



DIÁLOGO PARA
CONSTRUIR
CONSENSO

Prevención de la violencia sexual y de género en la Fuerza Pública



DIÁLOGO PARA **CONSTRUIR** **CONSENSO**



PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO EN LA FUERZA PÚBLICA

**Procuraduría General de la Nación
Sede principal**

Dirección: Carrera 5 # 15-80, Bogotá D.C.,
Colombia

Código Postal: 11032

Teléfono conmutador: +57 601 587 8750

Línea gratuita: +57 01 8000 940 808

Línea anticorrupción:
+57 01 8000 940 808

Contáctenos: <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procesos-judiciales.aspx>

Gregorio Eljach Pacheco
Procurador General de la Nación

María Paola Suárez Morales
Procuradora Delegada Disciplinaria de
Instrucción para la Fuerza Pública

Aura Betulia Fajardo Moreno
Asesora Procuraduría Delegada
Disciplinaria de Instrucción para la
Fuerza Pública

**Instituto de Estudios del Ministerio
Público**

Augusto Hernández Vidal
Director Instituto de Estudios del
Ministerio Público - IEMP

Grupo Editorial IEMP

Luis Felipe Nunez Mestre
Coordinador Grupo Editorial IEMP

Diego González Trujillo
Diseñador gráfico Grupo Editorial IEMP

Se permite su reproducción parcial con el debido crédito a la Procuraduría General de la Nación y al Instituto de Estudios del Ministerio Público



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACIÓN**

Gregorio Eljach Pacheco
Procurador General de la Nación

Silvano Gómez Strauch
Viceprocurador General de la Nación

María Paola Suárez Morales
Procuradora Delegada Disciplinaria de Instrucción
para la Fuerza Pública

Augusto Hernández Vidal
Director Instituto de Estudios
del Ministerio Público



**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

Prólogo

En los últimos años la fuerza pública ha incorporado un mayor número de mujeres que cumplen diferentes actividades en los estamentos armados y de policía, desempeñando una función vital para la convivencia ciudadana y la defensa de la soberanía; por tanto, la dignidad y la dignificación de sus condiciones debe ser un elemento primordial por preservar.

Esto genera la necesidad de fortalecer la función preventiva y con ello mitigar el impacto nefasto que genera la violencia sexual y de género en las instituciones que conforman la fuerza pública, no solo atentando contra la verdadera equidad al interior de la fuerza pública sino también frente a cada mujer que sirve al país desde diferentes roles en esas instituciones.

Mediante un trabajo articulado con el Comando General de las Fuerzas Militares, el Ejército Nacional, la Armada Nacional, la Fuerza Aeroespacial y la Policía Nacional, se obtuvo información relevante para la consolidación de esta cartilla buscando prevenir, e identificando rutas de atención y medidas de seguimiento en los ca-

sos de esas connotaciones que requieran vigilancia.

Espero que desde la Procuraduría General de la Nación avancemos de manera armónica y articulada con las fuerzas militares y de policía en aras a lograr cada día una mejor institucionalidad.

Con todo el aprecio por los hombres y mujeres que día a día luchan por nuestro país.

Gregorio Eljach Pacheco

Procurador General de la Nación

Contenido

1

INTRODUCCIÓN

- 1.1. Justificación
- 1.2. Problema y finalidad de la cartilla

2

MARCO NORMATIVO

- 2.1. Sistema jurídico multinivel
 - 2.1.1. Nivel internacional
 - 2.1.2. Nivel regional
 - 2.1.3. Nivel nacional
 - 2.1.4. Decisiones judiciales

3

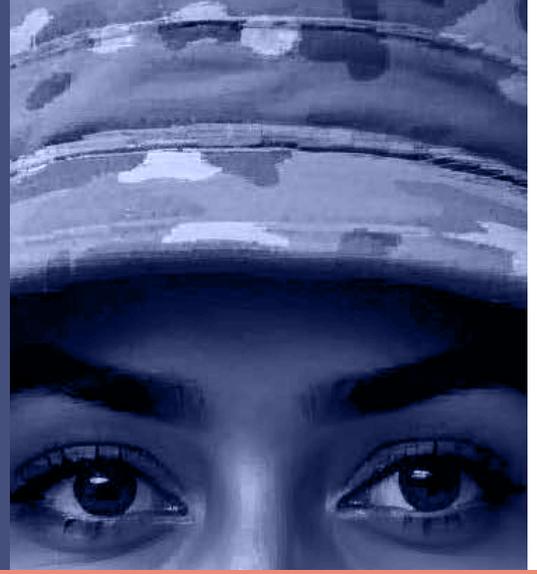
DIRECTIVAS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

- 3.1. Líneas y canales de atención en la PGN
- 3.2. Decisiones relevantes emitidas por la Procuraduría General de la Nación

4

PROTOCOLOS Y DIRECTRICES RELACIONADAS CON EL TRATAMIENTO A LOS CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE LA FUERZA PÚBLICA

- 4.1. Comando General de las Fuerzas Militares. Oficina de Género
- 4.2. Ejército Nacional. Oficina de Género- OGENE
- 4.3. Armada Nacional. Dirección de Derechos Humanos y División de Género
- 4.4. Fuerza Aeroespacial. Oficina de Género
- 4.5. Policía Nacional. Grupo de Atención de Violencias contra la Mujer, Familia y Género



5

LECCIONES APRENDIDAS

6

CONCLUSIONES





**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

1. Introducción

La Procuraduría General de la Nación-PGN, como ente encargado de la vigilancia, control y defensa de los derechos fundamentales de todos los colombianos, da una especial relevancia al enfoque de género, propendiendo en todo momento a que las entidades públicas adopten las acciones necesarias para prevenir, investigar y sancionar todo tipo de discriminación, violencia sexual y de género.

Reconociendo que cualquier tipo de violencia contra las mujeres y/o por razón del género constituye un atentado contra el derecho a la vida, la seguridad, la libertad y dignidad humana; así mismo, que comporta una evidente expresión de la desigualdad en el ámbito familiar, social, político, económico y laboral.

En tal sentido, no podemos ser simples espectadores, sino que estamos llamados a actuar con determinación para que las normas de protección a los derechos se efectivicen materialmente.

Como Procurador General de la Nación, siento una responsabilidad ineludible de velar por los derechos de las mujeres en todos

los escenarios, especialmente en aquellos en los que la vulnerabilidad es más acentuada.

Este documento tiene el propósito de incidir de manera positiva en la prevención de la violencia sexual y de género, recordando a las instituciones militares y policiales la importancia de las normativas internacionales, regionales y nacionales con miras a la protección de derechos. Además, se busca fortalecer las rutas de acción establecidas por nuestra entidad para garantizar una respuesta adecuada ante cualquier denuncia o situación de violencia sexual y/o de género.

El éxito en esta labor depende de la colaboración efectiva de las instituciones que conforman la fuerza pública. Su participación activa es esencial para proteger a las víctimas, garantizar el acceso a la justicia y generar un entorno en el que todos los integrantes conozcan los mecanismos de seguimiento y control que tiene el Ministerio Público, y que permitan no solo evaluar los tiempos de respuesta ante los casos de violencia sexual y de género, sino también el impacto y efectividad de los mismos.

1.1. Justificación

Dentro de los firmes propósitos de la Procuraduría General de la Nación, se pretende priorizar la función preventiva, entre otras en aquella que propenda por la protección contra toda forma de violencia sexual y de género en las entidades públicas y por supuesto en las fuerzas militares y Policía Nacional. Es así como surgió la necesidad de diseñar una cartilla dirigida a los integrantes de la fuerza pública, dadas las evidencias de graves conductas que atentan contra la dignidad e integridad sexual al interior, y donde el Ministerio Público debe actuar en procura del respeto de los derechos.

Con el fin de obtener datos concretos respecto a las víctimas de violencia sexual y de género en la fuerza pública y de esa manera establecer los casos que requieren intervención inmediata e incremento de acciones preventivas, a continuación la Procuraduría presenta el resultado del estudio con la información allegada por las instituciones.

Para el caso, tanto del Comando General de las Fuerzas Militares¹ como de la Policía Nacional², suministraron información respecto a denuncias de violencia sexual y de género por anualidades, observando el siguiente comportamiento según su reporte:

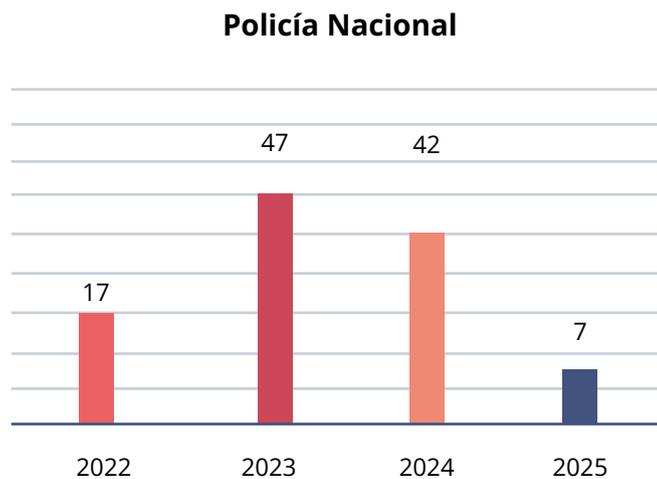
-
1. Comando General de las Fuerzas Militares. Abril de 2025.
 2. Inspección General de la Policía Nacional. Abril de 2025.

Tabla 1.

POLICÍA NACIONAL	
2022	17
2023	47
2024	42
03-2025	7
TOTAL	113

Fuente. Con los insumos aportados por la Policía Nacional se elaboró la gráfica, abril 2025.

Figura 1.



Fuente. Con la información suministrada por la Policía Nacional se realizó la gráfica, abril de 2025

De la figura en precedencia, se observa que las quejas por violencia sexual y de género al interior de la Policía Nacional han tenido aumento creciente sobre todo en la vigencia 2023 y con corte a marzo de 2025 se han recibido 7. Situación que puede obedecer a los diversos canales de denuncias implementados por la institución.

Ahora, en lo que a las instituciones de las Fuerzas Militares corresponde, el siguiente es el consolidado de las quejas recibidas entre 2024 y 2025, así:

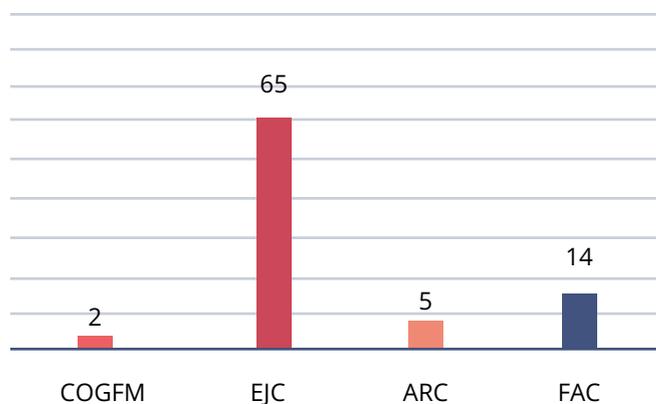
Tabla 2.

FUERZAS MILITARES QUEJAS 2024 A 03- 2025	
COGFM	2
EJC	65
ARC	5
FAC	14
TOTAL	86

Fuente. Con los insumos aportados por el Comando General de las Fuerzas Militares se elaboró la gráfica, abril 2025.

Figura 2.

FUERZAS MILITARES QUEJAS 2024 A 03- 2025



Fuente. Con la información suministrada por el COGFM se realizó la gráfica, abril de 2025

Con la información allegada por el Comando General de las Fuerzas Militares y que corresponde al consolidado de las quejas recibidas al interior de las instituciones entre 2024 a marzo de 2025, se observa que el Ejército Nacional tiene el mayor número de casos; luego, sigue la

Fuerza Aeroespacial, la Armada Nacional y por último el Comando General de las Fuerzas Militares.

