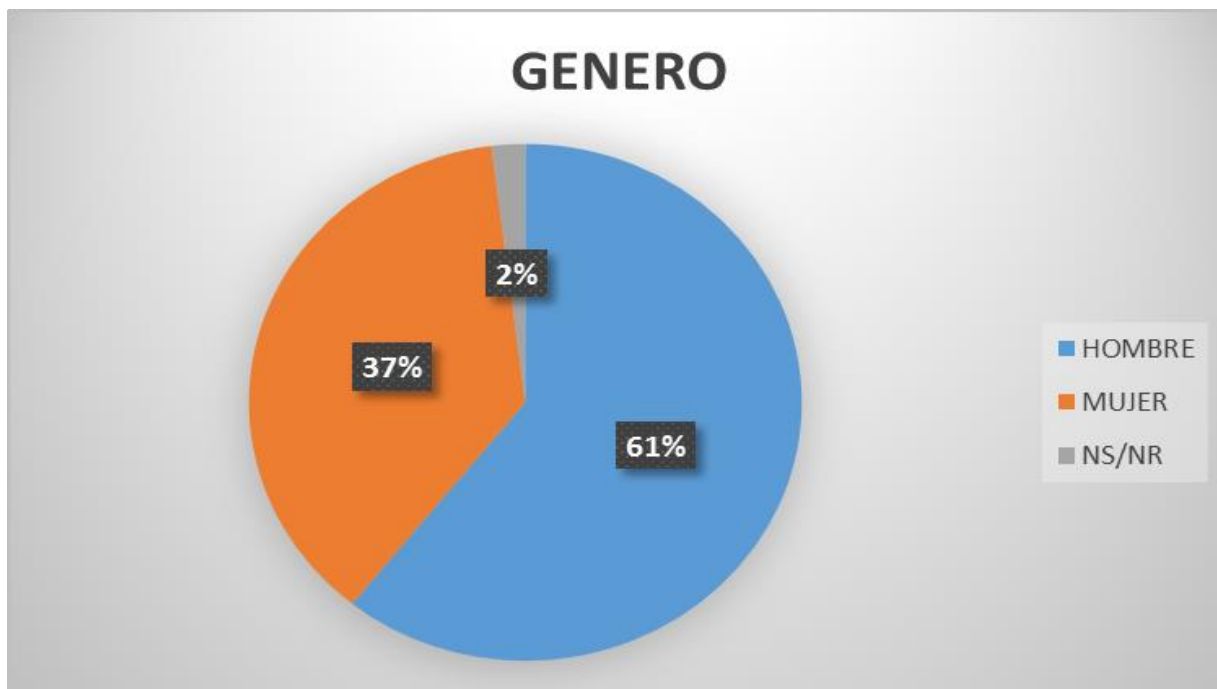
3.2. Resultados de la encuesta

La encuesta determinó de manera general la caracterización de las personas encuestadas (género, rango etario, tipo de personal en las fuerzas militares y estado civil). Luego se

establecieron diecisiete (17) preguntas específicas de respuesta directa, sobre los conocimientos y percepción que los encuestados mantienen en cuanto a prevención y reacción en casos de acoso sexual que puedan presentarse al interior de las Fuerzas Militares.

Los resultados obtenidos fueron:

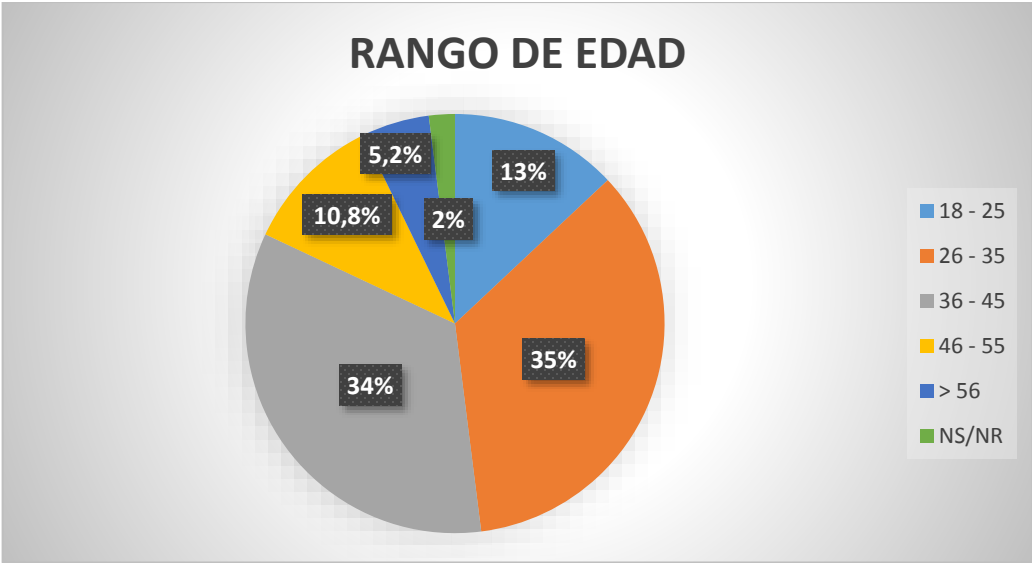
Figura No. 8 Sexo/Genero



Fuente: Investigadora

Como resultados porcentuales en cuanto al género en el grupo de 500 personas encuestadas, que el 61% son hombres (311 pax.), el 37% son mujeres (180 pax.) y un 2% NS/NR (9 pax).

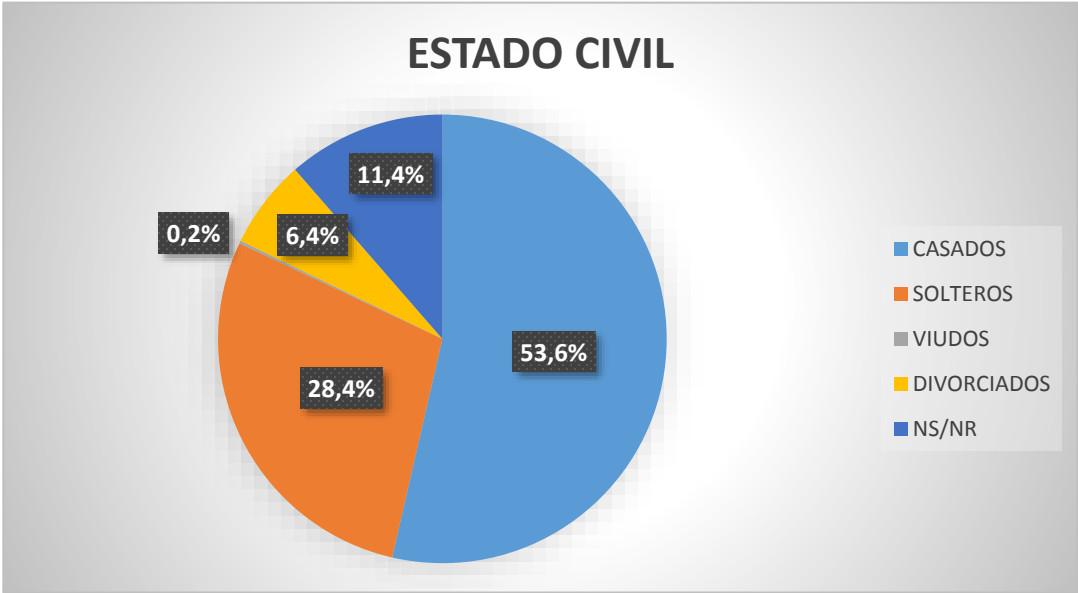
Figura No. 9 Rango de Edad



Fuente: Investigadora

En cuanto al Rango de Edad se encontró, que, de las 500 personas encuestadas, sesenta (60) se encuentran entre los 18 y 25 años (17%), ciento setenta (170) entre el rango de 26 a 35 años (30%), otros ciento setenta (170) entre los 36 y los 45 años (30%), sesenta (60) se encuentran entre los 46 y 55 años (17%), treinta (30) personas son mayores de 56 años (6%), y 10 personas NS/NR (2%).

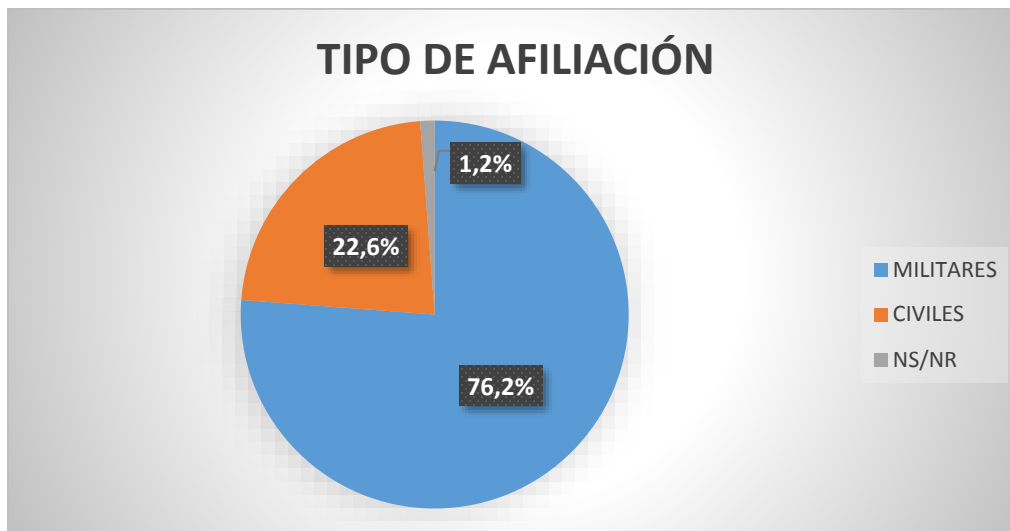
Figura No. 10 Estado Civil



Fuente: Investigadora

El estado civil del grupo focal encuestado se distribuyó de la siguiente manera: Casados 268 (53,60%), Solteros 142 (28,40%), Viudos 1 (0,20%), Divorciados 32 (6,40%) y NS/NR 57 (11,40%).

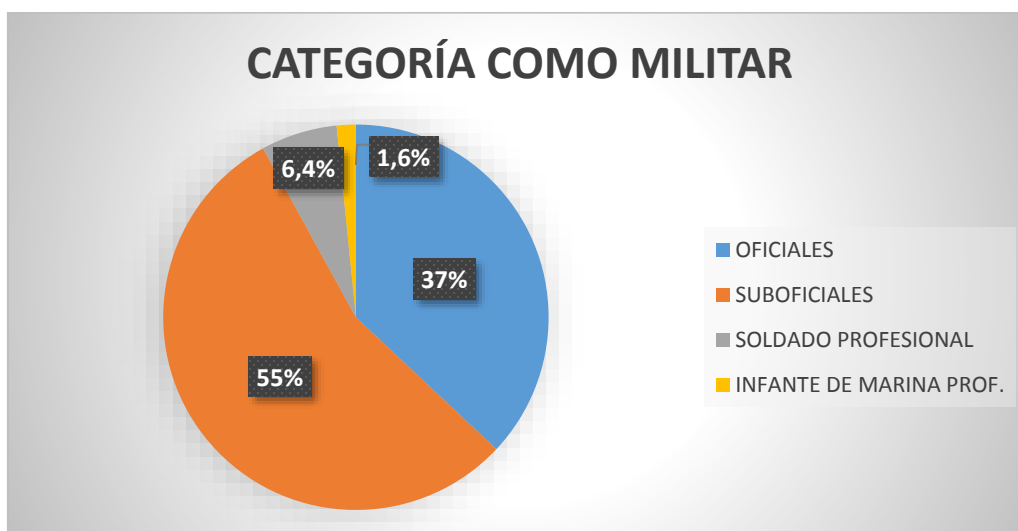
Figura No. 11 Tipo de Afiliación



Fuente: Investigadora

Resultaron 381 personas militares (76,20%), 113 personas civiles (22,60%) y 6 personas que no saben o no responden (1,20%).

