



DEL DEBER DE PREVENCIÓN FRENTE A CONDUCTAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL, ACOSO LABORAL SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

Teniendo en cuenta la importancia que reviste para la institución mantener y propiciar ambientes laborales que permitan al funcionario desempeñarse de manera eficiente, se recalca la obligación por parte de los oficiales, suboficiales, soldados y personal civil de planta del Ejército Nacional, en prevenir y adoptar las acciones necesarias para evitar circunstancias que puedan conllevar a la configuración de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso laboral sexual o acoso sexual, las cuales se pueden identificar cuando se presenten situaciones como:



Maltrato laboral: Acto de violencia contra la integridad física o moral, expresiones verbales injuriosas o ultrajantes



Persecución laboral: Descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario.



Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razón de género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.



Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, retardar el cumplimiento de la labor o las metas.





EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

COMANDO DEL EJÉRCITO

DIRECCIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS Y ADMINISTRATIVOS DEL EJÉRCITO

Bogotá, D.C. Agosto de 2020

Boletín No. 20



Acoso Sexual Laboral físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.



Acoso Sexual Laboral verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.



Acoso Sexual Laboral no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.



Sobre el delito de acoso sexual la Corte Suprema de Justicia ha indicado que es un acto verbal o físico que implica “acciones, tocamientos, señas o conductas de naturaleza sexual y que no constituyen un delito más grave”.



¿Qué hacer cuando se tiene conocimiento de alguna de estas situaciones?

ACCIÓN PREVENTIVA (COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL)



DEBE agotar trámite preventivo y pre-procesal ante el Comité de Convivencia Laboral de la Fuerza.



PUEDE agotarse trámite preventivo y previo ante el Comité de Convivencia Laboral de la Fuerza, para proponer fórmulas pendientes a cesar con la conducta desplegada por el sujeto activo.



NO se agota el trámite preventivo y pre-procesal ante el Comité de Convivencia Laboral.

RUTA DE ACCIÓN DISCIPLINARIA A TOMAR EN EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL



1. **PROCEDE** acción disciplinaria exclusiva ante la PGN, cuando no se efectúe conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral.

2. **PROCEDE** acción disciplinaria exclusiva ante la PGN, cuando pese a haberse aceptado fórmulas de arreglo, las mismas se “horripa”, siempre que previamente el Comité haya instado por su cumplimiento.

3. **PROCEDE** acción disciplinaria bajo los parámetros de la Ley 1862 de 2017, cuando el Comité de Convivencia Laboral establece que la conducta no constituye un acoso laboral, sino que conlleva a la posible incursión en falta disciplinaria.



PROCEDE acción disciplinaria exclusiva ante la PGN, una vez se haya agotado el trámite antes señalado ante el Comité de Convivencia Laboral.



PROCEDE acción disciplinaria bajo los parámetros de la Ley 1862 de 2017, bajo el entendido que la conducta desplegada por el sujeto activo de la misma, puede constituir Falta Disciplinaria bajo los preceptos normativos de la Ley 1862 de 2017.



EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

COMANDO DEL EJÉRCITO

DIRECCIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS Y ADMINISTRATIVOS DEL EJÉRCITO

Bogotá, D.C. Agosto de 2020

Boletín No. 20

RUTA DE ACCIÓN PENAL A TOMAR EN EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL



NO PROCEDE

1. Procede la compulsión de copias a la autoridad penal competente en cumplimiento al deber de denunciar impuesto a todo servidor público.

2. El sujeto pasivo de la conducta puede acudir de manera directa ante la autoridad penal competente a denunciar la ocurrencia del hecho.



1. Procede la compulsión de copias a la autoridad penal competente en cumplimiento al deber de denunciar impuesto a todo servidor público.

2. El sujeto pasivo de la conducta puede acudir de manera directa ante la autoridad penal competente a denunciar la ocurrencia del hecho.



RECUERDE QUE...

La manera más efectiva para hacer frente a estos tipos de violencia es desarrollar estrategias para crear y mantener un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad entre los funcionarios.



Eduardo Zapateiro

General EDUARDO ENRIQUE ZAPATEIRO ALTAMIRANDA
Comandante del Ejército Nacional

Elaboró: MY Elisar Jaime Acosta López
Oficial Directrice, Promoción y Difusión DADAE

Revisó: Silvio San Martín Quiñones
Asesor Externo DADAE

VoBo: MY Claudia Yohana Redraza Guarín
Directora DADAE

2020 FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN MILITAR Y COHESIÓN DE LA FUERZA



Dirección de Correspondencia: Carrera 57 No. 43-28 CAN Bogotá-Cundinamarca
Dirección Oficina: Calle 102 No. 7-80 Canton Norte - CEMAI Piso 2º
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