A su vez, la anterior información fue discriminada por el sexo de la presunta víctima y el siguiente es el resultado:

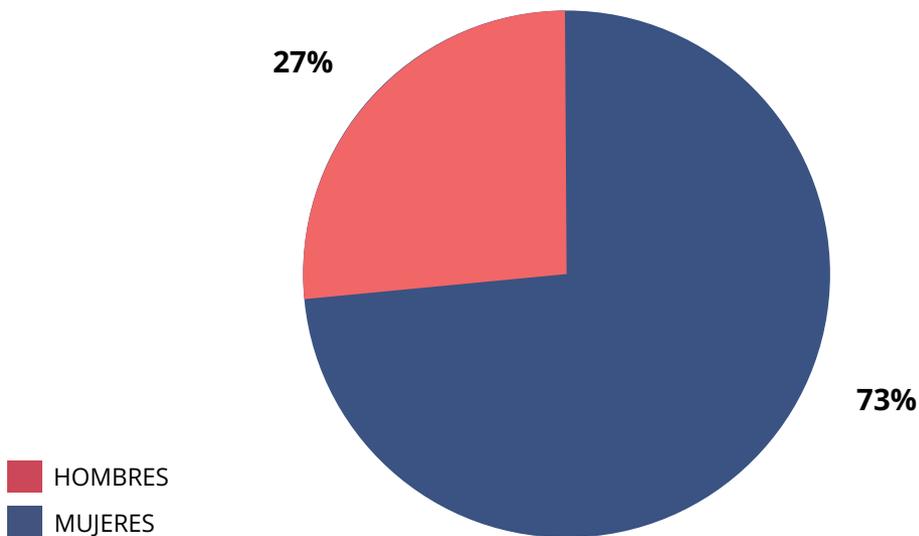
Tabla 3.

MUJERES	73%
HOMBRES	27%

Fuente. Con la información suministrada por el COGFM se realizó la gráfica, abril 2025.

Figura 3.

PORCENTAJE QUEJAS SEGÚN EL SEXO DE LA PRESUNTA VÍCTIMA



Fuente. Con la información suministrada por el COGFM se realizó la gráfica, abril 2025.

Como se observa, al interior de las fuerzas militares, el 73% de las quejas fueron radicadas por mujeres y el 27% por hombres, con diferentes casos de presunta violencia sexual y de género.

Ahora, respecto a los casos conocidos directamente por la PGN, el siguiente es el consolidado reportado por el Grupo de Gestión y Analítica de Datos de la entidad ³:

3. Grupo de Gestión y Analítica de Datos, información mediante correo electrónico de 14 de febrero de 2025.

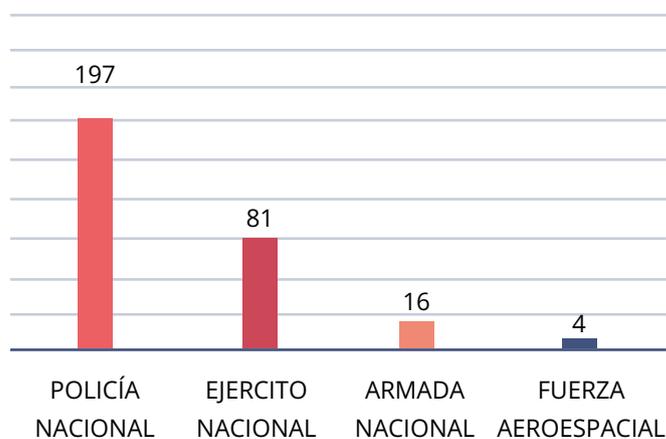
Tabla. 4

ENTIDAD	2021	2022	2023	2024
POLICÍA NACIONAL	58	45	59	35
EJÉRCITO NACIONAL	18	22	27	14
ARMADA NACIONAL	1	2	7	6
FUERZA AEROESPACIAL	1		1	2
TOTAL	78	69	94	57

Fuente. Con la información entregada por el Grupo de Gestión y Analística de Datos se registró la imagen, abril de 2025.

Figura 4.

QUEJAS RADICADAS EN LA PGN



Nota. Se observa la información consolidada entre el número total de quejas radicadas en la PGN desde la vigencia 2021 hasta enero de 2025.

Fuente. Elaboración propia, abril 2025.

Por su parte, la Coordinación del Grupo de Trabajo Nacional de Violencia de Género para la atención de delitos que

afectan a mujeres, niños, niñas y adolescentes de la Delegada para la Seguridad Territorial – Fiscalía General de la

4. Coordinación Grupo de Trabajo Nacional de Violencia de Género para la atención de delitos que afectan a mujeres, niños, niñas y adolescentes. Delegada para la Seguridad Territorial, Fiscalía General de la Nación. Radicado n.º 2024850000481 del 21 de mayo de 2024.

Nación-FGN⁴, comunicó que de acuerdo con los datos registrados en el sistema de información de gestión de casos: Sistema Penal Oral y Acusatorio (SPOA), el total de procesos con al menos un indiciado caracterizado como miembro de la fuerza pública entre el 1.º de enero de 2021 al 30 de abril de 2024, corresponde a 134 desagregados por departamento de hechos, así

Tabla 5.

ANTIOQUIA	17
ARAUCA	1
ATLÁNTICO	2
BOGOTÁ	8
BOLÍVAR	12
BOYACÁ	7
CALDAS	4
CAQUETA	2
CASANARE	1
CAUCA	5
CESAR	3
CHOCÓ	2
CÓRDOBA	1
CUNDINAMARCA	6
GUAVIARE	2
HUILA	5
LA GUAJIRA	2
MAGDALENA	3
META	2
NARIÑO	7
NORTE DE SANTANDER	2
PUTUMAYO	3
QUINDÍO	3
RISARALDA	2
SANTANDER	7
TOLIMA	13
VALLE DEL CAUCA	11
VICHADA	1
TOTAL	134

Nota. Con la información aportada por la FGN se realizó la gráfica, agosto 2024

De la información discriminada por sexo de la presunta víctima se observa que 99 son mujeres, 31 hombres y 4 sin información, en donde Antioquia, Bolívar,

Tolima, Valle del Cauca y Bogotá son los que mayor número de denuncias reportan⁵.

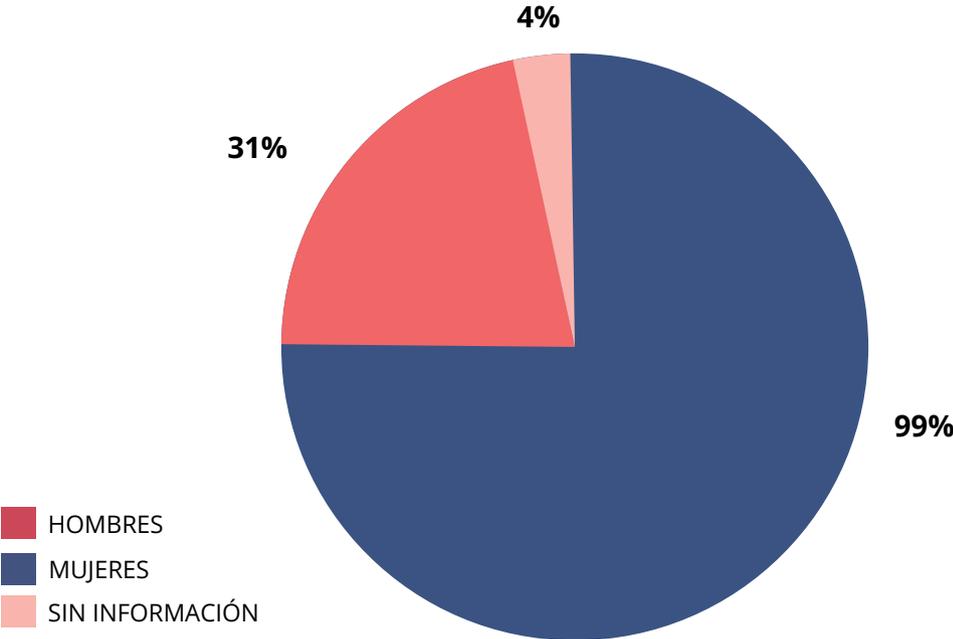
Tabla 6.

MUJERES	99
HOMBRES	31
SIN INFORMACIÓN	4

Nota. Con la información aportada por la FGN se realizó la gráfica, agosto 2024

Figura 6.

REPORTE DENUNCIAS RECIBIDAS EN LA FGN CONTRA INTEGRANTES DE LA FUERZA PÚBLICA POR SEXO



Nota. Nota. Con la información aportada por la FGN se realizó la gráfica, agosto 2024

5. Coordinación Grupo de Trabajo Nacional de Violencia de Género para la atención de delitos que afecten a mujeres, niños, niñas y adolescentes. Delegada para la Seguridad Territorial, Fiscalía General de la Nación. Radicado n.º 2024850000481 del 21 de mayo de 2024.

Del consolidado de la información suministrada por la fuerza pública, los registros de la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación, resulta importante destacar que la mayoría de las quejas y denuncias corresponden a posibles víctimas mujeres.

Por ello, la prevención es el instrumento más efectivo para erradicar este fenómeno, así como la pedagogía permanente sobre el respeto, la no discriminación y la no violencia contra cualquier minoría de género.

El diagnóstico de las instituciones, aunado a la precisión de las normas interna-

cionales, regionales, nacionales, resoluciones y directrices de la Procuraduría General de la Nación y los canales de atención en cada una de las instituciones que conforman la fuerza, permiten plantear la necesidad de diseñar medidas preventivas a través de la capacitación, así como la implementación de un observatorio de género con un sistema de alertas internas que contenga una serie de parámetros de búsqueda fácil e interactiva, alimentado y actualizado trimestralmente por la fuerza pública, permitirá la toma de decisiones y generación de políticas institucionales.

1.2. Problema y finalidad de la cartilla

El enfoque de género permite comprender que las interrelaciones y el desempeño que socialmente cumplen hombres y mujeres en búsqueda de su desarrollo personal (privado, económico y social), tiene un contexto que difiere y que no solamente debe ser analizado sino también respetado. Ello repercute en el avance de la sociedad y es imprescindible que, para el logro de las metas y expectativas como seres humanos, se tenga un espacio inclusive laboral, que propenda al respeto por la dignidad humana.

Los términos de género y sexo tienden a mezclarse como si se tratara de una sola categoría; sin embargo, por sexo se entienden las características biológicas del ser humano, entretanto el género se refiere a los rasgos que la persona adquiere a lo largo del tiempo, dependiendo de la cultura y las transformaciones sociales. «Las divergencias biológicas son el origen de las que se producen en materia de género, pero los modos que se determina el papel que desempeñan mujeres y hombres van más allá de las particularidades físicas y biológicas que

distinguen a cada sexo» (Food and Agriculture Organization-FAO, s. f.).

A pesar de los avances normativos y los esfuerzos por implementar medidas de prevención y sanción, aún persisten grandes desafíos para evitar la invisibilización e indefensión de las víctimas, el miedo a informar y la normalización de actitudes discriminatorias y conductas violentas al interior de la fuerza pública, son aspectos presentes en estos desafíos. Además, la falta de formación adecuada en temas de género y derechos humanos, así como la escasez de mecanismos de apoyo psicológico y legal efectivos, contribuyen a perpetuar estas situaciones. A esto se suma que, en ocasiones, los canales de denuncia y la revictimización de las mismas incrementen la violencia. Por ello es fundamental abordar esta problemática de manera integral, garantizando que las víctimas sean escuchadas y protegidas, que las investigaciones se realicen con celeridad y transparencia, y que las sanciones sean contundentes y ejemplarizantes para generar una efectiva prevención frente a estas prácticas dentro de la fuerza pública.