Figura No. 12 Categoría como Militar



Fuente: Investigadora

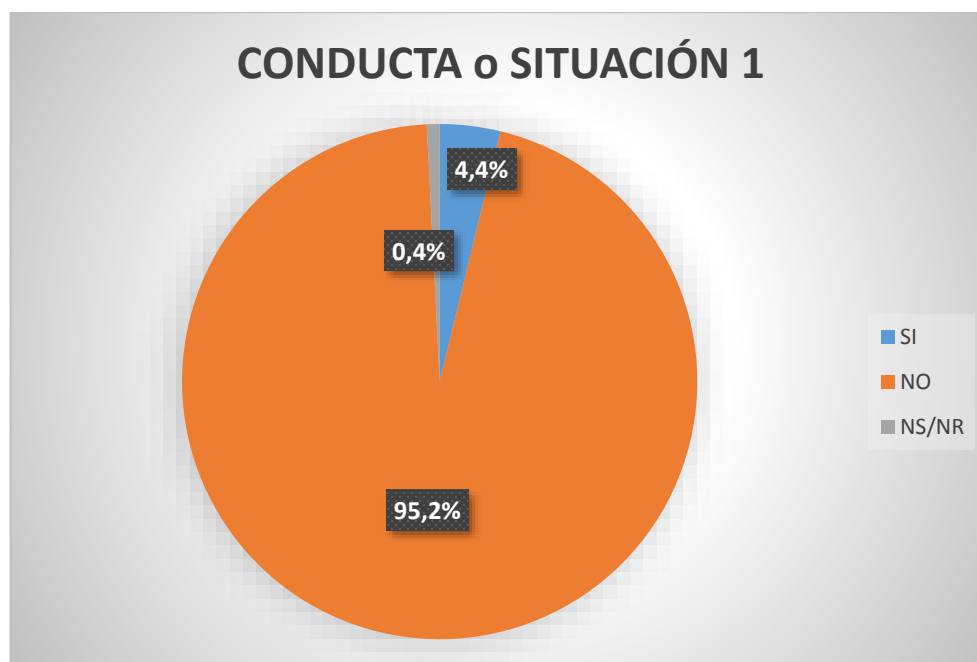
En la categoría como militar se encontró que, del grupo focal encuestado, 185 son oficiales (37%), 275 son suboficiales (55%), 32 soldados profesionales (6,40%) y 8 infantes de marina profesional (1,6%).

- Conductas o situaciones específicas sobre el acoso, en respuesta a la pregunta:

¿Ha vivido usted, algunas de las siguientes conductas o situaciones durante los últimos tres años de su carrera militar o en el desempeño de su cargo en las unidades y/o dependencias en las Fuerzas Militares?

- **Conducta o situación 1:** Algún superior le ha citado de manera innecesaria en una oficina, lugar aislado, alojamientos militares, casinos o cámaras de oficiales y/o suboficiales, para luego hacerle alguna proposición o insinuación de tipo sexual.

Figura No. 13 Conducta o situación 1



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

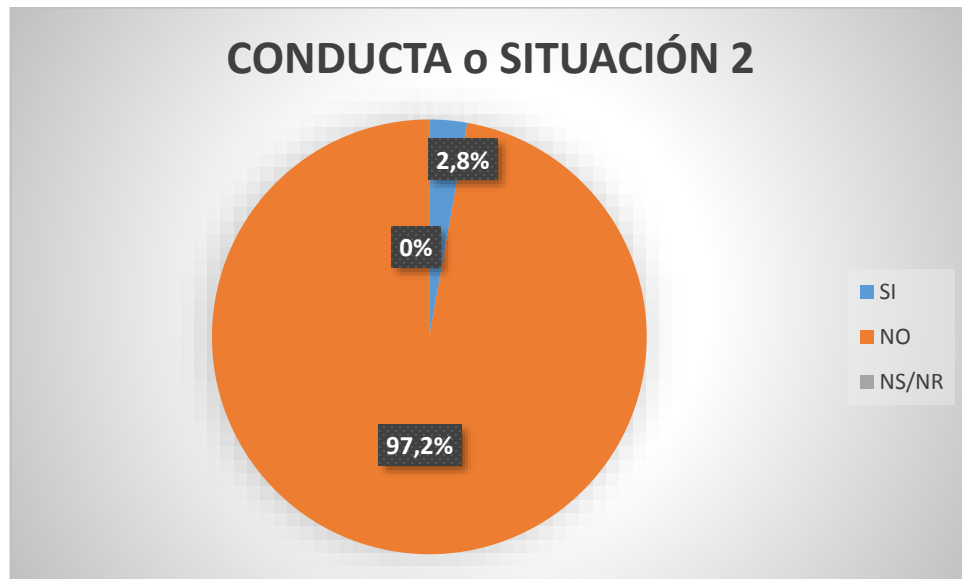
Tabla No. 4 Conducta – Porcentaje 1

	CONDUCTA 1	PORCENTAJE
SI	22	4,40%
NO	476	95,20%
NS/NR	2	0,40%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o situación 2:** Algún compañero de su mismo rango o inferior le ha citado de manera innecesaria en una oficina, lugar aislado, alojamientos militares, casinos o cámaras de oficiales y/o suboficiales, para luego hacerle alguna proposición o insinuación de tipo sexual.

Figura No. 14 Conducta o situación 2



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

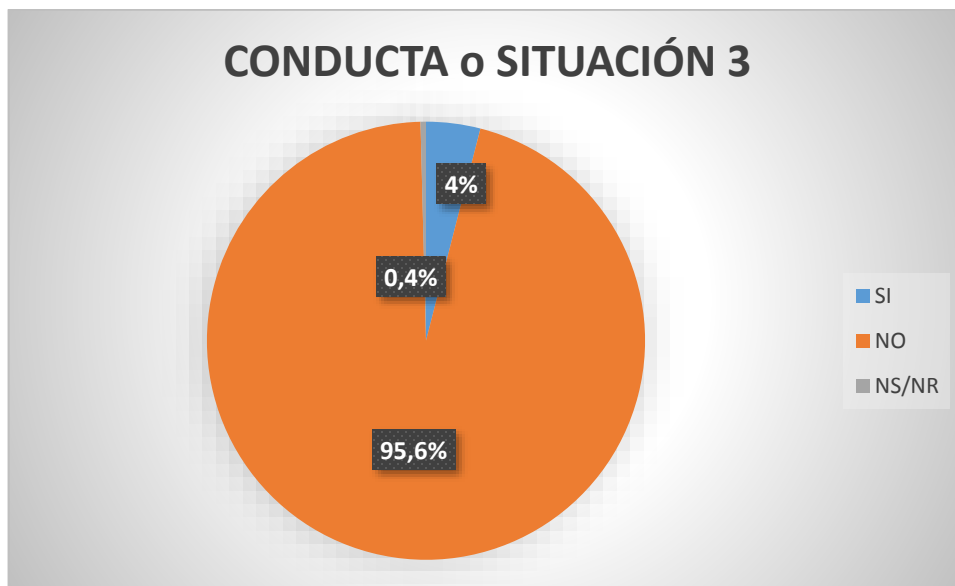
Tabla No. 5 Conducta – Porcentaje 2

	CONDUCTA 2	PORCENTAJE
SI	14	2,80%
NO	486	97,20%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 3:** En su lugar de trabajo actual, su jefe o superior le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres o grupos LGTBI.

Conducta o Situación 3



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera

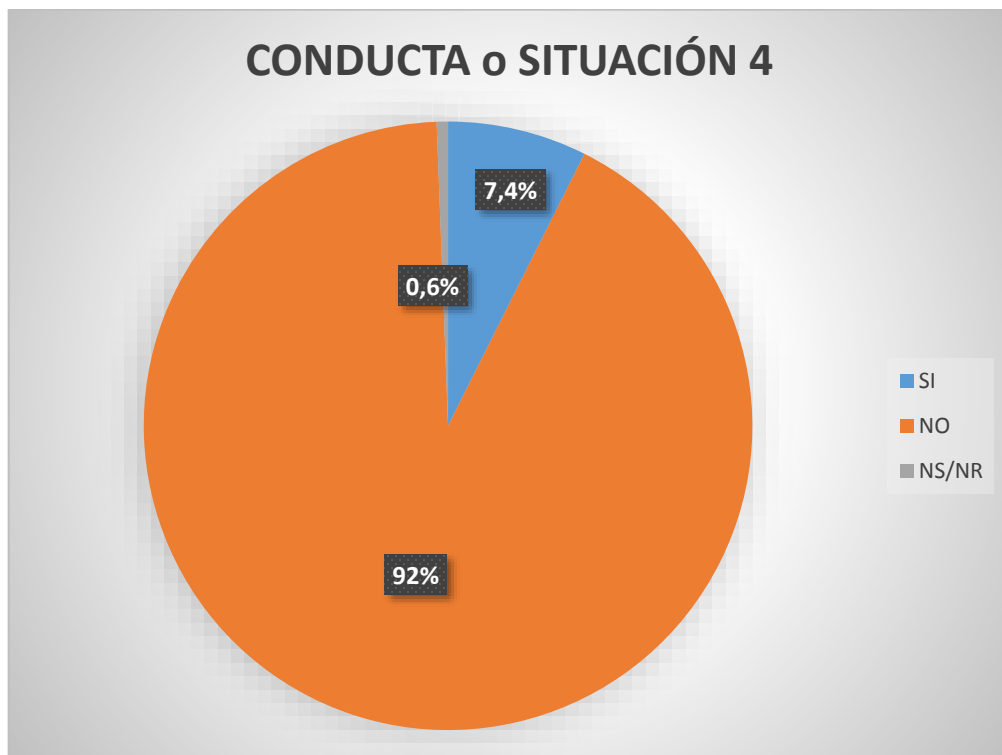
Tabla No. 6 Conducta – Porcentaje 3

	CONDUCTA 3	PORCENTAJE
SI	20	4,00%
NO	478	95,60%
NS/NR	2	0,40%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 4:** En su lugar de trabajo actual, sus compañeros o subalternos le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres o grupos LGTBI.

Figura No. 16 Conducta o Situación 4



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

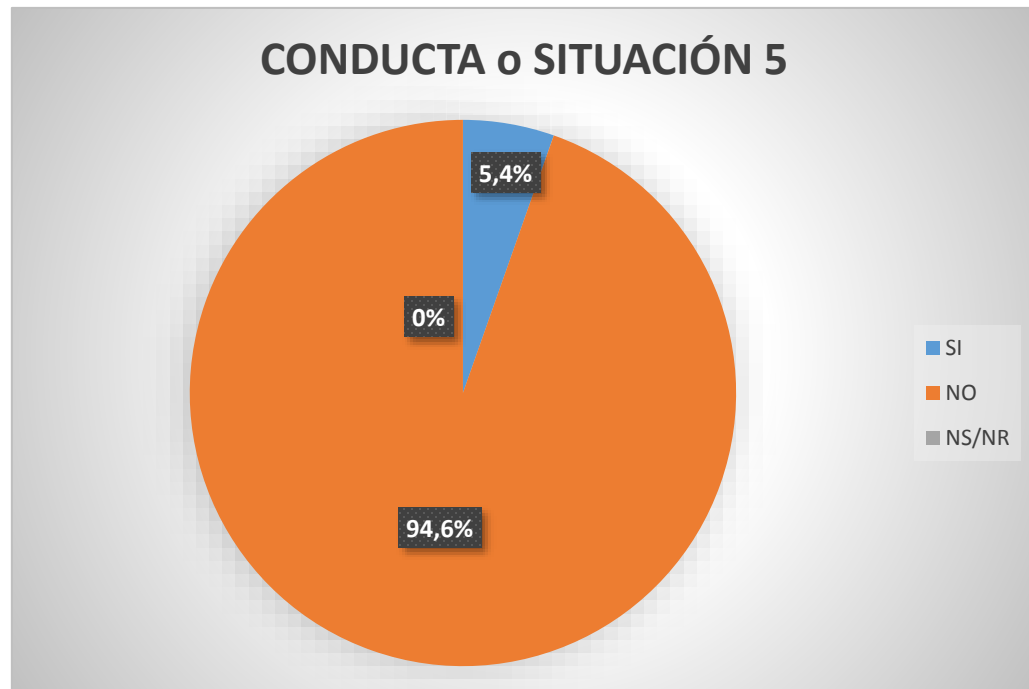
Tabla No. 7 Conducta – Porcentaje 4

	CONDUCTA 4	PORCENTAJE
SI	37	7,40%
NO	460	92,00%
NS/NR	3	0,60%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 5:** En los últimos tres años su jefe o superior le ha propuesto algún tipo de beneficios por un intercambio sexual o ha recibido amenazas de cualquier tipo al no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados.

Figura No. 17 Conducta o Situación 5



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

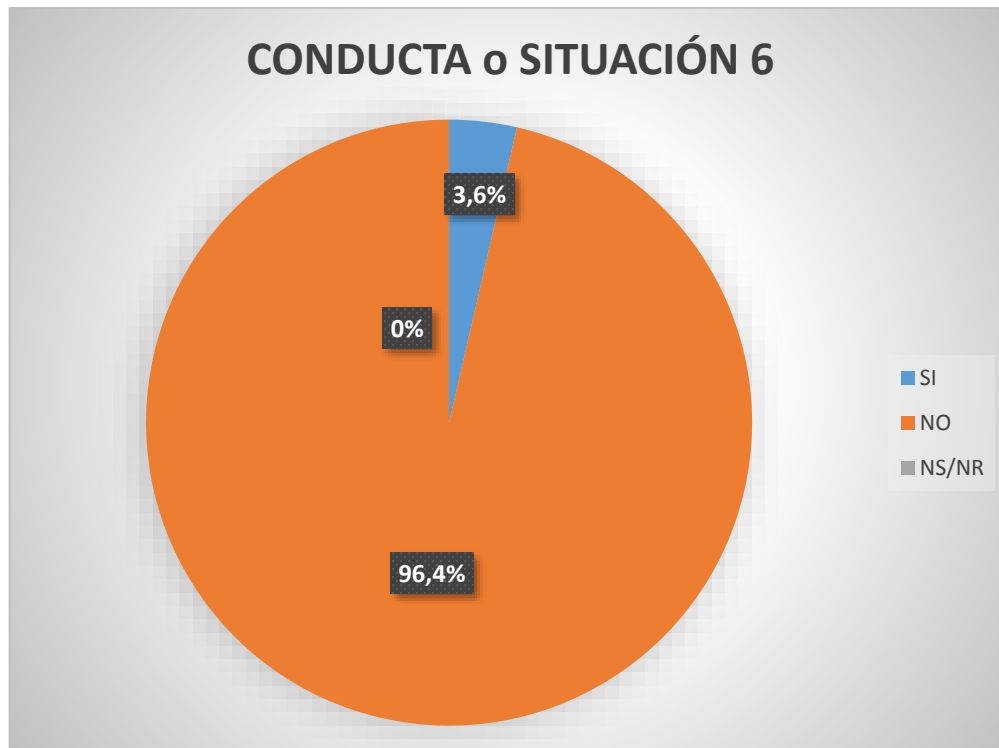
Tabla No. 8 Conducta – Porcentaje 5

	CONDUCTA 5	PORCENTAJE
SI	27	5,40%
NO	473	94,60%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 6:** Algún compañero o subalterno le ha propuesto algún tipo de beneficios por un intercambio sexual o ha recibido retaliaciones o amenazas de cualquier tipo al no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados.

Figura No. 18 Conducta o Situación 6



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

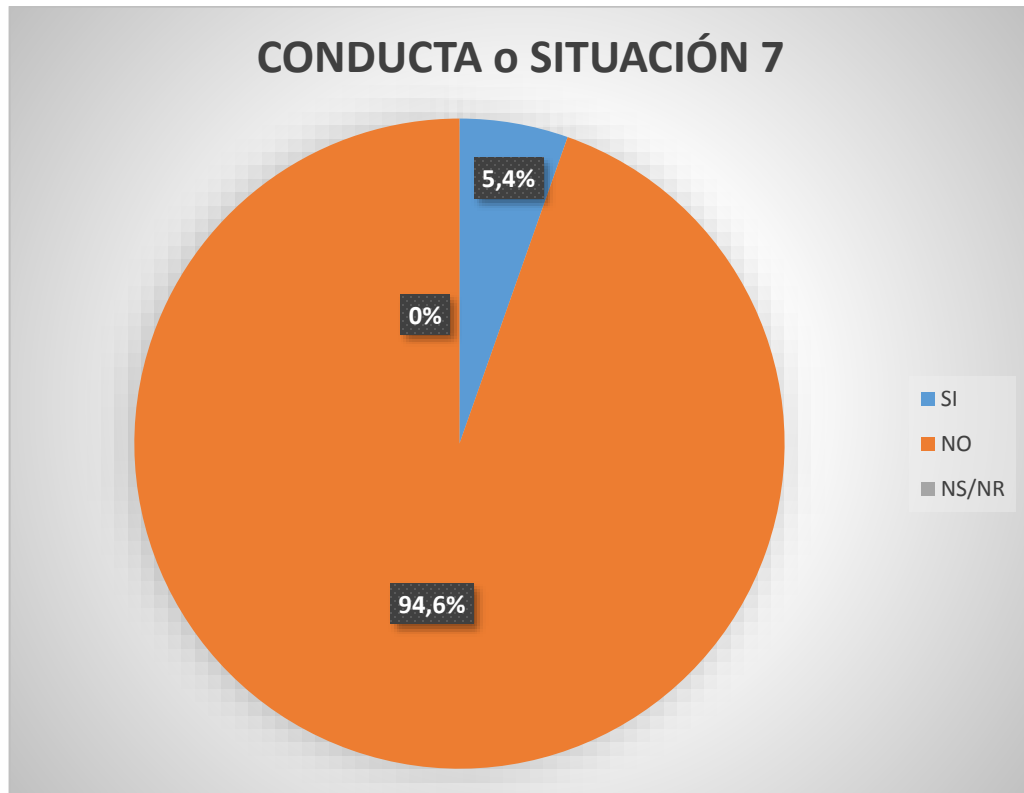
Tabla No. 9 Conducta – Porcentaje 6

	CONDUCTA 6	PORCENTAJE
SI	18	3,60%
NO	482	96,40%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 7:** Se ha sentido acosado(a) sexualmente por compañeros, superiores o subalternos durante los últimos tres años.

Figura No. 19 Conducta o Situación 7



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

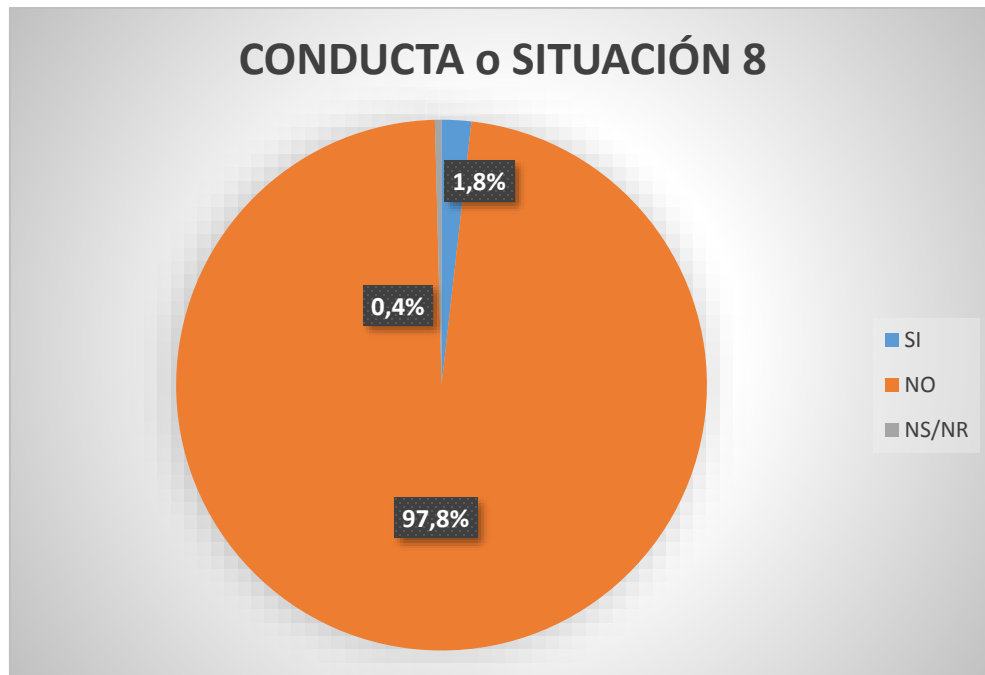
Tabla No. 10 Conducta – Porcentaje 7

	CONDUCTA 7	PORCENTAJE
SI	27	5,40%
NO	473	94,60%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 8:** Por su condición u orientación sexual ha sido objeto de burlas o comentarios que impidan desarrollar su cargo de manera tranquila y cómoda. (Nota: La condición sexual se refiere a ser hombre o mujer; y orientación sexual – homosexual, lesbiana, heterosexual, etc.).

Figura No. 20 Conducta o Situación 8



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

Tabla No. 11 Conducta – Porcentaje 8

	CONDUCTA 8	PORCENTAJE
SI	9	1,80%
NO	489	97,80%
NS/NR	2	0,40%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 9:** En caso de tener conocimiento que un compañero, subalterno o superior incurra de una conducta de acoso sexual, usted denunciaría este hecho ante las autoridades competentes.

Figura No. 21 Conducta o Situación 9



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

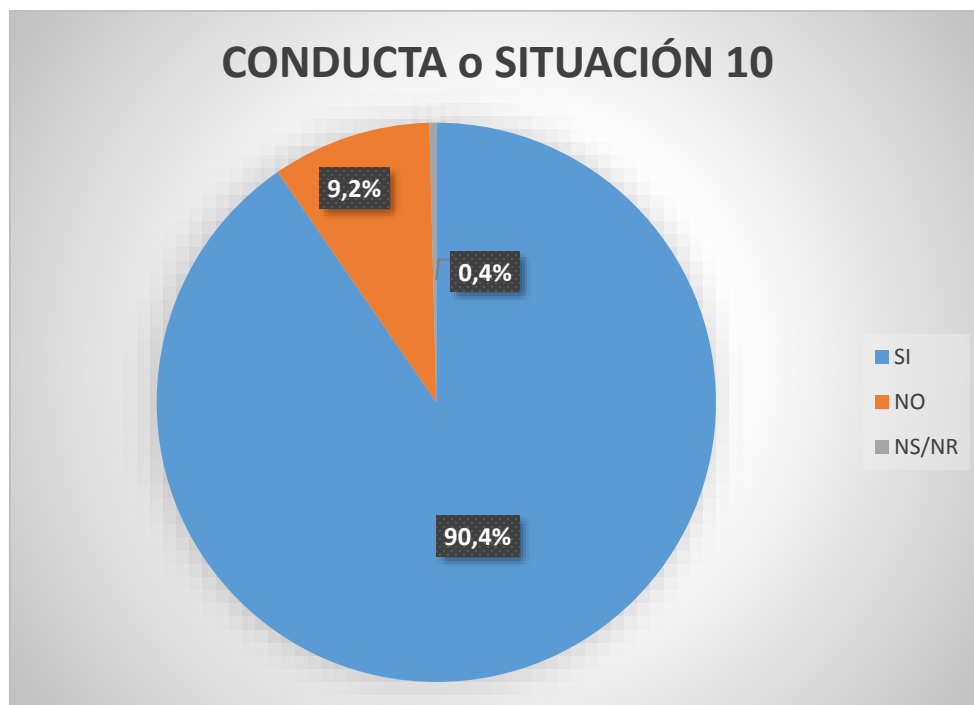
Tabla No. 12 Conducta – Porcentaje 9

	CONDUCTA 9	PORCENTAJE
SI	408	81,60%
NO	88	17,60%
NS/NR	4	0,80%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 10:** En caso de sufrir una experiencia de acoso sexual denunciaría la situación ante las autoridades competentes.

Figura No. 22 Conducta o Situación 10



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

Tabla No. 13 Conducta – Porcentaje 10

	CONDUCTA 10	PORCENTAJE
SI	452	90,40%
NO	46	9,20%
NS/NR	2	0,40%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 11:** Conoce usted si existe una ruta de atención y prevención en casos de acoso sexual en las Fuerzas Militares.