Ello para resaltar que, sin importar el sexo o género, mientras se respete el

principio universal de la dignidad humana y el reconocimiento de los derechos y garantías como ser humano, traducido en la igualdad entre hombres y mujeres en materia de distribución de recursos y acceso a las oportunidades de la vida laboral económica y social, en un entorno de tranquilidad, generará un verdadero desarrollo social.

De esa premisa no escapan las instituciones de la fuerza pública caracterizadas por el mando, jerarquía y régimen castrense, en las cuales el número de integrantes de sexo masculino supera por mucho el porcentaje de mujeres que integran las instituciones.

Para la Procuraduría General de la Nación un solo hecho victimizante es de vital importancia, por tanto, la prevención adquiere un papel preponderante y es por ello que en esta cartilla el tema se abordará desde dos ópticas. Uno la educación y capacitación y dos, el diseño y utilización de rutas de acción y protocolos preventivos de las conductas.

Según el reporte de las fuerzas militares⁶ y la Policía Nacional⁷, entre las vigencias 2021 a 2025 el número de integrantes discriminado por sexo es el siguiente:

6. Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comandante General de las Fuerzas Militares. Radicado n.º 0124005785102 MDN-COGFM-OADAC del 21 de mayo de 2024 y n.º 012001211102/ MDN-COGFM-JEMCO-OFGEC de febrero de 2025.

7. Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional. Radicado GS-2024-031452/DITAH-OBTAH-1.10 del 21 de marzo de 2024 y radicado GS-2025-002389-INGER del 11 de febrero de 2025.

Tabla 7.

	2021		2022		2023		2024		Ene-25	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
PONAL	140.981	29.763	133.977	30.579	132.269	35.630	138.746	44.338	138.216	44.085
EJC	239.618	6.608	244.478	7.137	206.416	12.064	172.691	11.996	167.992	12.240
ARC	30.586	2.197	28.251	2.174	26.946	2.365	28.266	2.563	27.764	2.384
FAC	8.542	1.400	7.774	1.447	7.478	1.498	8.042	1.616	7.941	1.606
TOTALES	419.727	39.968	414.480	41.337	373.109	51.557	347.745	60.513	341.913	60.315

Fuente. Con la información enviada por la fuerza pública se elaboró la tabla, febrero 2025.

Precisamente, la marcada disparidad entre el número de hombres y mujeres en las instituciones que conforman la fuerza pública, aunado a las relaciones de subordinación, jerarquía y mando, el ejercicio de la profesional mujer militar o policía contiene impreso el sello de la desigualdad, pese a que en los últimos años se han implementado políticas de transformación que buscan la equidad, conservar la dignidad y el respeto al interior de las filas. Por ende, es necesario que desde el Ministerio Público se realicen acciones para prevenir los actos de violencia sexual y de género y fortalecer los derechos de las mujeres dentro de las mismas instituciones.

Los interrogantes de la presente cartilla que encierran la función preventiva, disciplinaria y de intervención de la Procuraduría General de la Nación, bajo la perspectiva de género en la fuerza pública, son los siguientes:

1. ¿Cuáles son los mecanismos y rutas de acción al interior de las instituciones que conforman la fuerza para la protección a los derechos de dignidad e integridad sexual?
2. ¿Cuál sería el mecanismo de seguimiento y control desde la Procuraduría General de la Nación para los casos de violencia sexual y de género denunciados por integrantes de la fuerza pública y/o la ciudadanía en general?

La finalidad última de esta cartilla es asegurar que todas las entidades de la fuerza pública cuenten con la información y los recursos necesarios para entender qué es y cómo se previene la violencia sexual y de género, contribuyendo así a la construcción de instituciones más justas, equitativas y seguras; a su vez, implementar un sistema de alertas internas para realizar un continuo seguimiento a los casos denunciados.



**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

2. Marco normativo

2.1. Sistema jurídico multinivel

De antaño, los derechos de las mujeres, la protección a sus libertades, la violencia de género y toda forma de discriminación han sido objeto de innumerables debates a nivel internacional y regional, ocasionando la generación de pactos, tratados y convenios que, como en el caso colombiano, forman parte del régimen jurídico interno por el bloque de constitucionalidad.

De entrada, es necesario resaltar que a pesar de que los derechos humanos son intrínsecos a la persona por el solo hecho de nacer, el reconocimiento obedeció a las luchas y finalmente a la conciencia del respeto por la dignidad humana, lejos del dominio político, social o económico.

Sin embargo, la situación jurídica de las mujeres no fue simultánea a la de los

hombres, toda vez que se generó como producto del paso del tiempo y como resultado de grupos femeninos que exigieron la aclamada libertad e igualdad de derechos.

Precisamente, los términos de libertad e igualdad de derechos para los «hombres» que estableció inicialmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos-DUDH, fue modificada «para todos los seres humanos» por iniciativa de la política y diplomática india Hansa Mehta en la Comisión de Derechos Humanos presidida por Eleanor Roosevelt, en diciembre de 1948⁸.

A nivel regional se diseñaron planes de igualdad de género, con las consecuentes políticas, como resultado de la preocupación por superar las dificultades que

8. Naciones Unidas. Las mujeres que dieron forma a la Declaración Universal de los Derechos Humanos

impiden brindar a las mujeres espacios igualitarios en el ámbito social, cultural, económico y político.

El reconocimiento de los derechos civiles y políticos, entre ellos el del sufragio y la incorporación a las fuerzas armadas, se vio afectado durante largos períodos por el pensamiento machista sobre la inconveniencia para el cumplimiento de las actividades (Feijó, 2008, p. 356).

No obstante, el papel de las mujeres no ha sido inánime ni siquiera en las guerras que han sacudido el mundo, a pesar de que las instituciones militares se perciben como ámbitos cerrados, rígidos y masculinizados. Fue así que, en la Primera Guerra Mundial, en los Estados Unidos, las mujeres civiles realizaron colectas de fondos y algunas se enlistaron para labores de mantenimiento en las unidades militares e inclusive sirvieron en el frente en actividades de enfermería. Para el caso, es necesario mencionar a Loretta Walsh quien se convirtió en la primera suboficial femenina que prestó juramento como oficial de infantería de marina el 21 de marzo de 1917 (Navy Memorial, 2025).

Para la Segunda Guerra Mundial, más de 500.000 mujeres fueron reclutadas en labores de combate asignadas a unidades

antiaéreas en Alemania y Reino Unido y en primera línea en la Unión Soviética. Por su parte, en 1942 el Ejército Nacional Indio conformó el regimiento Lakshmi-bai, exclusivo de mujeres y el primero de su tipo en Asia, en el que sirvieron más de 1000 soldados⁹.

De la historia se destaca que en 1998 la Organización del Tratado del Atlántico Norte-OTAN dispuso una oficina para incorporación de las mujeres en sus fuerzas, y con la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, se incluyó la necesidad de tener en cuenta el enfoque de género y los derechos de las mujeres, así como su papel en la consolidación de la paz y la solución de conflictos (Naciones Unidas, res. 2000).

En nuestro país, las mujeres participaron en eventos importantes principalmente en las guerras de la independencia como fue el caso de Manuela Beltrán y María Antonia Santos Plata, y al obtener la independencia de España, el nuevo Estado denominado República de Colombia o la Gran Colombia solo permitió la participación de hombres en la carrera militar, aunque se encuentra el caso de Clara Elisa Narváez Arteaga, quien estuvo en la guerra de Colombia contra Perú en 1932 y fue conocida como la «cabo Pedro» (Fundelt, 2025).

9. Mujeres en las fuerzas armadas, en Wikipedia.

En el caso de la Policía Nacional, la señora María Eugenia Rojas Correa fue la primera mujer en tener la condición de teniente honorario el 5 de noviembre de 1953, desplegando actividades sociales, pero sin formación policial. (Policía Nacional, 2017).

Fue solo hasta 1976 que el Ejército Nacional autorizó la vinculación de mujeres profesionales a la fuerza, pero sin realizar maniobras de combate. Cuestión similar ocurrida en la Policía Nacional en 1977, después en la Fuerza Aeroespacial en el año de 1979, y finalmente hasta 1996 en la Armada Nacional. (Cimadevilla, 2024).

En la década de los noventa, las mujeres ejercieron cargos administrativos de es-

pecial importancia; sin embargo, no ocurría lo mismo con los cargos operativos o cursos en las escuelas de infantería, caballería o artillería, lo cual no les era permitido, aunque su ingreso como oficiales y suboficiales de las fuerzas les permitió ascender a grados y cargos relevantes.

La primera institución en ascender a una mujer al grado de general de la República fue la Policía Nacional y hoy en día se cuenta con generales de las fuerzas como también comandantes de unidades educativas y operativas de combate e inclusive que participaron en operaciones de inteligencia como la conocida con el nombre de Jaque en el año 2008, lo cual constituye un recorrido de las mujeres cada vez más activo.

2.1.1 Nivel internacional

La referencia de igualdad y libertad de los derechos sin discrepancia inclusive por razones de sexo, debe su reconocimiento a la Declaración Universal de los Derechos Humanos- DUDH (Naciones Unidas, 1948); así como la garantía de los seres humanos contra toda forma de segregación (Naciones Unidas, DUDH, 1948, art. 7).

El logro y garantía de los derechos de las mujeres, según el preámbulo del Pacto

Internacional de Derechos Civiles y Políticos- PIDCP (Naciones Unidas, 1966a) y el reconocimiento de la dignidad humana, se fundan en la libertad, la justicia y la paz, los cuales son inalienables y deben ser en igualdad de condiciones.

A su vez, se impone la obligación a los Estados de promover el respeto universal y efectivo para todas las personas sin diferencia, entre otras razones, por el sexo (Naciones Unidas, PIDCP, 1966a, art. 2),

además del reconocimiento de los derechos civiles y políticos para hombres y mujeres (art. 3), indicando expresamente la igualdad de todas las personas sin ninguna discriminación (art. 26).

Esta situación guarda coherencia con la realidad social, religiosa y política de las naciones, toda vez que en sus culturas y tradiciones el reconocimiento de los derechos de la mujer quedaba solo en el papel, pero en la práctica las acciones gubernamentales eran desmenuadas por las exigencias de la sociedad.

Igualmente, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-PIDESC adoptado el 16 de diciembre de 1966, que dispuso la responsabilidad de los Estados de garantizar los derechos establecidos en el tratado sin distinción alguna, entre otras, por razones de sexo (Naciones Unidas, PIDESC, 1966b, art. 2.2).

Precisamente al recordar eventos pasados, no era extraño que las mujeres solo estuvieran destinadas y limitadas a las labores domésticas y familiares, sin tener acceso a la educación; en muchos lugares no podían elegir si quiera con quien se casarían, y menos la persona que gobernaría, ni acceder a cargos públicos, no tenían derecho a la propiedad y en muchos casos tampoco a hablar.

Este hecho hizo indispensable implementar un instrumento internacional que tuviera en cuenta las situaciones particulares que originaban las desigualdades de la mujer por el solo hecho de serlo.

Como resultado, surgió la Comisión para el Status de la Mujer-CSW en 1941, cuyo fin primordial se contrajo al establecimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y la protección en los escenarios donde especialmente eran vulnerables.

No hay que olvidar, el Convenio 111 de 1958 emitido por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, aprobado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y que entró en vigor el 15 de junio de 1960, enfocado a contrarrestar la desigualdad socioeconómica a través del trabajo, prohibiendo todo tipo de discriminación y exclusión basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a través de acciones dirigidas a anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958, art. 1).

Luego de ello, encontramos que el instrumento jurídico internacional considerado de mayor relevancia en la protección de los derechos, es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (Naciones Unidas,1979).

Este documento menciona que la violencia y discriminación contra la mujer constituye una clara vulneración a la igualdad y dignidad humana, por ende, le impide su desarrollo en diferentes ámbitos tales como político, social, económico y cultural, y como consecuencia le restringe la participación plena en el desarrollo de la sociedad y como ser humano.