Figura No. 23 Conducta o Situación 11



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

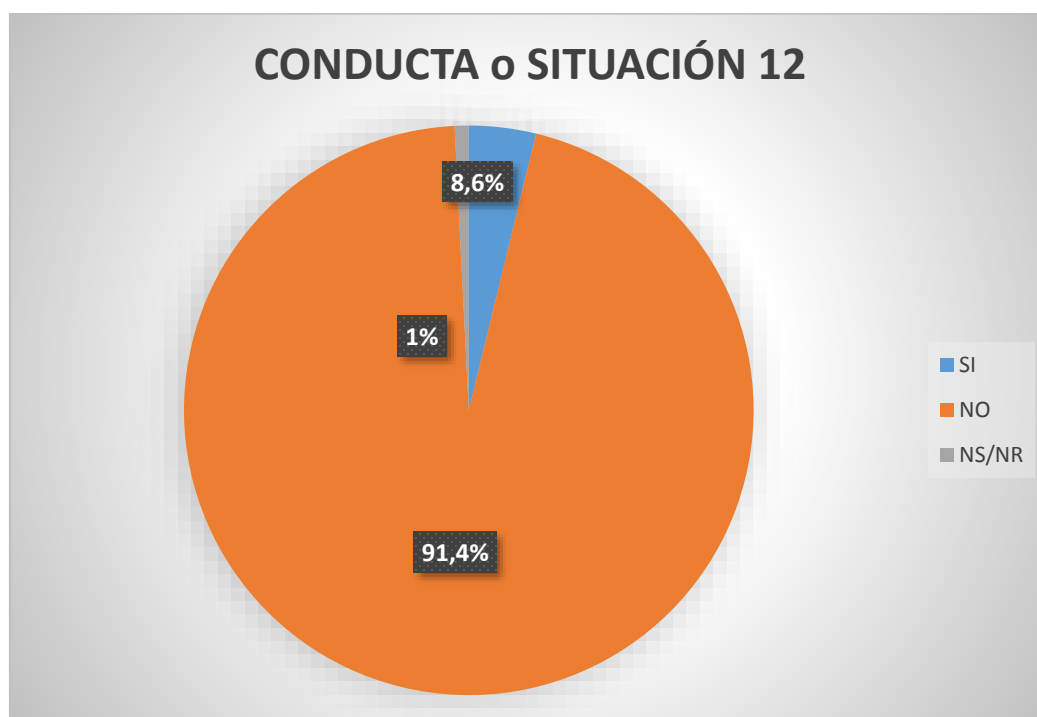
Tabla No. 14 Conducta – Porcentaje 11

	CONDUCTA 11	PORCENTAJE
SI	153	30,60%
NO	341	68,20%
NS/NR	6	1,20%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 12:** Usted o un compañero(a) de trabajo ha sido objeto durante los últimos tres años de mal trato en alguna forma como: castigos, traslados, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar alguna forma de proposición o insinuación sexual de su superior.

Figura No. 24 Conducta o Situación 12



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

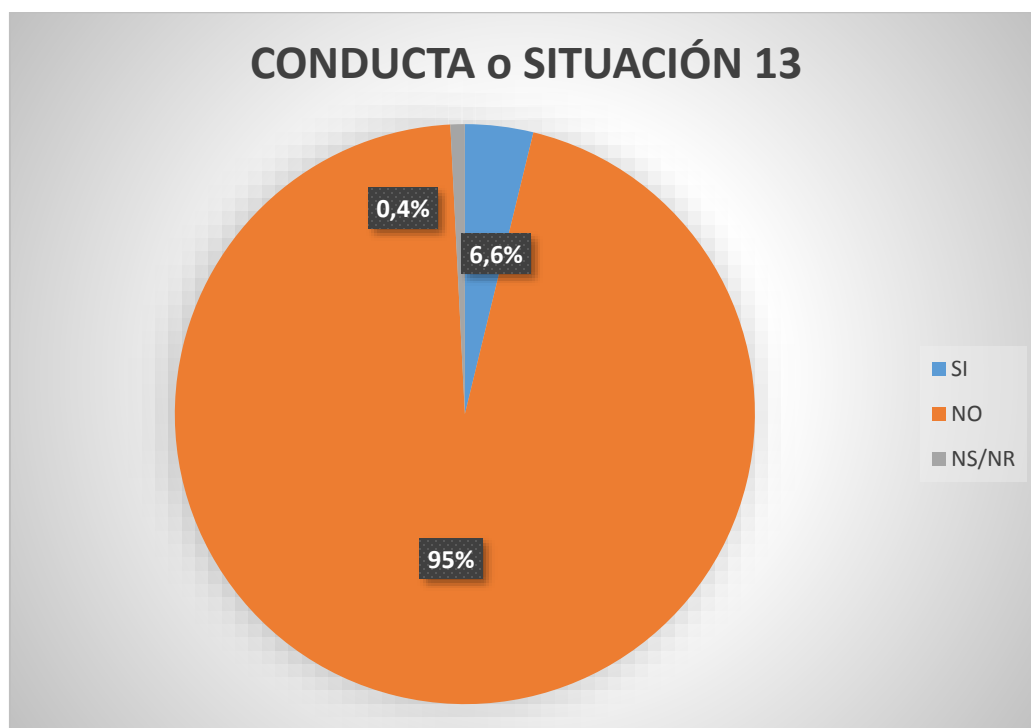
Tabla No. 15 Conducta – Porcentaje 12

	CONDUCTA 12	PORCENTAJE
SI	43	8,60%
NO	457	91,40%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 13:** Ha recibido durante los últimos tres años, en sus labores diarias de trabajo, piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, que le permitan inferir que está siendo objeto de acoso sexual laboral por parte de su superior.

Figura No. 25 Conducta o Situación 13



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

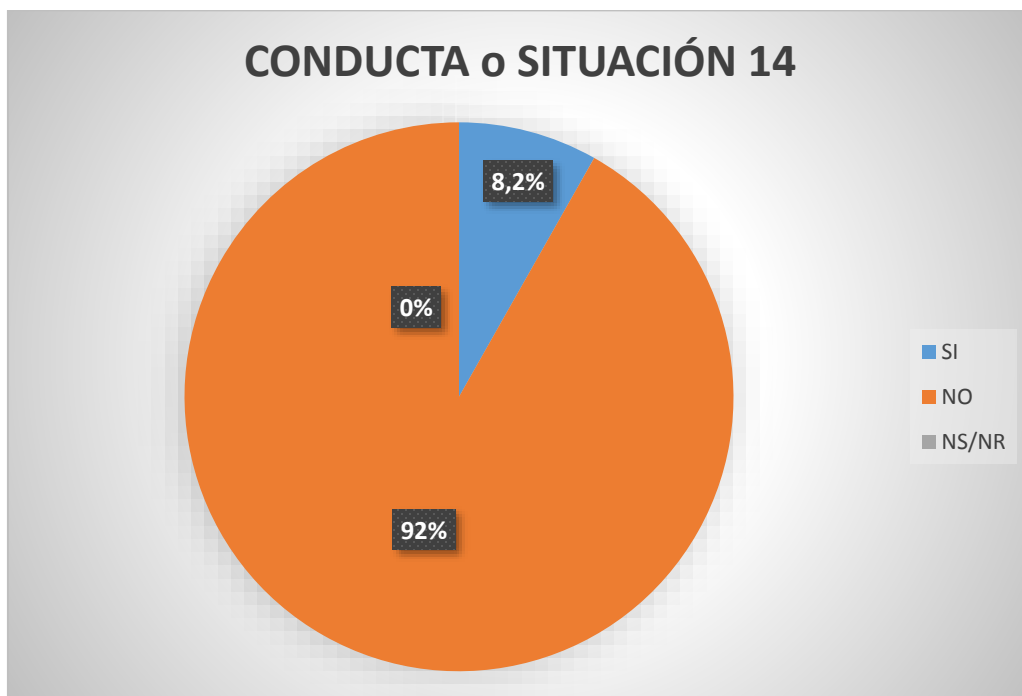
Tabla No. 16 Conducta – Porcentaje 13

	CONDUCTA 13	PORCENTAJE
SI	33	6,60%
NO	465	93,00%
NS/NR	2	0,40%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 14:** Ha recibido durante los últimos tres años, en sus labores diarias de trabajo, piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, que le permitan inferir que está siendo objeto de acoso sexual laboral por parte de sus compañeros o subalternos.

Figura No. 26 Conducta o Situación 14



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

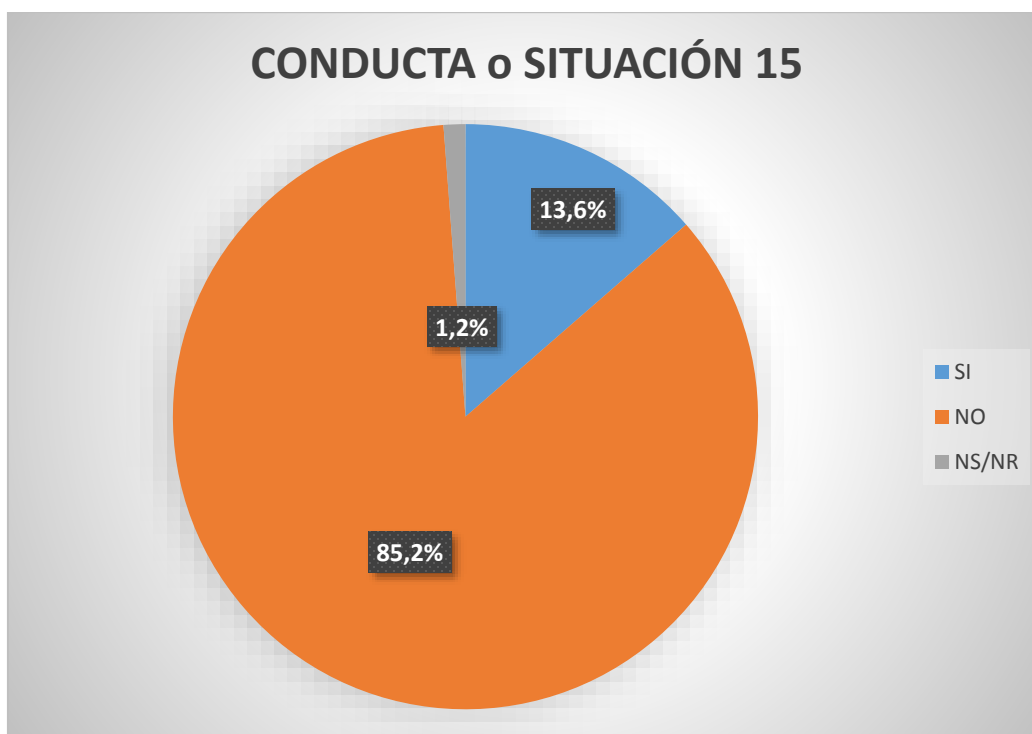
Tabla No. 17 Conducta – Porcentaje 14

	CONDUCTA 14	PORCENTAJE
SI	41	8,20%
NO	459	91,80%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 15:** Ha sido objeto de miradas morbosas o gestos sugestivos por parte de su jefe, compañeros o subalternos que le incomoden durante la realización de sus funciones en la Institución.

Figura No. 27 Conducta o Situación 15



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

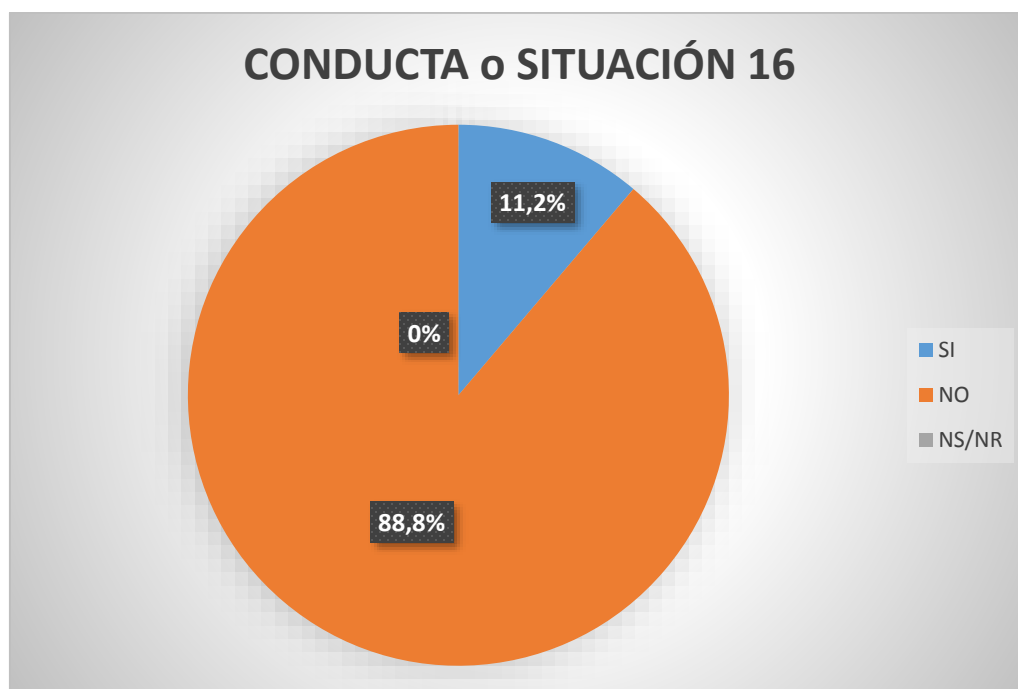
Tabla No. 18 Conducta – Porcentaje 15

	CONDUCTA 15	PORCENTAJE
SI	68	13,60%
NO	426	85,20%
NS/NR	6	1,20%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 16:** Durante los últimos tres años le han llegado cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos mensajes de WhatsApp de naturaleza sexual no deseadas, por parte de su jefe, compañeros de trabajo o subalternos, que le induzca a pensar que está siendo objeto de acoso sexual laboral.

Figura No.28 Conducta o Situación 16



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

Tabla No. 19 Conducta – Porcentaje 16

	CONDUCTA 16	PORCENTAJE
SI	56	11,20%
NO	444	88,80%
NS/NR	0	0,00%

Fuente: Investigadora

- **Conducta o Situación 17:** Durante los últimos tres años, han ejercido alguna forma de presión para intentar o mantener relaciones sexuales o contactos sexuales de cualquier tipo en contra de su voluntad en su lugar de trabajo.

Figura No. 29 Conducta o Situación 17



Fuente: Investigadora

De las 500 personas (pax.) encuestadas se respondió de la siguiente manera:

Tabla No. 20 Conducta – Porcentaje 17

	CONDUCTA 17	PORCENTAJE
SI	19	3,80%
NO	477	95,40%
NS/NR	4	0,80%

Fuente: Investigadora

3.3 Resultados entrevistas a expertos

Con el propósito de conocer la percepción frente a los casos que puedan llegar a presentarse de acoso sexual laboral en las Fuerzas Militares, se dialogó con tres (3) personas que desempeñan cargos estratégicos y de alta gerencia en cada una de las Fuerzas, quienes desde su experticia dieron a conocer algunos aspectos que deben ser considerados en la ruta de atención y prevención propuesta. Entre ellos, se encuentran conceptos y recomendaciones desde la asesoría Jurídica de la Jefatura de Desarrollo Humano y Familia de la Armada Nacional y la Jefatura de la Sección de Derechos Humanos de la Fuerza Aérea Colombiana, y social desde el Trabajo Social de la Oficina de Género del Ejército Nacional.

En este sentido, como aspectos coincidentes a las preguntas establecidas en la entrevista realizada, se recogió la siguiente información para fortalecer el desarrollo de la ruta de atención y gestión, y por ende de las conclusiones del trabajo de investigación, así:

En primera instancia, sobre los aspectos que se deben tener en cuenta en aras de construir la ruta de atención y gestión en el evento en que se presente acoso sexual laboral en las Fuerzas Militares, se debe enfocar la consolidación de una red de apoyo primaria y secundaria que además de blindar a la persona que está siendo acosada, le permitan un acompañamiento permanente durante el proceso, es importante que primero que todo **CONTANDO CON LA AUTORIZACIÓN DE LA VICTIMA**, se vincule a su red familiar primaria y como eje secundario las personas allegadas de su entorno laboral, quienes podrían apoyar un proceso de apoyo psicológico. Eso sí, el proceso una vez se formalice la denuncia debe llevar las

condiciones exigidas jurídicamente para el debido proceso, es decir, creer en la versión de la víctima de un lado, y del otro, en respetar el derecho al buen nombre y la presunción de inocencia del presunto victimario. Por tanto, se deben tener en cuenta:

- Iniciar una sensibilización sobre el tema.
- Definición de términos para que se identifique el cuándo y el cómo.
- Capacitación para el personal que tiene la función y la responsabilidad del manejo de casos.
- Realizar una ruta interna que se una a la general del Estado, para garantizar que no haya impunidad.
- Construir una ruta fácil, entendible y accesible.
- Difusión por diferentes medios

De otra parte, sobre cuál debería ser el paso a paso para la construcción de la ruta de atención en caso de presentarse una situación de acoso sexual laboral, se resumen, como principales:

- Construir una declaración de principios y compromiso que firme cada uno de los empleados de las Fuerzas Militares, cualquiera que sea su forma de vinculación a la institución.
- Definir el objetivo del protocolo y establecer el ámbito de aplicación en caso de acoso sexual laboral.
- Establecer el Plan de Acciones Preventivas y Correctivas dentro del protocolo de la Ruta de Atención y Gestión.
- Determinar el procedimiento de actuación en cada uno de los casos considerados como acoso sexual
- Desarrollar un sistema confidencial de trámite de la queja (PQR) y crear la dependencia y cargos que reciban formalmente la denuncia, le den trámite en los tiempos establecidos y ejecuten el seguimiento correspondiente a cada caso denunciado.
- Citar al quejoso para ampliar su versión de los hechos, y formalizar la queja si a ello hubiera lugar.
- Escuchar la versión de la contraparte.

- Remitir la queja y las pruebas a la justicia ordinaria y entes de control correspondiente, teniendo en cuenta que es un delito y por lo tanto merece el tratamiento como tal.
- Apoyar desde el acompañamiento y tratamiento psicológico necesario a las partes involucradas.
- Medidas disciplinarias al interior de la institución en casos de culpabilidad en el acosador
- Construir la ruta de manera entendible y accesible y trabajarla interdisciplinariamente e institucionalmente ajustada a las rutas que al respecto establece el Estado Colombiano.

Por último, en cuanto a cuáles aspectos deben tenerse en cuenta para evaluar o validar que la ruta de atención funcione y determinar si esta es efectiva, se debe hacer un protocolo de validación, que contemple actividades propias al respecto, tales como:

- Hacer ejercicios de aprendizaje con un equipo focal de conocimiento para establecer la ruta real, utilizando lenguaje, términos y nombres generales (dependencias), paso a paso de la ruta, etc.
- Implementar la ruta haciendo uso de comunicaciones estratégicas y conocimiento de la misma por todos los niveles de la organización.
- Documentar todo el proceso de gestión y trámites ante los entes rectores.
- Documentar el proceso de seguimiento a casos.
- Establecer la alineación de cada caso tratado en la ruta con rutas pares nacionales sobre el tema.

CAPITULO 4. PROPUESTA DE RUTA DE ATENCION Y PREVENCION

Con base en el diagnóstico obtenido a través de la encuesta aplicada de manera aleatoria a un grupo de personas que laboran en las fuerzas militares y las entrevistas realizadas, y tomando en cuenta el marco normativo nacional e internacional se elaboró la siguiente propuesta:

4.1. Propuesta

En consideración a lo establecido en los artículos 1 y 13, de la Constitución Política, mediante los cuales se establece que Colombia es un Estado social de derecho⁶, que se funda en el respeto de la dignidad humana; protección que se recibirá de las autoridades, toda vez que todos los colombianos deben gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades⁷, razón por la que debe implementarse el desarrollo de acciones encaminadas a reducir la discriminación y la violencia sexual basada en género.

Así como lo señalado en la Convención de Belém do Pará, suscrita el 9 de junio de 1994, y ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995 *“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, define la violencia contra la mujer como “...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.”* y lo reglado en la Ley 1257 de 2008 *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman el Código Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*.

Lo dispuesto por el Ministerio Defensa mediante la Directiva Permanente No.11 del 21 de Julio de 2010 del, *“Cero tolerancia a la violencia sexual”*, el *Protocolo de la Fuerza Pública para la prevención y respuesta a la violencia sexual, particularmente en relación con el conflicto armado*, emitido en el año 2014; y las Directivas Permanentes emitidas por el

⁶ Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 1

⁷ Ibídem, Artículo 13.

Comando General de las Fuerzas Militares, en el 2015, sobre “ *Equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos*”, “*Lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género*”, y de “*Promoción, protección y respeto a los Derechos Humanos de la Población LGTBI por parte de las Fuerzas Militares, Promoción, protección y respeto a los Derechos Humanos de la Población LGTBI por parte de las Fuerzas Militares*”. Y el Protocolo de Atención Integral de las Fuerzas Militares “*Por el cual se establecen los lineamientos de atención integral en salud a víctimas de violencia sexual y otras violencias, teniendo en cuenta lo reglamentado por el Ministerio de Salud y de la Protección Social en la Resolución N° 0459 de 2012 Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*”.

Igualmente, atendiendo lo establecido en la Ley 1862 de 2017, “*Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar*”, que exige que del Comportamiento Militar, entre otros, se ajuste a la ética, disciplina, principios y valores,⁸ y lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante Sentencia T-735 de 2017, Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo, dentro del caso por irregularidades cometidas por funcionarios de la Comisaria 1 de Familia de Bogotá, con el propósito de ajustar los procedimientos a nivel interno frente a temas de atención por hechos de violencia sexual-acoso sexual laboral- y evitar incurrir en actos de violencia institucional, teniendo en cuenta los siguientes señalamientos de la Corte:

“La Corte precisó que las autoridades encargadas de la atención de las mujeres víctimas de violencia de género incurrir en violencia institucional cuando con su acción u omisión les causan o amenazan con causarles daño psicológico. Esa violencia es el resultado de actos de discriminación que impiden a la mujer acceder

⁸ **ARTÍCULO 2o. COMPORTAMIENTO MILITAR.** El militar ajustará su comportamiento a la ética, disciplina, condición, principios, valores y virtudes característicos de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO. La formación en ética militar es obligatoria y corresponde al Comando General de las Fuerzas Militares, liderar, orientar y desarrollar planes de formación permanente, programas de capacitación, actualización y profundización en ética militar.

a una protección efectiva, enviando a las víctimas, a sus familias y a la sociedad, un mensaje en el sentido de que la autoridad estatal tolera la agresión contra las mujeres”. (Corte Constitucional, 2017)

Por tanto, para evitar que el Estado se convierta en un segundo agresor de las mujeres víctimas de violencia, la Corte indicó que se deben cumplir, entre otras, las siguientes reglas al momento de atender esos casos:

i) el proceso de medidas de protección y el trámite de cumplimiento deben darse dentro de un término razonable para evitar nuevos hechos de violencia,

ii) se le debe permitir a las mujeres el acceso a la información sobre el estado de la investigación para que ejerzan su derecho a la defensa,

iii) los funcionarios encargados de la ruta de atención deben ser imparciales, asegurando que sus decisiones no se basen en preconcepciones sobre la forma en que debe actuar una víctima de violencia o la gravedad de los hechos para que se reconozcan como una agresión,

iv) los derechos reconocidos en la Ley 1257 de 2008, como elegir no ser confrontada a su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención,

v) las medidas de protección deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo.

Así como, evitando en todo tiempo que se presenten hechos de hostigamiento hacia los trabajadores, tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional en las (Sentencia T-461 , 1998), “sobre hostigamiento en las relaciones laborales”, la (Sentencia T-013, 1999), “sobre dignidad del trabajador”, y en la (Sentencia T-170-, 1999), “el hostigamiento en relación al derecho de

asociación”, pronunciamientos con los que la Corte al atender las tutelas de los trabajadores ha señalado la importancia de velar por la Dignidad de los trabajadores, al respecto señala:

“El hostigamiento hacia un trabajador -cualquier trabajador- vulnera de suyo los derechos fundamentales, pues ofende su dignidad y constituye abierto desconocimiento de las más elementales garantías democráticas, por lo cual su existencia, aunque no resulten probados otros comportamientos del patrono, exige la protección judicial”.