El instrumento fue adoptado por 196 países, entre ellos Colombia el 19 de enero de 1982, en donde se comprometieron con la generación de políticas de igualdad, salud, educación, trabajo, protección a la integridad física, sexual y psicológica, y en general, la implementación de medidas dirigidas a contrarrestar y sancionar cualquier forma de discriminación por razones de sexo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas (1993) aprobó la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer-DEVAW debido a la preocupación por los inconvenientes para el ejercicio de la igualdad, el desarrollo y la paz generados por los actos de violencia contra la mujer.

Precisamente, el instrumento define y delimita los actos considerados de violencia contra la mujer, entre ellos: la violencia física, sexual y psicológica que se realice en la familia, dentro de la comunidad en general y/o tolerada por el

Estado, donde sea que ocurra; los malos tratos; el abuso sexual de las niñas; la violencia por patrimonio, violación, mutilación genital femenina y otras prácticas dañinas; explotación, abuso sexual, acoso, intimidación sexual en el trabajo, en el colegio y otros lugares, trata de mujeres y prostitución forzada (Naciones Unidas, DEVAW, 1993, art. 2).

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en 1995 en Beijing con participación de 189 Estados, se acordaron medidas para el desarrollo integral de las mujeres e igualdad de género, siendo una reunión de vital importancia para la historia, precisamente por la diversidad de sus integrantes y el logro del acuerdo en procura de los derechos de la mujer.

Además, acorde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS (Naciones Unidas, s.f. [objetivo n.º 5]), nuestro país se comprometió en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas, que tiene como metas las siguientes:

- i)** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas.
- ii)** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.
- iii)** Reconocer y valorar los cuidados y

el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

iv) Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

v) Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

2.1. Nivel regional

La Convención Americana sobre Derechos Humanos-CADH, también denominada Pacto de San José de Costa Rica (OEA, 1969), es considerada el tratado de mayor relevancia entre el conjunto de disposiciones jurídicas internacionales en el continente americano, de protección de derechos humanos y de garantía de las mujeres.

Precisamente, el contenido resalta el compromiso de los Estados parte por el respeto a los derechos y libertades sin ningún tipo de segregación inclusive por razones de sexo (OEA, CADH, 1969, art. 1); destacando que el respeto, la igualdad y la protección debe darse sin ninguna distinción (art. 24).

A su vez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, igualmente de-

nominada Convención de Belém do Pará, con ocasión al lugar de su adopción el 9 de junio de 1994, resaltó el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia que incluye, entre otros, el derecho a no ser discriminada, a ser valorada y educada, libre de patrones, de estereotipos de comportamiento, de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación, estableciendo las siguientes acciones:

- a.** Inhibirse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y vigilar que las instituciones y servidores acaten este deber.
- b.** Proceder con la debida presteza y celeridad para advertir, investigar y castigar la violencia contra la mujer.
- c.** Circunscribir en su normativa inter-

na medidas penales, civiles y administrativas, así como las que se requieran para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer e implementar las acciones que se requieran para el efecto.

d. Establecer las acciones adecuadas para proscribir leyes y estatutos vigentes, o para cambiar medidas legales o habituales que toleren la violencia contra la mujer.

e. Instituir procedimientos legales justos y eficaces para las víctimas, incluyendo acciones de amparo y protección, juicios ágiles y la publicidad de los trámites.

Igualmente, ordenó a los Estados implementar sistemática y progresivamente acciones concretas e inclusive políticas para neutralizar prejuicios y costumbres y otro tipo de prácticas basadas en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que justifican o acrecientan la violencia contra ellas.

La medida es efectiva toda vez que no solo basta expedir informes con cifras que demuestran el cumplimiento o no de los Estados frente a las políticas contra la discriminación por razones de género, sino que deben señalar que cumplen la

obligación de implementar las gestiones necesarias frente a la prevención, atención e investigación en los casos de violencia contra las mujeres.

El referente para la Convención fue la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en la que se aludió, entre otros, la obligación de los Estados de impedir la victimización como producto de normas, instrumentos y prácticas en las que no se tienen en cuenta los derechos de las mujeres y que puede producir la discriminación como producto de dichas medidas.

Por su parte, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales denominado Protocolo de San Salvador (OEA,1988), dispuso que los Estados parte deben garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación por ningún motivo, entre ellos el sexo (art. 3).

Como se observa, no son pocos los documentos mundiales y regionales en los que nuestro país participó y suscribió acuerdos, por ende, desde el Ministerio Público es necesario crear mecanismos para dar cumplimiento y prevenir las acciones de violencia sexual y de género incluyendo en la fuerza pública.

Precisamente, frente al papel de la mu-

jer civil, militar o policial, llama especialmente la atención que en tiempos de guerra y los conflictos armados internos o internacionales, ha sido invisibilizada y en muchas ocasiones ha sufrido con mayor acentuación las consecuencias por la separación de sus esposos o hijos, las detenciones, torturas, desapariciones, asesinatos, desplazamientos, violencia sexual, tráfico y trata de personas, entre otros vejámenes.

A pesar de todo ello, han participado activamente, por ejemplo, en Kurdistán, las Unidades Femeninas de Protección, contaron con más de 30.000 integrantes y combatieron para liberar Irak y Siria del Estado Islámico en procura de establecer la igualdad (Cidón, 2024). A su vez, en otros escenarios directamente combatiendo o en labores de enfermería como integrantes de las fuerzas en sus países.

Al analizar los factores de violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe, se encontró que la mayoría de los hallazgos tienen orígenes en un orden social con desigualdad de género y en las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la sociedad. (Contreras, J. M.; Bott, S.; Guedes, A.; Dartnall, E., 2010).

Sin embargo, también existen mecanismos de prevención y atención aplicados en algunas instituciones de la fuerza pública en países latinoamericanos como

es el caso de Argentina, donde la Resolución ministerial n.º 1545 de 29 de diciembre de 2008 creó la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Defensa orientada a coordinar normas de igualdad, proponer protocolos de atención de casos de violencia laboral en la fuerza pública con componentes de discriminación, llevar un registro o base de datos sobre casos de discriminación y otras formas de violencia en razón del género, entre otras funciones que han orientado las políticas públicas dentro de la fuerza pública bajo la perspectiva de género y cero tolerancia a la violencia sexual (Ministerio de Defensa [Argentina], 2008).

Por su parte, el Gobierno chileno, en el marco de la reforma a la Policía, suscribió un memorándum de entendimiento con la ONU Mujeres, acordando incorporar enfoque de género en la formación y ejercicio de la labor policial, específicamente en la formación de carabineros y la Policía de Investigaciones, incluyendo asistencia técnica y experiencias internacionales de otras policías (Ministerio del Interior y Seguridad Pública [Chile], 2022).

Asimismo, se resalta la estrategia de paridad de género 2018-2028 suscrita entre la ONU y Brasil dentro de su compromiso con las Mujeres, la Paz y la Seguridad, que propende por superar la participación de mujeres oficiales de seguridad de

la Marina, el Ejército y la Fuerza Aérea Brasileña, en las misiones de mantenimiento de paz de la ONU, comenzando con el 19 por ciento en 2018 y se espera alcanzar el 25 por ciento en 2028. (Oliveira, N., 2023).

2.1.3. Nivel nacional

Colombia es un Estado social de derecho instituido como República, con primacía en el respeto por la dignidad humana, (Const., 1991, art. 1), donde se reconoce la superioridad de los derechos propios de los seres humanos sin diferencias (art. 5) y donde todos deben recibir el mismo trato y protección de las autoridades.

El disfrute y garantía de los derechos acorde a la carta magna debe ser sin discrepancia por razones de sexo, protegiendo especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, castigando los maltratos que contra ellas se causen (Const., 1991, art. 13).

De igual forma, nuestra Constitución consagró que mujeres y hombres tienen iguales derechos y oportunidades y no se permite la discriminación (Const., 1991, art. 43).

Por su parte, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario forman, con el resto del texto consti-

tucional, un bloque de constitucionalidad, cuyo respeto se impone a la ley (Const., 1991, arts. 93 y 214-2); de esta manera al ratificar los pactos quedaron convertidos en leyes dentro del ordenamiento interno, siendo el caso de los siguientes:

- a.** Ley 16/1972, acogió la Convención Americana sobre Derechos Humanos; (...)
- b.** Ley 51/1981, aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; (...)
- c.** Ley 248/1995, acogió la Convención Interamericana de Belem do Pará, Brasil; (...)
- d.** Ley 742/2002, aprobó el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional incorporando delitos relacionados con la violencia de género; (...)
- e.** Ley 800/2003, acogió la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños; (...)
- f.** Ley 984/2005, aprobó el Protocolo

facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

La Ley 599/2000, Código Penal colombiano, resalta en los delitos contra la vida e integridad personal el genocidio, homicidio, feminicidio y lesiones personales, (arts. 101-118), que cuando las víctimas sean menores de catorce años o en mujer por el hecho de serlo (art. 119, modificado por el art. 4, Ley 1761, 2015 y adicionado por el art. 9, Ley 2197, 2022), la pena se agrava.

La misma consecuencia genera si el sujeto activo de la conducta es un servidor público y se aprovecha de su investidura (ley 599, 2000, art. 104B, adicionado por el art. 3, Ley 1761, 2015).

A su vez, el ordenamiento penal colombiano también consagra los actos de discriminación por razones de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás circunstancias de discriminación, para aquel que imposibilite, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de sus derechos (Ley 599, 2000, art. 134A, adicionada y modificada por art. 3 de las Leyes 1482/2011 y 1752/2015), así como la instigación, causar daño físico o moral a las personas por cualquiera de estas razones (Ley 599, 200, art. 134B, adicionado por el art. 4 de la Ley 1752, 2015).

También para el secuestro, se introdujo como circunstancia de agravación punitiva cuando la víctima sea la cónyuge o compañera permanente o cualquier persona que integre la unidad doméstica (Ley 599, 2000, art. 170, modificada por el artículo 3 de la Ley 733, 2002).

No sobra mencionar, las penas para los delitos contra las personas protegidas por el derecho internacional humanitario causados en desarrollo del conflicto armado y que se encuentran amparados por los convenios internacionales ratificados por Colombia, entre ellos el homicidio, las lesiones, la tortura, el acceso carnal violento, o abusivo, los actos sexuales violentos, efectuados en persona protegida (Ley 599, 2000, art. 135-139A, adicionado por el art. 27 de la Ley 1257, 2008, y por el artículo 3 de la Ley 1719, 2014).

Ello, porque no hay duda que los derechos a la dignidad, integridad y libertad de las mujeres como se mencionó, tienen asidero jurídico internacional por la prohibición expresa contra todo acto de violencia.

Ahora, en los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual dentro de los cuales se encuentran el acceso carnal violento (Ley 599, 2000, art. 205), el acto sexual violento (Ley 599, 2000, art. 206), el acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir (Ley 599,

2000, art. 207), el acceso carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir (Ley 599, 2000, art. 210), y se adicionó el acoso sexual (Ley 1257, 2008, art. 29).

Además, se introdujo como circunstancia que agrava la sanción, cuando se trata de víctimas niños, niñas o adolescentes y se realiza dentro de un contexto de violencia de género (Ley 2098, 2021, art. 11).

Con la Ley 1257 de 2008, se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, para que se adopten disposiciones que permitan garantizarles una vida sin violencia, tanto en la esfera pública como en la privada.

La medida se originó con especial atención en las normas internacionales y del ordenamiento interno, resaltando el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para la defensa y vigilancia de las víctimas, y la adopción de las políticas públicas necesarias para la ejecución efectiva de los procesos.

La anterior ley fue reglamentada mediante el Decreto 2734 de 2012, que contiene las medidas de atención a las mujeres

víctimas de violencia, regulando aspectos técnicos sobre definiciones, criterios, competencias y el procedimiento para determinar la pertinencia de otorgar las medidas de atención, entre ellas el alojamiento, alimentación y transporte para las víctimas.

Igualmente, con la expedición de la Ley 1719 de 2014 se pretende brindar garantías para el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual en especial aquellos actos ocurridos con ocasión del conflicto armado, propendiendo por la atención prioritaria de las necesidades de las mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas (art. 1).

La precitada disposición introdujo un catálogo de derechos y garantías para las víctimas en la etapa de investigación y juzgamiento, dejando a cargo del Ministerio Público la responsabilidad de velar por la garantía de estos derechos de manera prevalente, y en materia disciplinaria el procedimiento debe ser el establecido en el Código General Disciplinario (Ley 1719, 2014, art. 13).

Además de las anteriores, las Leyes 581 de 31 de mayo de 2000¹⁰, 731 de 2002¹¹,

10. «Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones».

11. «Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales».

12. «Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres».

823 de 2003¹², 985 de 2005¹³, 1098 de 2006¹⁴, 1448 de 2011¹⁵, 1542 de 2012¹⁶, 1761 de 2015¹⁷, 1773 de 2016¹⁸, 1822 de 2017¹⁹, el Decreto 2145 de 2017²⁸, la Ley 1959 de 2019²¹, los Decretos 1630 de 2019²² y 1710 de 2020²³, la Ley 2117 de 2021²⁴, la Ley 2365 de 2024²⁵, entre otras, se establecieron para el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Precisamente, respecto de la Ley 2365 de 2024, la finalidad es la implementación de acciones de prevención, protección y

atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, y entre otras medidas, adicionó al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006²⁷, el deber para las entidades públicas y privadas de implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral.

Es importante resaltar que el acoso sexual

13. «Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma».

14. «Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia».

15. «Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones».

16. «Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal».

17. «Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)».

18. «Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004».

19. «Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones».

20. «Por el cual se adopta el Plan de Revisión, Evaluación y Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales y se crea el Comité Interinstitucional de seguimiento al Plan».

21. «Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar».

22. «Por el cual se sustituye el Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social relativo a las mujeres víctimas de violencia».

23. «Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación».

24. «Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones».

25. «Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones».

26. «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».

consiste en perseguir, hostigar o asediar a otra persona con fines sexuales no consentidos, se manifiesta en el marco de relaciones jerarquizadas, el abuso de poder por su rango, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210A CP).

Por su parte, el acoso sexual en el ámbito laboral se define como los actos de hostigamiento, persecución o asedio sexual en el contexto laboral, entre ellos, en los desplazamientos, viajes, eventos o activi-

dades sociales, en el alojamiento y en las comunicaciones relacionadas con el trabajo (Ley 2365/2024).

Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 436 de la Ley 599 de 2000 sobre la falsa denuncia y el artículo 210 de la Ley 1952 de 2019 respecto a las quejas falsas o temerarias y las consecuencias respectivas.

2.1.4. Decisiones judiciales

Frente a las actuaciones penales y/o disciplinarias, los organismos judiciales han insistido en que los casos de violencia contra la mujer corresponden a violaciones a los tratados internacionales de derechos humanos, y que su valoración probatoria debe realizarse con perspectiva de género, con uso de lenguaje adecuado a la dignidad humana, protección a la intimidad de la víctima y a las garantías de no repetición.

Entre las sentencias a destacar podemos mencionar las siguientes:

- En la sentencia T-434 de 2014, la Corte Constitucional resaltó la obligación de realizar acciones afirmativas en favor de la mujer víctima de violencia, siendo deber del Estado y sus autoridades

públicas, así como de los particulares vinculados con el goce efectivo de sus derechos, desplegar actuaciones que propendan a eliminar los actos de violencia.

Destacó el compromiso que le asiste a la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional, la Defensoría del Pueblo, las Comisarías de Familia y las EPS, frente a las acciones y responsabilidades que tienen cuando los agredidos son personas consideradas como sujetos de especial protección, como ocurre con las mujeres, los menores, los adultos mayores y las personas con discapacidad.

- En la sentencia T-265 de 2016, la Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, dejó sin efecto dos fallos

de la Procuraduría que impidieron la participación de la mujer en un proceso por acoso sexual en el trabajo y advirtió que tal conducta debe ser considerada como una violación al derecho internacional de los derechos humanos.

- El Tribunal Administrativo de Cundinamarca, en sentencia 110013343060-2016-00492-02 06/2016, ordenó a la Policía Nacional implementar las acciones necesarias para que los servidores se comprometieran a eliminar la discriminación por razones de género en el ámbito familiar, social y laboral. La decisión se originó con ocasión al homicidio de la esposa de un capitán de la institución cometido por el oficial con su arma de dotación y luego de hacer un análisis desde la perspectiva de género de los hechos de violencia doméstica que desencadenaron el fatal suceso y que tenían un amplio respaldo documental en la historia laboral del oficial, se estableció que la institución policial no desplegó acciones para estimar, proceder y prevenir el deceso de la mujer que fue agobiada y violentada continuamente por su compañero.

- En sentencia T-126 de 2018, la Corte Constitucional resaltó la protección de la mujer contra todo acto de violencia, establecida en los tratados internacionales de derechos humanos, y la obligación de los organismos judiciales de

proteger la intimidad frente a los juicios, valoraciones y pruebas.

- La Corte Constitucional, en sentencia T-400 de 2022, revocó los fallos emitidos por la Procuraduría General de la Nación, y ordenó adoptar una nueva decisión dentro de las diligencias seguidas por acoso sexual en el entorno laboral, teniendo en cuenta la especial protección que merece la mujer víctima de cualquier tipo de violencia, y destacó que la valoración de las pruebas debe realizarse con perspectiva de género.

- En la sentencia de primera instancia emitida el 17 de noviembre de 2023, dentro del radicado 050016000207202250509, por el Juzgado 10 Penal del Circuito de Antioquia, en proceso seguido contra un oficial superior del Ejército Nacional por el delito de acoso sexual contra una oficial subalterna, el juez expuso lo siguiente:

“El citado acervo probatorio no solo da cuenta fehaciente de dicha teoría del caso acusatorio y por ende el delito y de la responsabilidad penal del procesado en el grado exigido por el citado canon 281 del código de procedimiento penal como viene de examinarse, sino que exige tener en cuenta la perspectiva de género o enfoque de género pues pone en evidencia una cruda y triste situación, referente a que al parecer en esa entidad

castrense se ve y trata a la mujer que ha seguido la carrera militar y que también quiere servir a la patria, desde esa honorífica, de esa honorífica forma, como un objeto sexual apocando de contera sus capacidades intelectuales y físicas, así como sus aptitudes para desarrollar a cabalidad sus funciones en igualdad de condiciones con las personas de sexo opuesto y obligando a aquel sexista concepto, las posibilidades de reconocimiento al interior de la entidad, todo lo cual es bastante reprochable y sumamente grave porque confiamos, pero que confiamos, solo sucede al interior de alguna o algunas secciones o unidades militares y no dentro de la institución.”

La determinación del juzgado fue condenar al oficial del Ejército a la pena principal de prisión por 14 meses, al hallarlo responsable en calidad de autor de la conducta punible de acoso sexual, la cual debía cumplir en centro de reclusión por provisión legal expresa, ordenando oficiar a la Inspección General del Ejército, a la Procuraduría General de la Nación y a la Defensoría del Pueblo para que, entre otras cuestiones, adelantaran con «urgente idoneidad», capacitación en derechos humanos y prevención de la violencia de género a favor de las mujeres que pertenecen a la institución.

Desde el Instituto de Estudios del Ministerio Público se iniciaron las acciones para el

proceso de capacitación, y la Procuraduría Delegada Disciplinaria de Instrucción para la Fuerza Pública asumió por competencia la indagación disciplinaria en contra de los militares a cargo del proceso disciplinario seguido en el Ejército por la conducta, así como superiores jerárquicos de las militares denunciantes, para establecer sus posibles acciones, omisiones o extralimitaciones en el ejercicio de sus funciones y la evaluación concluyó con citación a audiencia y formulación de cargos contra el oficial superior que tuvo a cargo el proceso disciplinario y el sargento mayor de la unidad que a pesar de conocer la situación no desplegó acciones para amparar los derechos de la víctima y contrario a ello realizó manifestaciones contra la dignidad y el honor del personal femenino de la unidad.

- En sentencia T-529 de 2023, la Corte Constitucional ordenó al Ejército Nacional, entre otras cuestiones, realizar las acciones necesarias para garantizar que no se utilice a los miembros del Ejército Nacional, sus redes y recursos para la búsqueda de mujeres y/o perpetuar la violencia física y psicológica en contra de ellas; a su vez, crear un sistema de alertas internas en los casos de violencia intrafamiliar y de género que permita la adopción de medidas de protección efectivas y articuladas, y asegurar que sus redes internas no se conviertan en escenarios de persecución para facilitar la violencia.



3. Directivas de la Procuraduría General de la Nación

Por el deber constitucional y legal de la Procuraduría General de la Nación, como órgano de vigilancia y control, principal ente defensor de los derechos humanos, le corresponde adelantar acciones preventivas y de seguimiento, vigilancia superior y control a la cabal implementación del marco normativo que establece la garantía de los derechos de hombres y mujeres, con el fin de que se cumplan en todas las regiones del país y por parte de todos los niveles de la administración pública, para lo cual emitió las siguientes directrices:

Resolución 210 de 24 de mayo de 2010, con la cual se adoptó la política de igualdad y no discriminación del Ministerio Público, para que los servidores y las servidoras que prestan sus servicios a la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo y las personerías

municipales, las ejecuten en el cumplimiento de sus funciones, y a través de ella promuevan la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Resolución 1050 de 2019, mediante la cual se creó el Comité de articulación interna para la garantía de los derechos humanos de las mujeres y la prevalencia de los derechos de la niñez, y adoptó los «[I]neamientos para la incorporación del enfoque diferencial de género, de derechos humanos y prevalencia de los derechos de la niñez en las funciones preventivas, disciplinarias y de intervención administrativa y judicial de la Procuraduría General de la Nación».

Resolución 0376 de 14 de septiembre de 2020, por medio de la cual se institucionalizó en la Procuraduría General de la Nación la política interna por la garantía

de los derechos de la mujeres y la niñez, resaltando que se regirá por los principios de: i) respeto por la dignidad humana; ii) igualdad y equidad entre hombres y mujeres; iii) no discriminación hacia ninguna persona por razones de sexo, religión, origen, etnia, orientación o identidad sexual y preferencias políticas; iv) prevalencia de los derechos de la niñez e interés superior de los niños y las niñas.

Directiva 22 de 2020, con la que se exhortó a las autoridades departamentales, distritales y municipales a garantizar que los derechos, necesidades y problemáticas de las mujeres rurales, campesinas, afrodescendientes e indígenas tengan un reconocimiento y protección especial en los ejercicios de planeación e inversión, como actrices de procesos de cambio, constructoras de paz y agentes indispensables en la sostenibilidad, desarrollo y transformación del campo colombiano y las familias campesinas.

La Circular 021 de 2021, por medio de la cual se emitieron directrices para el seguimiento, vigilancia y control a la garantía de los derechos de las mujeres. A su vez, la Resolución 213 de 2021, creó la Coordinación Nacional de Intervención Penal en Defensa de los Derechos de las Mujeres.

El 8 de marzo de 2021, la Procuraduría General de la Nación suscribió la Estrate-

gia Promujeres: una Procuraduría comprometida con las mujeres, como una respuesta de la entidad a la grave situación de violencia en razón del género y sexo que sufren las niñas y las mujeres en Colombia.