A su vez, la Corte Suprema de Justicia, en (Sentencia SP 107-, 2018), señaló: *“los principales elementos del Acoso Sexual, y las diferencias entre esta conducta con otras que atentan contra la integridad, libertad y formación sexual; y enfatizo que no se trata de un delito de resultado y que puede materializarse en hombres o mujeres, y el victimario o agresor puede ser un hombre o una mujer”.*

Y en la (Sentencia T-265/16, 2016), “la Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio, al revisar la acción de tutela interpuesta por la Corporación Sisma Mujer como representante judicial de la señora Stella García Núñez, contra la Procuraduría Primera Distrital de Bogotá, la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa y la Procuraduría General de la Nación”, en razón a que dentro de la investigación disciplinaria no pudo actuar como sujeto procesal ni como víctima, a pesar de haber sido la directa perjudicada de un presunto acoso sexual en el lugar de trabajo, *“concluyendo la Corporación que en cuando el acoso sexual en el ámbito laboral es la causa del inicio de un proceso disciplinario, el mismo debe ser considerado, dependiendo de las particularidades del caso, como una falta que habilita la intervención de la persona afectada en todo el trámite como sujeto procesal, con un interés legítimo y directo en el resultado del proceso”*⁹.

Con el propósito de cumplir la normatividad y la jurisprudencia señalada, se hace necesario crear el Comité para la prevención de violencia sexual basada en género y atención frente a los

⁹ Sentencia T-265/16, “la Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio

casos de acoso sexual al interior de las Fuerzas Militares, del cual se indicará su función y organización en el siguiente numeral.

4.2. Comité de prevención y atención

La creación del “*Comité para la prevención de violencia sexual basada en género y atención frente a los casos de acoso sexual al interior de las Fuerzas Militares*”, debe cumplir con los siguientes ítems:

a. Creación del Comité de Prevención. Debe ordenarse por parte del Alto Mando la creación del Comité, el cual debe procurar generar conciencia colectiva para que se respeten los derechos del personal militar y civil que integra las Fuerzas Militares, así como, promover el trabajo en equipo para que existan condiciones armónicas y sanas, buen ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la sexualidad y la honra.

- Tanto el Comando General de las Fuerzas Militares y los diferentes Comandos de Fuerza (Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea Colombiana), deben conformar el Comité teniendo en cuenta las jerarquías y la organización propia de cada una, integrarlo con un grupo interdisciplinario y prever la actuación frente a cada caso de acuerdo con los niveles del mando. Como mínimo, se debe contar con la participación del Jefe inmediato, el Director de la Oficina de Género, y en los casos en que la unidad militar no cuente con una oficina de género, debe nombrarse al Asesor Jurídico. Un psicólogo que puede ser el de la Oficina de Familia o el del Establecimiento de Sanidad de la zona en donde esté ubicada la unidad.

b. Conformación e idoneidad del Comité. Los miembros del Comité deben prepararse para atender a la víctima, ser idóneos, comprender la situación planteada, tener un comportamiento adecuado, respetuosos, imparciales, serenos y confiables, y especialmente deben tener un manejo de la información y buscar restaurar los derechos de la víctima y no re-victimizar.

c. Facultades de los integrantes del Comité. Se deben otorgar facultades al Funcionario Competente encargado de realizar el Comité, tales como:

- Recibir y dar trámite de manera confidencial y reservada a los presuntos casos que describan situaciones que puedan constituir acoso sexual laboral, junto con las pruebas allegadas por la víctima.
- Escuchar a la víctima y garantizar sus derechos
- Informar a la víctima sobre el deber de denunciar, y sobre la conducta típica de falsa denuncia.¹⁰ En caso de negativa de la víctima a denunciar, el Funcionario Competente deberá interponer la denuncia correspondiente ante las autoridades judiciales. (Fiscalía General de la Nación). En caso contrario podrá incurrir en los delitos de Deber de Denunciar¹¹, y Abuso de autoridad por omisión de denuncia¹².
- En el evento en que se requiera, remitir la queja a la oficina de control disciplinario, con el fin de ordenar las investigaciones disciplinarias correspondientes.
- Cuando el agresor sea sorprendido en flagrancia se garantizará su comparecencia ante la autoridad judicial competente, poniéndolo a su disposición.
- Realizar las recomendaciones al mando superior para garantizar los derechos de la víctima y la no reincidencia de estos casos. Así como recomendar, las medidas administrativas y jurídicas que se deben adoptar frente al presunto agresor.
- Señalar los derechos de las víctimas de este tipo de violencia, para garantizarle una atención integral (médica, psicológica, jurídica, etc.).
- En todo tiempo debe garantizarse la reserva y la manera como desee la víctima que se trate el caso.

¹⁰ Código penal ARTÍCULO 435: FALSA DENUNCIA: El que bajo juramento denuncie ante la autoridad una conducta típica que no se ha cometido, incurrirá en prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de dos (2) a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

¹¹ Código penal ARTÍCULO 67. DEBER DE DENUNCIAR. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. 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.

¹² Abuso de autoridad por omisión de denuncia: El servidor público que teniendo conocimiento de la comisión de una conducta punible cuya averiguación deba adelantarse de oficio y no de cuenta a la autoridad competente, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público. La pena será de treinta y dos (32) a setenta y dos (72) meses de prisión si la conducta punible que se omitiere denunciar sea de las contempladas en el delito de omisión de denuncia de particular.

d. Mecanismos de Prevención. En consideración a que en las pesquisas realizadas de los diferentes trabajos y tesis efectuados frente al acoso sexual laboral, se encontró que puede existir acoso leve, grave o muy grave; siendo los leves, situaciones como chistes, acercamiento excesivo, gestos y miradas insinuantes; y graves las preguntas sobre la vida sexual, presiones e insinuaciones sexuales, por lo que pueden establecerse mecanismos preventivos que pueden ser útiles en esta etapa con el propósito de evitar violencia sexual y en el marco penal el acoso sexual laboral, siendo necesario implementar medidas tales, como:

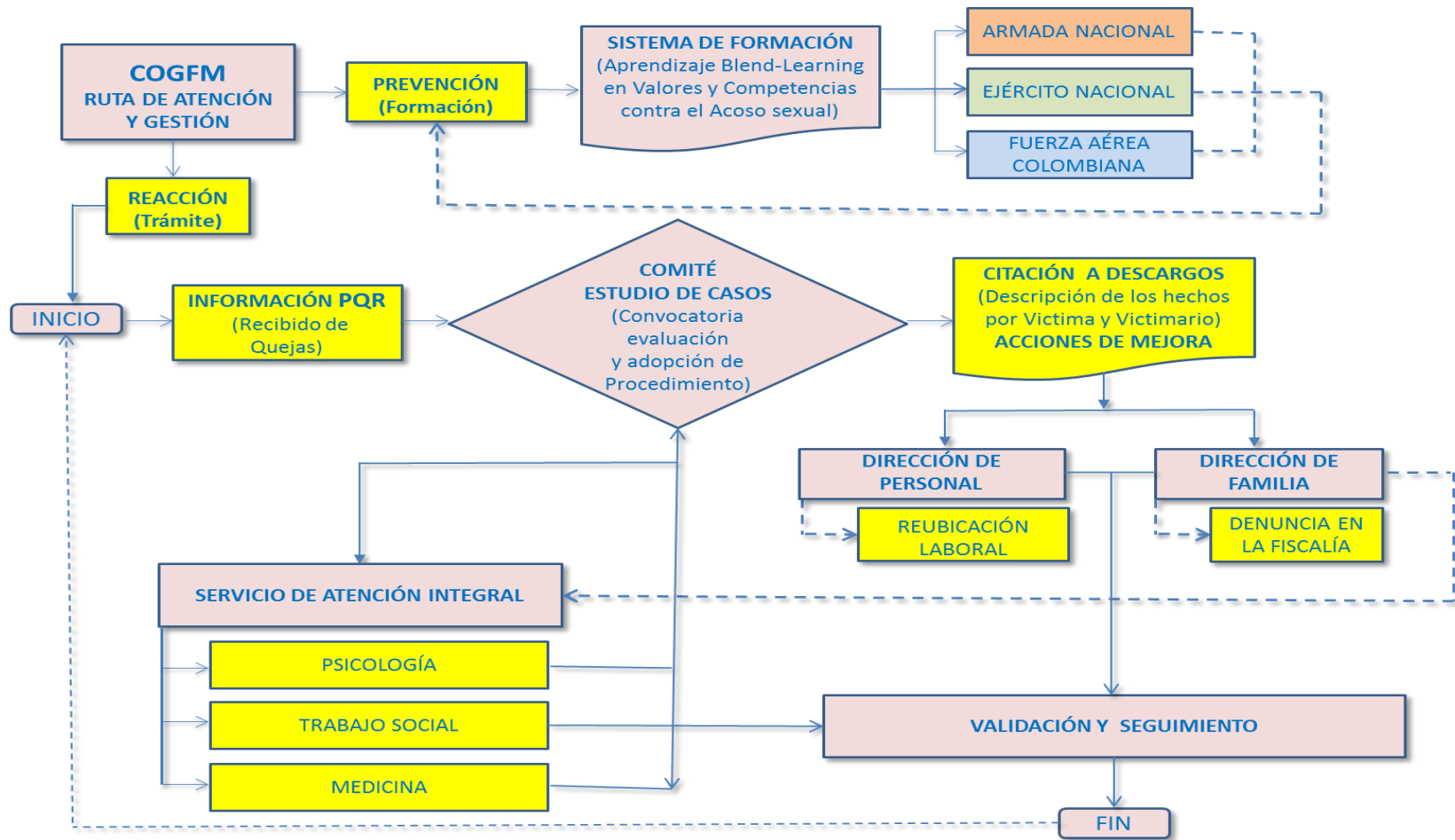
- Talleres o charlas instructivas individuales o colectivas, dirigidas al personal militar y civil vinculado laboralmente a la Institución, encaminadas a mejorar el clima laboral y el adecuado manejo de las relaciones laborales.
- Actividades lúdicas pedagógicas, orientadas a prevenir conductas de acoso sexual laboral.
- Crear una conciencia de empoderamiento a denunciar conductas que constitutivas de violencia sexual y acoso sexual laboral.
- Facilitar el conocimiento y entendimiento del marco normativo en cuanto a violencia sexual y acoso sexual laboral.
- Instituir mecanismos de control y vigilancia que impidan situaciones de riesgo.

4.3. Ruta de atención y gestión

Ahora bien, frente a la ruta de atención y gestión en caso de presentarse acoso sexual laboral en las Fuerzas Militares, necesaria para que al interior de la Institución se adelante la atención a los funcionarios víctimas de este flagelo, de manera humana, oportuna, con la sensibilización requerida y el profesionalismo que debe darse en este tipo de situaciones, con el propósito de evitar que se re-victimice a quien decide denunciar, y también velar porque se cumpla con los principios de presunción de inocencia y debido proceso al que tiene derecho el presunto victimario; se presenta la siguiente ruta, la cual se ilustra en el siguiente flujograma descrito para el efecto. Donde se establece claramente un doble propósito de Gestión, uno de Prevención, basado en un sistema de formación con procesos de aprendizaje que garanticen las competencias, actitudes y aptitudes para erradicar el flagelo del acoso sexual laboral, y el

fortalecimiento en valores y desarrollo de las inteligencias inter e intra personal (inteligencia emocional) de cada una de las personas que componen las Fuerzas Militares, con procesos masivos de tecnología educativa y aprendizaje significativo. Y dos, de Reacción, donde se establecen todas las actividades que se deben llevar a cabo, dentro de los trámites básicos para el tratamiento de víctimas y victimarios en el caso del acoso sexual laboral al interior de las Fuerzas Militares.

Figura No. 30 Ruta de atención y gestión como prevención y reacción en casos de acoso sexual que puedan presentarse al interior de las fuerzas militares.