La estrategia cuenta con los siguientes ejes de acción:

- 1.** Fortalecimiento de las capacidades de funcionarios y funcionarias de la Procuraduría que permita atender, intervenir y disciplinar, desde un enfoque diferencial y de derechos humanos, las violencias en razón del género y el sexo contra niñas, adolescentes y mujeres.
- 2.** Implementación de un canal de comunicación directo con las mujeres y organizaciones de mujeres, para atender sus diferentes solicitudes, brindar información adecuada, transparente y oportuna y priorizar casos para seguimiento, vigilancia y control.
- 3.** Incidencia, seguimiento y control frente a las políticas públicas, presupuestos, planes de desarrollo, programas y acciones, para que desde la educación en la infancia y en todos los ámbitos de lo público, se erradique el machismo y la cultura patriarcal, como raíz de todas las violencias y, así mismo, para buscar la efectiva

prevención, atención y judicialización de estas violencias.

4. Impulso del fortalecimiento de la administración de justicia, apuntando a que más personal y personal formado, ejerza sus funciones desde un enfoque diferencial de derechos humanos de las mujeres, debida diligencia, oportunidad y no revictimización y seguimiento y control estricto frente a las rutas de atención integral de las violencias en razón del género y el sexo contra las mujeres y la niñez (VBGS).

5. Conformación de grupo destacado y cualificado de procuradores judiciales penales y de familia que ejercerán la función de intervención judicial y administrativa en casos de violencia en razón del género y el sexo contra las mujeres y la niñez priorizados (VBGS).

6. Refuerzo de la función disciplinaria que permita adelantar más y oportunas investigaciones y sanciones disciplinarias contra funcionarios y funcionarias que revictimicen, omitan sus deberes o actúen sin la debida diligencia en el abordaje de las VBGS.

7. Promoción de la superación de las brechas de género, para la protección, el acceso y sostenibilidad de las mujeres en cargos de alto nivel, de elección

popular y de participación pública. Abordaje de la discriminación y la violencia política contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.

8. Trabajo conjunto con los medios de comunicación, para que informen las violencias respetando la dignidad humana de las víctimas y desde un verdadero enfoque de derechos humanos, diferencial y corresponsable en la superación de las violencias VBGS. (Procuraduría General de la Nación, 2021).

La Directiva 023 de 2021, exhortó a las autoridades nacionales, departamentales, distritales y municipales a cumplir el marco normativo sobre la garantía de derechos de las mujeres y, por ende, en ejercicio de las funciones misionales asignadas en el

Decreto Ley 262 de 2000, cada dependencia responsable en el nivel nacional (procuradurías delegadas) y territorial (procuradurías regionales, provinciales y distritales) deben hacer seguimiento conforme a sus competencias.

La Directiva 001 de 2024, que emitió recomendaciones para asegurar de manera efectiva la presencia de las mujeres en los cargos de toma de decisiones de los gobiernos territoriales.

La Guía del proceso disciplinario con enfoque en los derechos de las mujeres (Procuraduría General de la Nación, 2024a), presentada en febrero de 2024, expuso dentro del capítulo «3. FUNCIÓN DISCIPLINARIA», un título sobre las competencias disciplinarias frente a los miembros de la fuerza pública (3.2), de conformidad con los artículos 19 y 22 del Decreto Ley 1851 de 2021, y en lo que a los oficiales superiores corresponde, estableció que los casos de violencia contra la mujer serán conocidos directamente por la Procuraduría General de la Nación, y para el caso sería la Procuraduría Delegada Disciplinaria de Instrucción para la Fuerza Pública.

La Resolución 070 del 8 de marzo de 2024, creó la Coordinación Misional y de Apoyo para el Enfoque Diferencial y de Género, bajo la dirección del despacho de la entonces Procuradora General de la Nación, y con la Resolución 075 de 12 de marzo de 2024, se designaron los integrantes de la Coordinación Misional de Apoyo para el Enfoque Diferencial y de Género.

El Memorando 001 del 17 de junio de 2024, dirigido a los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, resaltando el deber de ser modelo y ejemplo en la aplicación del enfoque diferencial y la perspectiva de género, en los casos relacionados con violencias contra las mujeres.

La Circular 003 de 18 de julio de 2024 emitió las directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, exhortando a las entidades, entre otras cuestiones a verificar, que en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral no era posible adelantar el trámite previo toda vez que se trata de una conducta no conciliable, razón por la cual de manera inmediata debe enviarse al Ministerio Público, conforme a las competencias establecidas en el Decreto Ley 262 de 2000, y compulsar copias ante la Fiscalía General de la Nación para lo de su competencia.

3.1. Líneas y canales de atención en la Procuraduría General de la Nación

En sus funciones preventiva, disciplinaria y de intervención, la Procuraduría cuenta con diversos canales de atención en los que se pueden denunciar casos de violencia sexual, entre ellos:

- Ventanilla y atención presencial en cualquiera de las sedes a nivel nacional.
- Atención telefónica en la línea 601 5878750.
- Sede electrónica ingresando al siguiente link:

<https://www.procuraduria.gov.co/PQRSDF/Pages/default.aspx>

Dentro de la función preventiva, la entidad puede efectuar seguimiento y control al trámite de las autoridades competentes, a través de requerimientos, llamados de alerta, recomendaciones, observaciones, visitas en sitio, reuniones extraordinarias, dirigidas a velar por la efectiva garantía de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y mujeres víctimas de las violencias sexuales.

Para mayor información de las funciones preventiva y de intervención, la entidad desarrolló la cartilla denominada Rol del Ministerio Público en el marco de la ruta de atención a la violencia de género.

En el caso de la función disciplinaria puede consultarse la Guía del proceso disciplinario con enfoque en los derechos de las mujeres (Procuraduría General de la Nación, 2024a).

3.2. Decisiones relevantes emitidas por la Procuraduría General de la Nación

Ante la trascendencia y priorización que reviste para la Procuraduría General de Nación los casos de violencia sexual y de género, en las últimas anualidades se asumieron actuaciones bajo estas temáticas generando importantes resultados, siendo oportuno señalar algunas de ellas, así:

Entre los meses de octubre y noviembre de 2022 (Procuraduría General de la Nación, 2024b), dos jóvenes soldados regulares denunciaron a un sargento viceprimero, suboficial de comunicaciones, quien posiblemente los asedió, los buscó insistentemente y realizó actos sexuales violentos contra la dignidad de los soldados, por lo que con providencia de 4 de enero de 2024 se citó a audiencia y se formularon cargos, y actualmente el proceso se encuentra en etapa de juzgamiento en pruebas de descargos²⁷.

Durante el primer trimestre del año 2023, se conoció que un comandante de Departamento de Policía posiblemente acosó sexualmente a nueve funcionarias bajo su mando y a una asesora de una alcaldía, por lo que luego de la instrucción de la investigación se generó auto de cargos el 22 de marzo de 2024, y actualmente se encuentra en etapa de juzgamiento para proferir fallo de primera instancia²⁸.

Con separación absoluta e inhabilidad general por el término de 14 años, la Procuraduría General de la Nación sancionó al comandante de una Brigada del Ejército Nacional, quien acosó sexualmente a una subteniente bajo su mando. De las pruebas recaudadas se comprobó que los acercamientos del oficial superior fueron creciendo y pasando de simples charlas en su oficina a tocamientos, luego a conversaciones sugestivas y, por último, a peticiones de actos sexuales vir-

27. IUS E-2023-104412 IUC D-2023-2820125.

28. IUS E-2023-149680 IUC D-2023-2876582. Consulta SIM el 3-03-2025.

tuales y físicos (Procuraduría General de la Nación, 2024c).

La Procuraduría General de la Nación asumió en ejercicio del poder disciplinario preferente la investigación seguida en la Policía Nacional en contra de un comandante de auxiliares de policía (Procuraduría General de la Nación, 2024d), quien al parecer acosó sexualmente y accedió carnalmente a dos auxiliares bajo su mando, generando el pliego de cargos de 25 de junio de 2024. Se encuentra en etapa de juzgamiento para proferir fallo de primera instancia²⁹.

Por información de los medios de comunicación, se conoció el acceso carnal violento de un comandante del Batallón de Servicios de Apoyo para el Combate hacia una teniente de la institución (El Tiempo, 2022). De las pruebas obtenidas en el proceso se formuló cargos el 23 de septiembre de 2022 y luego se profirió fallo de primera instancia sancionatorio el 27 de agosto de 2024³⁰.

Los medios de comunicación informaron que dos policías fueron capturados en caso de agresión sexual a una menor (Voz de Yopal, 2017), por lo que la Procuraduría General de la Nación asumió la

investigación y con providencia del 21 de junio de 2022, se formularon cargos que resultaron en fallo sancionatorio del 20 de febrero de 2023³¹.

29. IUS E-2022-282183 IUC D-2022-2406131. Consulta SIM el 3-03-2025.

30. IUS E-2022-129937 IUC D-2022-2288880.

31. IUS E-2017-723355 IUC D-2017-1003167.



**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

4. Protocolos y directrices relacionadas con el tratamiento a los casos de violencia sexual y de género en las instituciones de la fuerza pública

4.1. Comando General de las Fuerzas Militares³². Oficina de Género

Desde el Ministerio de Defensa Nacional se han emitido varios lineamientos en materia de prevención de la violencia de género en la fuerza pública, entre los cuales se encuentran³³:

a. Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública, 2018- 2027 (Ministerio de Defensa Nacional, s. f.a), adop-

tada mediante Resolución 2795 del 02 de mayo del 2018.

b. Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana – «Garantías para la Vida y la Paz 2022-2026», adoptada mediante Resolución 2703 del 19 de junio del 2023.

c. Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 3010 del 10 noviembre de 2020, «[p]or la cual se adoptan lineamientos orientados a la promoción de la equidad de género y a la prevención y la atención integral de las violencias de género en la Fuerza Pública, con especial énfasis en la violencia sexual».

d. Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 3029 del 11 noviembre de 2020, «[p]or la cual se crea el Comité Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género».

e. Plan Estratégico Sectorial (PES), en el cual podemos observar en su acción 33, que se priorizó como acción: «Acciones priorizadas que conduzcan a la prevención de las violencias basadas en género de la Fuerza Pública».

Variables de medición:

Número de acciones priorizadas de prevención de violencias basadas en género (capacitaciones, sensibilizaciones y estrategias de comunicación priorizadas). (Ministerio de Defensa Nacional, s.f.b, pp. 108-109).

f. Protocolo de la Fuerza Pública para la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual, particularmente en relación con el conflicto armado. Su fecha de expedición fue en el año 2015 y se encuentra vigente. (Ministerio de Defensa Nacional, 2015).

g. Cartilla Operativa del Protocolo de la Fuerza Pública para la prevención y respuesta a la violencia sexual particularmente en relación con el conflicto armado (Ministerio de Defensa Nacional, s.f.c.).

h. Directiva Permanente del Ministerio de Defensa Nacional 11 del 21 julio de 2010. «Cero Tolerancia violencia sexual, cumplimiento por parte de la Fuerza Pública de su obligación de prevenir, en ejercicio de su función, todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, específicamente los actos sexuales violentos».

32. Radicado n.º 0124004445502/MDN-COGFM-JEMCO-OFGEC 38.10.

33. Comando General de las Fuerzas Militares. Radicado 0124004445502/MDN-COGFM-JEMCO-OFGEC 38.10 de 18 de abril de 2024.

- i.** Directiva Ministerial Permanente 11 de 2019. «Lineamientos para el fortalecimiento de los planes anuales de capacitación extracurricular para la Fuerza Pública en derechos humanos y derecho internacional humanitario». Dentro de las temáticas objeto de capacitación y las actividades que se desarrollan en el marco de la misma, se encuentran varias dirigidas a la prevención de las violencias de género.
- j.** Directiva Permanente No. 6 del 08 de marzo del 2020 “Protocolo para la prevención y la atención del acoso sexual o por razón del sexo/género para el personal civil y no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional (Fuerzas Militares, Policía Nacional y Unidad de Gestión General).
- k.** Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Escuela Superior de Guerra emitida por el COGFM.
- l.** Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 030 del 10 marzo de 2015. «Equidad de Género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos».
- m.** Directiva Permanente del Coman-
- do General de las Fuerzas Militares 109 del 05 agosto de 2015. «Promoción, Protección y Respeto a los Derechos Humanos de la Población LGTBI por parte de las Fuerzas Militares».
- n.** Directiva Permanente Comando General de las Fuerzas Militares 20151110000277 del 28 de septiembre 2015. «Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencia Basada en Género».
- o.** Directiva Permanente Comando General de las Fuerzas Militares 0120000007405 del 22 de julio de 2020. «Lineamientos para el fortalecimiento en la prevención y atención a los Derechos de los Grupos de Especial Protección Constitucional y cero tolerancia a la violencia sexual».
- p.** Guía de orientación para las víctimas de violencia, expedido por la Dirección de Sanidad Militar.
- q.** Dando cumplimiento a la Directiva Permanente 0123000000905/MDN-COGFM-OADAC-23.1 del 8 de mayo de 2023, desde el Comando General de las Fuerzas Militares se efectúa un seguimiento y control de las investigaciones disciplinarias por presunta comisión de faltas asocia-

das a violencia de género, por lo que las instituciones militares deben diligenciar y remitir a la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos entre el 1.º y 5 de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero, un archivo en Excel que tienen preestablecido para el asunto, con información sucinta sobre las actuaciones.

r. Manual de Educación Conjunta en Derechos Humanos y DIH para las Fuerzas Militares (MEC 6-27-2), herramienta que fortalecerá los conocimientos de los hombres y las mujeres que forman parte de las fuerzas en materia de los derechos humanos, derecho internacional de los derechos humanos, derecho internacional humanitario y derecho operacional, aplicando, entre otros, los enfoques diferenciales de género y medio ambiente establecidos en las normas y en la jurisprudencia nacional e internacional[2]. Se presenta en el marco de la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFUP) 2021-2026: Hacia una educación diferencial y de calidad, particularmente en las líneas de liderazgo y desarrollo integral del personal militar, bajo el fortalecimiento de las estrategias de aprendizaje teórico-prácticas y el

diseño de actividades de sensibilización. Dentro de los contenidos temáticos se contemplan áreas de aprendizaje en materia de integración de perspectiva de género, enfoque de género y diferenciales, violencias basadas en género, entre otras.

s. Estrategia de Fortalecimiento del Enfoque de Género para el Comando General de las Fuerzas Militares, la cual surgió como respuesta a un análisis exhaustivo en clave de género y de las necesidades actuales de las fuerzas militares. Considera tanto la normativa actualizada a nivel nacional e internacional como las dinámicas internas del sector defensa, con la intención de servir como herramienta para la transversalización del enfoque de género en la institución³⁴.

t. Estrategia de Género de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario que tiene el objetivo de fortalecer la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario para impulsar su respeto, protección y contribuir a su cumplimiento de acuerdo con las capacidades diferenciales del sector seguridad y defensa, desde

34. Radicado n.º 0125001211102/MDN-COGFM-JEMCO-OFGEC de 4 de febrero de 2025 Comando General de las Fuerzas Militares.

una perspectiva preventiva, multidimensional y con un enfoque de seguridad humana, que permitan avanzar en la consecución de la paz. Para ello, se diseñaron los módulos «Formando a Formadores», con los que se pretende capacitar a las estructuras de género del CGFM y las instituciones militares.

u. Se diseñaron y difundieron seis boletines informativos respecto a la estructura de género existente en el COGFM y sus capacidades, así:

- Qué hace la Oficina de Género del COGFM.

- Lineamientos de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género.

- Violencias basadas en género y discriminación por razones de género.

- Resolución Ministerial 3010 de noviembre de 2020 del Ministerio de Defensa.

- Resolución Ministerial 3029 de noviembre de 2020 del Ministerio

4.2. Ejército Nacional. Oficina de Género - OGENE

El Ejército Nacional ha dispuesto varias directrices relacionadas con la prevención y erradicación de la violencia basada en género al interior de la institución, enfatizando el derecho a la equidad e igualdad, en especial hacia la mujer, así como la prohibición de discriminación por motivos de sexo, raza, origen, religión, lengua, opinión pública u orientación e identidad de género; entre las cuales se encuentran:

- «Protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimiento de denuncia» (2019), emitido por la Jefatura de Estado Mayor y Planeación y Políticas del Ejército Nacional (JEMPP), a través del Departamento Jurídico Integral (CEDE11), el cual se constituye en una guía y hoja de ruta destinada a los miembros de la fuerza, con el propósito fundamental de prevenir

situaciones de violencia de género al interior de la Institución, así como de promover la plena realización de los derechos del personal, fomentar la igualdad de género y establecer claramente la responsabilidad que recae en cada individuo que forma parte del Ejército Nacional, para crear entornos laborales libres de violencia, estando alineado con las políticas de protección, respeto y garantía de los derechos humanos.

- Directiva Permanente 00000065 de 2022. Por medio de la cual se emiten Lineamientos e Instrucciones en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención de violencias basadas en género.

- Circular 2022133000709363 de 18 de febrero de 2022. «Promoción y respeto a los derechos humanos de la diversidad étnica, cultural y sexual», emitida por el segundo comandante del Ejército Nacional, relacionada con la promoción y el respeto de los derechos humanos de individuos que provienen de diversos orígenes étnicos, culturales y orientaciones sexuales, cuyo propósito es establecer directrices y políticas que fomenten la equidad de derechos y oportunidades, y la no discriminación hacia estos, dentro del ámbito militar.

- Circular 2023249003389893 del 3 de marzo de 2023. Lineamientos generales para identificar actos y manifestaciones de violencia contra las mujeres, que afecten a los periodistas.

- Circular 2023133004664953 del 6 de marzo de 2023. Lineamientos institucionales que promueven el trato desde la dignidad de todos los seres humanos sin distinción de género, raza, denominación e identificación.

- Circular 2023133014014313 del 28 de julio de 2023. «Ruta de atención violencia sexual», emitida por el segundo comandante del Ejército Nacional, la cual proporciona información sobre los mecanismos de activación de la ruta de atención frente a la violencia sexual, recordando los procedimientos diseñados para brindar una atención integral a todas las personas sin discriminación alguna que han sido víctimas de este tipo de violencia; además, promueve la coordinación entre diferentes instituciones y organizaciones que coadyuvan en la prestación de un servicio integral y oportuno, en el que se incluyen la protección, recuperación y la restitución de sus derechos a través de autoridades competentes y entidades de salud que garanticen una efectiva y oportuna respuesta.

- Planes de Capacitación Extracurricu-

lar n.os 013389 de fecha 1.º de abril de 2022, 00002606 de fecha 20 de enero de 2023 y 00001646 del 11 de enero de 2024, dirigidos a las dependencias de Comando y Segundo Comando del Ejército, jefaturas y dependencias de Estado Mayor del Ejército, jefes de departamentos, comandantes de comandos funcionales, de apoyo y operativos, divisiones, brigadas, fuerzas de tarea y batallones, en los cuales se abordan temas de equidad de género, prevención y atención a las violencias basadas en género, con énfasis en la violencia sexual, proporcionando herramientas necesarias para identificar y abordar estas situaciones, contribuyendo a crear un entorno más seguro dentro del ámbito militar.

- Decálogo para la Prevención de Violencia Basada en Género (2021), herramienta que fomenta la conciencia, sensibilización y abordaje de comportamientos violentos y discriminatorios, teniendo como objetivo fortalecer la protección de los derechos de todos los integrantes de la institución, al promover un ambiente libre de violencia. Su implementación es un claro mensaje de inclusión y tolerancia, garantizando que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, sean tratadas con dignidad y respeto.

- Se han diseñado actividades que coadyuvan a la implementación y difusión de los diferentes lineamientos en materia de prevención de la violencia de género, entre ellas:

- Implementación del ACOSOMETRO, herramienta que se suma al compromiso por erradicar la violencia sexual de la fuerza, siendo un instrumento que permite visibilizar las conductas inapropiadas en materia de violencia de género.

- Implementación de 577 puntos focales de género en las unidades militares. La estrategia consiste en la asignación de un funcionario en terreno encargado de apoyar los procesos de transversalización del enfoque de género, encargado de realizar las acciones preventivas y de información, siendo los enlaces con el nivel central. Cuando se presentan los casos asesoran para que las víctimas conozcan las rutas de acción en materia jurídica, en salud y en lo que se considere.

- En el 2022 se emitieron 18 boletines para las unidades militares sobre el tema.

- En el 2023 se emitieron 21 boletines, entre otros aspectos, dando a conocer la ruta de atención en los casos de violencia sexual.

- En el 2024 se expidieron 12 boletines de violencia de género y nueve historietas sobre temáticas de prevención en violencias basadas en género, prevención y protección de los derechos humanos de las personas con orientaciones sexuales, identidades, expresiones de género diversas.

Respecto a la Ruta de Acción Integral a las víctimas de violencia sexual (Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional, Circular 2023133014014313, 2023), la Oficina de Género del Ejército Nacional activó la línea telefónica 3145899711 y los correos electrónicos oficinadegenero@gmail.com y ogene@buzonejercito.mil.co, para la orientación a víctimas de violencia contra la mujer y las instrucciones se detallan en la página de la intranet para los funcionarios³⁵.

Durante la anterior anualidad, la Oficina de Género del Ejército Nacional comunicó que se emitieron los siguientes documentos³⁶:

- Circular 2025133000328033 del 14 de enero de 2025. «Lineamientos para situaciones temporales de familia».
- Circular 2024107028635883 del 23 de octubre de 2024. «Trámite de in-

vestigaciones disciplinarias y quejas por presunto acoso sexual en el ámbito laboral».

- Circular 2024133020439273 del 4 de octubre de 2024. «Recomendaciones en materia de género frente a las relaciones afectivas entre el personal militar activo».
- Circular 2024133022382613 de 11 de septiembre de 2024. «Recomendaciones para promover el trato digno».
- Circular 2024133019007763 de 6 de septiembre de 2024. «Lineamientos en materia de prevención de riesgos del feminicidio».
- Circular 2024133017683873 del 23 de julio de 2024. «Protección, promoción y respeto de los derechos fundamentales de las personas con orientación sexual, identidades y expresiones de género diversas».
- Circular 2024133001816673 de 26 de enero de 2024. «Funciones puntos focales de género».
- Circular 202413300198263 de 10 de enero de 2024. «Implementación puntos focales de género».
- En el Comando de Personal – Jefatu-

35. Oficina de Género. Ejército Nacional. Se puede encontrar en la intranet del Ejército Nacional.

36. Radicado n.º. 0125221211102/MDN-COGFM-JEMCO-OFGEC.

ra de Familia, cuentan con los Centros de Familia que prestan acompañamiento de parejas, procesos de duelo, género, infancia y adolescencia, brindando asesoría y acompañamiento psicosocial, jurídico y laboral.

4.3. Armada Nacional. Dirección de Derechos Humanos y División de Género

Entre los lineamientos que se han emitido por parte de la Armada Nacional en materia de prevención de violencia basada en género, se encuentran:

- Circular 1281/IGAR-DDEHU del 18 de octubre del 2006. «Imparte instrucciones para la garantía y vigilancia de los derechos de las mujeres y el seguimiento a los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia de género».
- Directiva Permanente 001-MD--CG-CARMA-IGAR-DDEHU-23.1 del 20 de enero del 2015. «Protección de los Derechos Humanos y garantías de las víctimas de violencia sexual con ocasión del conflicto armado».
- Directiva Permanente 201500416300000424/MDN-CGFM-CARMA-IGAR DDEHU - 32.1 del 29 de diciembre de 2015, en donde se imparten órdenes e instrucciones para fortalecer

las prácticas al interior de las fuerzas militares, que faciliten de manera articulada y coordinada la inclusión de la equidad de género, enfoque diferencial y prevención de la violencia basada en género.