Fuente: Investigadora

CONCLUSIONES

La primera conclusión extraída del análisis del diagnóstico desarrollado a la población objeto del estudio, es que evidentemente la conducta de acoso sexual laboral al interior de las Fuerzas Militares sí se presenta, pero las personas encuestadas por selección aleatoria, dejan de manifiesto el desconocimiento, las dudas y/o temor que mantienen sobre la denuncia o manera de actuar, de verse involucrados(as) en estos casos, dadas las condiciones de manejo como representantes y actores directos del Estado colombiano, lo cual incurriría en la afectación de su carrera militar o profesional a nivel individual (intrapersonal), grupal o de ambiente laboral como persona que de alguna manera no cumple la disciplina para la que fue formada; y de manera externa, ser responsable ante la institucionalidad, de llevar al país ante las instancias internacionales (Sistema Interamericano de Derechos Humanos o ante el Sistema Universal de Derechos Humanos) como transgresor de los mismos.

De otra parte y como ya se dijo, dado el desconocimiento que se mantiene sobre el tema, y medidas parciales adoptadas por el Estado colombiano, pues solo hasta enero 26 de 2006 con la Ley 1010, existe jurisprudencia y se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, pero no se incluyó el tratamiento a seguir en casos de acoso sexual laboral, aspecto este muy poco trabajado en Colombia y en muchas partes del mundo, quizás influenciados por sociedades sesgadamente patriarcales o por decirlo de alguna manera, netamente machistas que no permiten en el constructo colectivo de sociedad (consciente o inconscientemente) el desarrollo y la protección de las víctimas frente a este flagelo.

De esta manera y evidenciado que el acoso sexual laboral existen (múltiples ambientes de trabajo, instituciones educativas, comunidades religiosas, etc.), y se han comprobado manifestaciones de su crudeza y poco e inadecuados tratamientos de atención, sería poco inteligente pensar o tratar de ocultar que las Fuerzas Militares son la excepción, máxime cuando se han denunciado y son de público conocimiento, agresiones de este estilo en la Institucionalidad. Corroborados dichos aspectos con la presente investigación, se plantea

como de *alta prioridad*, la implementación de la Ruta de Atención y Gestión propuesta, pues con ella y los recursos idóneos (humanos, físicos y económicos) con los que se cuentan y se requieran, se busca dar ejemplo y garantizar un sistema de prevención (formación) y reacción (tratamiento) a este tema no menos importante a los aconteceres del país, fortaleciendo el liderazgo de las Fuerzas Militares en el desarrollo y la salvaguarda del país, de sus ciudadanos y de sus integrantes como la esencia de ser parte de tan importante institución nacional.

Ya al interior del desarrollo de la Ruta como tal, es necesario para las Fuerzas Militares generar mediante acto administrativo, la creación del Comité especializado para atender estos casos, que entienda la conceptualización de equidad de género y que éste de ninguna manera se refiera a discriminar o poner por debajo la condición de un hombre, sino por el contrario que genere el respeto y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y exista el respeto y la garantía que como seres sociales, necesitamos todos(as); es esa protección que se requiere frente a la mujer para que se sigan evitando situaciones de violencia basada en género y que repercuten en los núcleos familiares de quien la sufre. Se necesita tener funcionarios públicos en la institucionalidad, conscientes de la manera de actuar frente a determinadas situaciones y que no re-victimicen a aquellas personas que han sufrido o sufren silenciosamente ese bullying que se observa cuando se sufre el acoso sexual laboral, repercutiendo de manera directa en sus familias, recordando que ésta en general son el núcleo fundamental de la sociedad.

Por tanto el Estado colombiano, con base en las obligaciones contraídas en la Convención Americana de Derechos Humanos, debe garantizar, proteger, respetar los derechos fundamentales, y cuando se empiece a enseñar a cada hombre, a cada mujer de tierra, mar y aire que integran a las Fuerzas Militares, como es parte del propósito del presente trabajo, sobre el respeto y la interiorización de los valores y competencias respectivas sobre el acoso sexual laboral y las mejores prácticas de relaciones intra e interpersonal, se repercutirá en mejores ambientes laborales, conllevando entre otros aspectos, a altos niveles de incorporación del personal femenino en la Institución, dando mayor balance y mejor bienestar y comodidad para todos(as) sus integrantes.

LIMITACIONES

En cuanto a las limitaciones de relevancia sobre la elaboración del trabajo, se pueden referenciar las siguientes:

- Debido a que la violencia sexual se relaciona con la valoración cultural en donde lo masculino es superior a lo femenino, y por ser las Fuerzas Militares patriarcal, puede presentarse que, al imponerse el machismo, no exista la voluntad para que se dé la adecuada formación sobre el tema y la activación de la ruta.
- La tramitología extensa existente para la creación mediante acto administrativo, del Comité para la prevención de violencia sexual basada en género y atención frente a los casos de acoso sexual al interior de las Fuerzas Militares, que garantice la conformación equilibrada, especializada y por meritocracia de dicho comité.
- El celo profesional o de mando, por decirlo de alguna manera, de algunos de los comandantes de Unidades que puedan creer que se les va a traspasar fronteras al tener mayor control en este aspecto y les puedan generar niveles de malestar en los grupos de integrantes de su respectiva Unidad con respecto a la Institucionalidad; por tanto es necesario inicialmente empoderar sobre el tema para que su implementación sea lo que evidentemente es, algo natural y propio de la convivencia de los seres humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, Finn, Moes, Flannery, & Rizzo. (2009). The virtual reality classroom. *Childneuropsychology*, 15, 120-135.
- Araujo, & Shadwick. (2008). *Tecnología educacional*. Barcelona.
- B, B., & Bricklin M. (1998). *Causa psicológica del bajo rendimiento escolar*. México.
- Baelo, R. Á., & Álvarez Baelo, R. (Noviembre 2009). LAS TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. *Revista Iberoamericana de educación*, 5-10.
- Baelo, R. (Noviembre 2009). LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION EN LA EDUCACION SUPERIOR. *Revista Iberoamericana de Educación*, 5 - 10.
- Bandera, P. F. (2003). *Programa general de acciones recreativas para dolescentes, jovenes y adultos*. Bogotá.
- Benavides, G. Z. (1998). *Lúdica: Una opción para comprender*. Caldas.
- Betancur, M. (16 de Julio de 2002). *Al tablero*.
- Bravo. (1991). *Psicología de las dificultades del aprendizaje escolar*. Santiago de Chile.
- Capilla Navarro-Guzmán, V. A.-P.-F. (2016). *El acoso sexual en el ámbito universitario: propuesta de una escala de medida*. España.
- Comando General FF.MM.-Disposición No. 013. (2018). *Re-estructuración del Comando General de las Fuerzas Militares*. Bogotá D.C.: Publicaciones FF.MM.
- Cominetti, & Ruiz. (1997). *Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el genero*. Honduras.
- Corte Constitucional. (2017). *Sentencia T-735*. Bogotá D.C.

- Corte IDH-Opinión Consultiva OC-24. (24 de Noviembre de 2017). *Corte Inter-Americana de Derechos humanos*. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- Corte IDH-Caso Rosendo Cantú y Otra. (27 de Mayo de 2010). *Corte Inter-Americana de Derechos Humanos*. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=339
- Echeverry, J. H., & Gómez, J. (2009). *Lúdica del maestro en formación*.
- Fajardo, G. P., & Riasgos Erazo, S. C. (Enero - Abril de 2011). PROPUESTA PARA LA MEDIACIÓN DEL IMPACTO DE LAS TIC EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA. *Educ.Educ*, 14(1), 169-188. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n1/v14n1a10pdf>
- G, L. D., J, B. M., H, E. G., & Sebastián, J. (2011). *El incivismo y el acoso sexual en el trabajo: Impacto en la salud ocupacional*. Colombia: Revista Facultada Nacional de Sañud Publica.
- Gallego. (1997). *Las estrategias cognitivas en el aula*. Madrid.
- Garcia, & Magaz. (2000). *Actualidad sobre el TDA-H*.
- Genovard, Gotzens, & Montané. (1987). *Psicología de la educación*. Barcelona.
- Gibson, J. (2008). *Los sentidos considerados como sistema de percepción*. Boston.
- Gómez, M. d., & García Gómez, A. (Enero - Junio de 2013). PROGRAMA DE ENSEÑANZA LUDICA: Un espacio para todos. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*(10). Obtenido de <http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/educacion/C27.pdf>
- Goróstegui. (1997). *Síndrome de deficit de atención con hiperactividad*.
- Guido, L. M. (2009). *Tecnología de la infromacion y la comunicación*. Argentina.
- Kinsbourle, & Kaplan. (1990). *Problema de atención y aprendizaje en niños*. México.

- Lerma González, H. (2009). *Metodología de la Investigación*. Bogotá D.C.: ECOE Ediciones.
- Litwin, E. (Diciembre 2007). *Cuadernos de Investigación Educativa*. Uruguay: Publicación anual del Instituto de Educación.
- Mariño, J. C. (Octubre de 2008). TIC y la transformación de la práctica educativa en el contexto de las sociedades del conocimiento. *Universidad y sociedad del conocimiento*, 5(2). Obtenido de <http://www.uoc.edu/rusc/5/2/dt/esp/gonzalez.pdf>
- Matlin, M. (1996). SENSACIÓN Y PERCEPCIÓN. *Prentice Hall*, 554.
- Meras. (2003).
- Mercedes Zúñiga, E. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *Publicacion academica - 2017, Revista de la Realidad Mexicana.*, Vol. 33 Issue 206, p91-98. 8p.
- MINDEFENSA-Política Pública Sectorial Enfoque de Género. (2010). *Política Pública Sectorial Enfoque de Género en la Fuerza Pública*. Bogotá D.C.: Publicaciones MinDefensa.
- MINDEFENSA-Resolución No. 3877. (2018). *Re-estructuración del COGFM y de sprueban las TOE*. Bogotá D.C.: Publicaciones Mindefensa.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España . (2004). *El Acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Obtenido de http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/varios/1informe_acoso_sexual.pdf
- Natale, V. D. (1990). Estilo de aprendizaje y rendimiento académico. *Estilo de aprendizaje*, 1(5).
- Natalia Correa Flores y Rafael Fenoy Castaño. (2017). *Acoso Sexual en el trabajo*. Madrid: Aesthesis Psicólogos.
- OEA-Consejo Permanente-Comisión Asuntos Jurídicos y Políticos. (23 de Abril de 2012). *CP/CAJP/INF. 166/12 - Organization of American States*. Obtenido de http://www.oas.org/dil/esp/cp-cajp-inf_166-12_esp.pdf

- OEA-Corte IDH-Conceptos Básicos LGBTI. (12 de Noviembre de 2015). *Conceptos Básicos relativos a personas LGBTI - CIDH*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- ONU - CEDAW. (9 de Julio de 2012). *ONU Mujeres*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/7/bringing-cedaw>
- Organización de Estados Americanos-OEA-Convención Belem do Para. (9 de Junio de 1994). *CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"*. Obtenido de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Orjales. (1998). *Deficit de atención con hiperactividad*. Madrid.
- Oviedo, G. L. (2004). La definicion del concepto de percepción en psicología con base en la teoria de Gestalt. *Revista de estudios sociales*, 89-96.
- Pineda. (1996). Disfunción ejecutiva en niños con transtorno por deficit de atención con hiperactividad. *Revista neurológica Colombiana*, 16-25.
- Portafolio, El Tiempo Casa Editorial. (5 de Mayo de 2018). *Portafolio*. Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/que-es-el-acoso-sexual-y-como-enfrentarlo-en-el-trabajo-516833>
- Price, M. S., & Henao Calderón, J. L. (2011). Influencia de la percepción visual en el aprendizaje. *Universidad de La Salle. Fundación Universitaria del Área Andina*, 9(1), 89. Obtenido de <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/221>
- Principales elementos del Acoso Sexual Sentencia SP 107-2018, 49799 (Corte Suprema de Justicia 7 de Febrero de 2018).
- Quintero. (2009). Avances en el transtorno por deficit de atención e hiperactividad. *Revista actas esp psiquitria*, 9(6), 352-358.
- Quiroga, G. (2006). METODOS ALTERNATIVO DE CONFLICTOS: PERSPECTIVA MULTIDICIPLINAR. En Q. Gonzalo, *METODOS ALTERNATIVO DE*

CONFLICTOS: PERSPECTIVA MULTIDICCIPLINAR (págs. 113 -129). Bosnia de Sarajevo: Editorial URG.

Scheel, J. E. (2000). *Roles alternativos de las tics en educación:sistema de apoyo al sistema de enseñanza aprendizaje*. Chile.

Scheel, J. E., & Laval, E. (4,5 y 6 de Diciembre de 2000). Roles alternativos de TIC en educación: sistemas de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje. *Ribie*. Obtenido de <http://www.niee.ufrgs.br/eventos/RIBIE/2000/papers/048.htm>

Senado de la República - Constitución Política de Colombia. (25 de Octubre de 2018). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de Constitución Política de Colombia: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Senado de la República - Ley 1719. (18 de Junio de 2014). *Equidad y Mujer*. Obtenido de http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/publicaciones/Derechos-victimas-violencia-sexual-Ley_1719.pdf

Senado de la República-Ley 1257. (4 de Diciembre de 2008). *OIG-CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf

Skinner. (2009). *Aprendizaje y comportamiento*. Barcelona.

Solomon. (2010). *Entorno de aprendizaje con ordenadores*. Barcelona.

Souza, D. (2008). The impact when not diagnosed. *Revista Jbras psiquiatry*, 57(2), 139-151.

wehmeyer, M. (2008). *The intellectual disability construct and its relation to human functioning. Intellectual and Developmental Disabilities* . San Diego.

Zúñiga, M (2017), Publicación académica - 2017, Revista de la Realidad Mexicana. nov/dic2017, Vol. 33 Issue 206, p91-98. 8p. Language: Spanish” Mercedes Zúñiga Elizald

ANEXOS

- ANEXO A

FORMATO DE ENCUESTA COMO CONDUCTA DE ENTRADA.

ENCUESTA PARA LA PREVENCIÓN Y REACCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE PUEDAN LLEGAR A PRESENTARSE EN LAS FUERZAS MILITARES

Los datos personales suministrados por usted, no serán utilizados para fines diferentes al objetivo de la aplicación de esta encuesta y serán tratados de acuerdo, a lo establecido en la cláusula de confidencialidad de la Ley 181 del 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013

Objeto: Con la presente encuesta se busca hacer un diagnóstico para desarrollar una propuesta de política de prevención frente a los casos de acoso sexual que puedan llegar a presentarse en las Fuerzas Militares. Se agradece la participación y sinceridad en las respuestas. La información que se proporcione solo se maneja con fines académicos, estadísticos y es de carácter confidencial.

Fecha: _____ Edad _____

Nivel académico: _____

Marque con una X:

<i>Militar</i>	<i>Civil</i>
----------------	--------------

<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
---------------	--------------

<i>Suboficial</i>	<i>Oficial</i>
<i>Soldado Profesional</i>	<i>Infante de Marina Profesional</i>

<i>Casada(o)</i>	<i>Soltera(o)</i>
<i>Viuda(o)</i>	<i>Divorciada (o)</i>

¿Ha vivido Usted algunas de las siguientes conductas o situaciones durante los últimos tres años de su carrera militar o en el desempeño de su cargo en las unidades y/o dependencias de las Fuerzas Militares?		
CONDUCTAS O SITUACIONES	Si	No
1) Algún superior le ha citado de manera innecesaria en una oficina, lugar aislado, alojamientos militares, casinos o cámaras de Oficiales y/o Suboficiales, para luego hacerle alguna proposición o insinuación de tipo sexual.		
2) Algún compañero de su mismo rango o inferior le ha citado de manera innecesaria en una oficina, lugar aislado, alojamientos militares, casinos o cámaras de Oficiales y/o Suboficiales, para luego hacerle alguna proposición o insinuación de tipo sexual.		
3) En su lugar de trabajo actual, su jefe o superior le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres o grupos LGTBI		

4) En su lugar de trabajo actual, sus compañeros o subalternos le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres o grupos LGTBI		
5) En los últimos tres años su jefe o superior le ha propuesto algún tipo de beneficios por un intercambio sexual o ha recibido amenazas de cualquier tipo al no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados		
6) Algún compañero o subalterno le ha propuesto algún tipo de beneficios por un intercambio sexual o ha recibido retaliaciones o amenazas de cualquier tipo al no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados		
7) Se ha sentido acosado (a) sexualmente por compañeros, superiores o subalternos durante los últimos tres años		
8) Por su condición u orientación sexual ha sido objeto de burlas o comentarios que impidan desarrollar su cargo de manera tranquila y cómoda. (Nota: La condición sexual se refiere a ser hombre o mujer; y orientación sexual – homosexual, lesbiana, heterosexual, etc.)		
9) En caso de tener conocimiento que un compañero, subalterno o superior incurra en una conducta de acoso sexual, usted denunciaría este hecho ante las autoridades competentes		
10) En caso de sufrir una experiencia de acoso sexual denunciaría la situación ante las autoridades competentes.		
11) Conoce usted si existe una ruta de atención y prevención en casos de acoso sexual en las Fuerzas Militares		
12)- Usted o un compañero (a) de trabajo han sido objeto durante los últimos tres años de maltrato en alguna forma como: castigos, traslados, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar alguna forma de proposición o insinuación sexual de su superior		
13) Ha recibido durante los últimos tres años, en sus labores diarias de trabajo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia que le permitan inferir que está siendo objeto de acoso sexual laboral por parte de su superior		
14) Ha recibido durante los últimos tres años, en sus labores diarias de trabajo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia que le permitan inferir que está siendo objeto de acoso sexual laboral por parte de sus compañeros o subalternos		
15) Ha sido objeto de miradas morbosas o gestos sugestivos por parte de su jefe, compañeros o subalternos que le incomoden durante la realización de sus funciones en la Institución.		
16) Durante los últimos tres años, le han llegado cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp de naturaleza sexual no deseadas, por parte de su jefe, compañeros de trabajo u subalternos, con lo que le induzca a pensar que está siendo objeto de acoso sexual laboral.		
17) Durante los últimos tres años, han ejercido alguna forma de presión para intentar o mantener relaciones sexuales o contactos sexuales de cualquier tipo en contra de su voluntad en su lugar de trabajo.		

Fuente: Investigadora

• **Anexo B** **Formato Encuesta diligenciado.**

ENCUESTA PARA LA PREVENCIÓN Y REACCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL QUE PUEDAN LLEGAR A PRESENTARSE EN LAS FUERZAS MILITARES

Los datos personales suministrados por usted, no serán utilizados para fines diferentes al objetivo de la aplicación de esta encuesta y serán tratados de acuerdo, a lo establecido en la cláusula de confidencialidad de la Ley 181 del 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013

Objeto: Con la presente encuesta se busca hacer un diagnóstico para desarrollar una propuesta de política de prevención frente a los casos de acoso sexual que puedan llegar a presentarse en las Fuerzas Militares. Se agradece la participación y sinceridad en las respuestas. La información que se proporcione solo se maneja con fines académicos, estadísticos y es de carácter confidencial.

Fecha: 10 - SEPT - 2018 Edad 42 años Nivel académico: PROFESIONAL

Marque con una X:

Militar	Civil	Hombre	Mujer <input checked="" type="checkbox"/>
Suboficial	Oficial	Casada <input checked="" type="checkbox"/>	Soltera(o)
Soldado Profesional	Infante de Marina Profesional	Viuda(o)	Divorciada (o)

¿Ha vivido Usted algunas de las siguientes conductas o situaciones durante los últimos tres años de su carrera militar o en el desempeño de su cargo en las unidades y/o dependencias de las Fuerzas Militares?		
CONDUCTAS O SITUACIONES	Si	No
1) Algún superior le ha citado de manera innecesaria en una oficina, lugar aislado, alojamientos militares, casinos o cámaras de Oficiales y/o Suboficiales, para luego hacerle alguna proposición o insinuación de tipo sexual.		<input checked="" type="checkbox"/>
2) Algún compañero de su mismo rango o inferior le ha citado de manera innecesaria en una oficina, lugar aislado, alojamientos militares, casinos o cámaras de Oficiales y/o Suboficiales, para luego hacerle alguna proposición o insinuación de tipo sexual.		<input checked="" type="checkbox"/>
3) En su lugar de trabajo actual, su jefe o superior le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres o grupos LGTBI		<input checked="" type="checkbox"/>
4) En su lugar de trabajo actual, sus compañeros o subalternos le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres o grupos LGTBI		<input checked="" type="checkbox"/>
5) En los últimos tres años su jefe o superior le ha propuesto algún tipo de beneficios por un intercambio sexual o ha recibido amenazas de cualquier tipo al no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados		<input checked="" type="checkbox"/>
6) Algún compañero o subalterno le ha propuesto algún tipo de beneficios por un intercambio sexual o ha recibido retaliaciones o amenazas de cualquier tipo al no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados		<input checked="" type="checkbox"/>
7) Se ha sentido acosado (a) sexualmente por compañeros, superiores o subalternos durante los últimos tres años		<input checked="" type="checkbox"/>

8) Por su condición u orientación sexual ha sido objeto de burlas o comentarios que impidan desarrollar su cargo de manera tranquila y cómoda. (Nota: La condición sexual se refiere a ser hombre o mujer; y orientación sexual – homosexual, lesbiana, heterosexual, etc.)		X
9) En caso de tener conocimiento que un compañero, subalterno o superior incurra en una conducta de acoso sexual, usted denunciaría este hecho ante las autoridades competentes	X	
10) En caso de sufrir una experiencia de acoso sexual denunciaría la situación ante las autoridades competentes.	X	
11) Conoce usted si existe una ruta de atención y prevención en casos de acoso sexual en las Fuerzas Militares		X
12)- Usted o un compañero (a) de trabajo han sido objeto durante los últimos tres años de mal trato en alguna forma como: castigos, traslados, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar alguna forma de proposición o insinuación sexual de su superior		X
13) Ha recibido durante los últimos tres años, en sus labores diarias de trabajo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia que le permitan inferir que está siendo objeto de acoso sexual laboral por parte de su superior		X
14) Ha recibido durante los últimos tres años, en sus labores diarias de trabajo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia que le permitan inferir que está siendo objeto de acoso sexual laboral por parte de sus compañeros o subalternos		X
15) Ha sido objeto de miradas morbosas o gestos sugestivos por parte de su jefe, compañeros o subalternos que le incomoden durante la realización de sus funciones en la Institución.		X
16) Durante los últimos tres años, le han llegado cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de whatsapp de naturaleza sexual no deseadas, por parte de su jefe, compañeros de trabajo u subalternos, con le induzca a pensar que está siendo objeto de acoso sexual laboral.		X
17) Durante los últimos tres años, han ejercido alguna forma de presión para intentar o mantener relaciones sexuales o contactos sexuales de cualquier tipo en contra de su voluntad en su lugar de trabajo.		X

MUCHAS GRACIAS...!!!

• **Anexo C**

Cuestionario de Entrevista

ENTREVISTA

LUGAR: _____

HORA: _____

CARGO: _____

GRADO:

DEPENDENCIA _____

FINALIDAD: Conocer desde el punto de vista de los expertos en el tema, el plan de mejoramiento en aras de construir la ruta de atención en el evento en que se presente en la Institución ACOSO SEXUAL LABORAL.

PREGUNTAS:

1. ¿Desde el punto de vista de su profesión y teniendo en cuenta su experticia, puede indicar cuales son los aspectos que deben tenerse en cuenta para crear la ruta de atención en el evento en que llegase a presentarse una situación de Acoso Sexual Laboral?
2. ¿Podría indicar cuál debería ser el paso a paso para la construcción de la ruta de atención en caso de presentarse una situación de Acoso Sexual Laboral al interior de la institución?

¿Cuáles aspectos considera usted que deben tenerse en cuenta para evaluar o validar que la ruta de atención funcione y determinar si esta es efectiva?

Fuente: Investigadora

“Tú, SEÑOR, escuchas la petición de los indefensos, les infundes aliento y atiendes a su clamor. Tú defiendes al huérfano y al oprimido, para que el hombre, hecho de tierra, no siga ya sembrando el terror.”

(Salmos 10:17-18)

BIBLIA REINA VALERA 1960