- Circular 20160041630053821-MD-CGFM-CARMA-IGAR-DDEHU-23.1 del 10 de febrero del 2016. «Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencia Basada en Género en las FFMM, bajo los principios de Igualdad y No Discriminación».
- Circular 201804212316590531M0N-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-13 del 27 de noviembre del 2018. «Campaña de Prevención de Violencia Sexual». Contiene la Ruta de Prevención y Atención para los casos de Violencia Basada en Género.

- Circular 2020042131986303/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDE-HU-13 del 10 de julio del 2020. «Segunda Fase Campaña Prevención Violencia Sexual para la Armada Nacional».

- Circular 20210421230324693/MDN-COGFM-COARC-SECAR--JEJUR-DDE-HU-13 del 03 de febrero del 2021. Por medio de la cual se ordenó la difusión en los diferentes medios institucionales y unidades militares, de videos de prevención y atención a los Grupos de Especial Protección y Cero Tolerancia a la Violencia Sexual.

- Circular 20220000781155223/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDE-HU-13 del 02 de junio del 2022. «Acciones de Prevención y Atención al Acoso Sexual». Contiene el Protocolo de Prevención y Atención Integral del Acoso Sexual.

- Circular 20220000793961083/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDE-HU-DIPOE-13 del 28 de diciembre del 2022. Plan de Capacitación Extracurricular, donde se contempla temáticas de prevención de las VBG.

- Circular 20230000780904823 del 27 de marzo de 2023. Se actualizaron y emitieron a todas las unidades, lineamientos y directrices para el reporte de casos de violencia sexual. En esta

se encuentra consignada la Ruta de Atención de los casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual.

- Circular 20230000780554963 MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDE-HU-DIGER-13 del 28 febrero de 2023. Se impartieron lineamientos y directrices a las jefaturas, fuerzas navales y unidades para la conmemoración del Día de la Mujer. Estas actividades tuvieron un carácter educativo, sensibilizando ante los mandatos de género, micromachismos y violencia contra la mujer.

- Circular 20230000793760623/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDE-HU-DIPOE-13 del 04 de enero del 2024. «Envío Plan de Sensibilización Extracurricular en Derechos Humanos y DIH año 2024».

La ruta de acción a nivel interno está a cargo de la Jefatura Jurídica a través de la Dirección de Derechos Humanos y la División de Género, quienes emiten los lineamientos para el acompañamiento a las víctimas que, cuando son integrantes de la Armada Nacional y su agresor es miembro de la institución, se realiza el seguimiento y apoyo psicosocial y jurídico correspondiente. En el evento que el agresor sea civil, se brinda a la víctima apoyo psicosocial.

El comandante de la unidad es el encargado de activar la ruta, o si la situación se conoce desde el nivel central, se inicia el acompañamiento y seguimiento al caso a través de la Dirección de Derechos Humanos y la División de Género, desplegando las acciones a que haya lugar, y en el caso de atención psicológica y psicofamiliar, se realiza por medio de la Jefatura de Derechos Humanos a través de Sanidad y Familia.

A su vez, se estableció un funcionario homólogo en las unidades militares que conforman las cuatro fuerzas navales, a cargo del oficial de derechos humanos, y en las unidades tácticas el asesor jurídico, por tener la función de asesoramiento al comandante y la activación de la ruta con el apoyo de Familia y de Sanidad³⁷.

4.4. Fuerza Aeroespacial. Oficina de Género

Entre los lineamientos que se han emitido por parte de la Fuerza Aeroespacial en materia de prevención de violencia basada en género, se encuentran:

- Directiva 036 del 10 de agosto del 2021. «Lineamientos para el enfoque de género y prevención de violencias basadas en género con estándares OTAN para el personal de la Fuerza Aérea Colombiana».
- Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos (2022). En dicho documento se encuentran lineamientos emitidos en materia de salas amigas de la familia lactante, entre otros, que coadyuvan a la preven-

ción de la violencia basada en género.

- Decálogo de Cero Tolerancia a la Violencia Sexual.
- Boletín «Acoso sexual en el contexto laboral», del 21 de octubre de 2022. Herramienta de prevención en materia de violencias basadas en género.
- Manual FAC-1.7.1. C. - «Guía de Atención a violencias basadas en género y violencia intrafamiliar (GAVGI)», tercera edición (2024)³⁸.

En la Fuerza Aeroespacial, la ruta de acción se realiza a través de acciones combinadas o «dupla» con la atención psi-

37. Información suministrada por la Dirección de Derechos Humanos y la División de Género.

38. Radicado No. 0125001211101/MDN-COGFM-JEMCO-OFGEC.

cosocial a nivel estratégico, operacional o táctico y el acompañamiento jurídico. En lo que corresponde al procedimiento psicosocial está a cargo de la Jefatura de Salud y el trámite jurídico corresponde a la Jefatura de Familia.

La Oficina de Género cumplen el rol de transversalizar la perspectiva de género en la fuerza, y las guías y rutas de atención están en la Swit Vision Empresarial de la fuerza³⁹.

4.5. Policía Nacional. Grupo de Atención de Violencias contra la Mujer, Familia y Género⁴⁰

La institución policial ha expedido los siguientes lineamientos encaminados a prevenir la violencia sexual y de género:

- Resolución 2795 de 2018 del Ministerio de Defensa Nacional, adoptó la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública.
- Resolución 3029 de 2000, ordenó la creación del Comité Sectorial para la Transversalización del enfoque de gé-

nero del Ministerio de Defensa Nacional.

- Durante el año 2019, la Policía Nacional realizó un Diagnóstico Institucional de Género, observando las brechas de género al interior de la entidad, siendo el punto de partida para la transversalización del enfoque de género, situación que unida a la autoevaluación de género efectuada en el año 2020 y a la orden judicial⁴¹; ocasionó que la Dirección de la Policía Nacional expidiera la Resolución 03872

39. Información aportada por la Oficina de Asuntos Disciplinarios de la Fuerza Aeroespacial.

40. Presentación «Ruta de Atención Violencias Basadas en Género VBG al interior de la institución». Jefatura Nacional del Servicio de Policía JESEP (2023).

41. Tribunal Administrativo de Cundinamarca (ST 110013343060-2016-00492-02 06/2016) en acción de reparación directa, promovido por la familia de la esposa de un capitán de la Policía Nacional, quien continuamente ejerció violencia física con su pareja y finalmente le ocasionó la muerte con su arma de dotación y posteriormente se suicidó; además de condenar a la entidad patrimonialmente, le ordenó a la entidad publicar un boletín general donde los integrantes se comprometieran a eliminar la discriminación por razones de género en el ámbito familiar, social y laboral.

de 19 de noviembre de 2021, «[p]or la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Policía Nacional», disponiendo la implementación de acciones bajo los principios de igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación, coherencia, sostenibilidad, transversalización, progresividad y no regresividad y respeto por los derechos humanos.

- En cumplimiento al artículo 11 de la precitada Resolución 03872 de 19 de noviembre de 2021, «Documentación y Desarrollo de la Transversalización del Enfoque de Género en la Policía Nacional», y con el fin de realizar el despliegue de los lineamientos allí establecidos, se realizó la construcción de la Directiva Administrativa Transitoria 004 del 15 de enero de 2023, «Parámetros de Actuación Policial para el Despliegue de los Lineamientos de Transversalización del Enfoque de Género al interior de la Policía Nacional», que contiene el Plan de Transversalización del Enfoque de Género proyectado a cinco, diez y quince años, enfocados a transversalizar desde la perspectiva de género, y aquellos aspectos o problemáticas que se visualizaron en la autoevaluación y el diagnóstico institucional de género asociados a la «participación de la mujer», «cultura incluyente»,

«lineamientos y gestión con enfoque de género y la enseñanza y formación para la transversalización».

- Se publicó en la Suite Vision Empresarial-SVE, la «Guía para la elaboración de piezas comunicativas con enfoque de género», que tiene como objetivo brindar herramientas que permitan incorporar en las piezas comunicativas elementos con enfoque de género y lenguaje incluyente, que garanticen el reconocimiento del enfoque de derechos humanos y de género, contribuyendo así a la transformación cultural progresiva de la institución, en aras de la igualdad de oportunidades.

- La implementación de la Estrategia de Atención a Mujer, Familia y Género-EMFAG, orientada a contribuir en la prevención y atención de las manifestaciones de violencia contra la mujer y demás violencias basadas en género, tanto en el contexto general de la sociedad colombiana como en las familias policiales, bajo un enfoque del servicio de policía sustentado en el reconocimiento, integración y respeto, observando las disposiciones jurídicas y en alineación con derechos humanos, la cual es dinamizada mediante la Directiva Operativa Transitoria 007 DIPON-JESEP 01/04/2023, «Parámetros de Actuación Policial para el Desarrollo y Despliegue de la Estrategia

de Atención a Mujer, Familia y Género-EMFAG».

- La Directiva Operativa Transitoria 008/DIPON-JESEP, «Parámetros de Actuación Policial para el Despliegue de la Estrategia de Atención a Poblaciones en Situación de Vulnerabilidad-ES-POV», liderada por la Jefatura Nacional del Servicio de Policía, donde se realiza un despliegue en el territorio nacional, a través de las rutas de atención para las comunidades, líderes/as sociales y defensores/as de derechos humanos que puedan estar inmensos en posibles vulneraciones a los derechos. La estrategia priorizó veintitrés tipologías o grupos poblacionales con mayor demanda de acciones institucionales.

- Procedimiento «Atención de Casos de Violencias Basadas en Género VBG» – 1PC-PR-0001, que tiene como objetivo fijar directrices y parámetros de actuación policial que contribuyan en la orientación, atención, protección y acceso a la justicia de las personas víctimas, mediante la atención de motivos de policía relacionados con violencias basadas en género en la prestación del servicio de policía, bajo estándares internacionales y en cumplimiento de la normativa nacional.

- Guía de Orientación frente a casos de Violencia a Mujer, Familia y Género 2AS-GU-0001, que tiene como fin brindar asesoría a los funcionarios y a sus familias frente a casos de violencia a mujer, familia y género, con el fin de orientar de manera efectiva e integral el procedimiento de los casos que se presentan al interior de la institución policial⁴².

- En lo que corresponde a la ruta de acción por violencia basada en género-VBG al interior de la institución, la estrategia está a cargo del responsable de Apoyo Psicosocial, de Programas Asistencias Psicosocial y/o el coordinador de Gestión Humana, quien debe atender, orientar y remitir, según el caso, a las entidades que correspondan, para que le garanticen las acciones de asistencia de manera integral.

A la víctima se le informa sobre los procedimientos legales y límites de la confidencialidad; se le comunican los derechos que le asisten (1CS-FR-007); se acompaña a los servicios de salud, en el caso que se requiera, se solicita el envío de una ambulancia o coordina el acompañamiento con la unidad de policía más cercana.

42. Radicado GS-2025-002389-INGER de febrero de 2025.

Si se trata de violencia intrafamiliar, se remite a la comisaría de familia de la localidad donde resida la víctima, quienes emiten las medidas de protección y atención, y se interpone la respectiva denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

En los municipios donde no existe comisaría de familia, la competencia es de los jueces civiles municipales, jueces promiscuos municipales, la Fiscalía General de la Nación o ante los inspectores de policía; en ausencia de estos, la patrulla del cuadrante conduce a la víctima a un lugar seguro.

La orientación para la atención de casos es atendida las 24 horas del día, los 365 días del año por profesionales en Derecho y Psicología, en las siguientes líneas:

- Línea de apoyo emocional 018000910588.
- Línea 155 de Orientación a Mujeres Víctimas de la Violencia.
- Línea 123 número único de seguridad y emergencias.
- Línea calma 018000423614 exclusiva para hombres.

A nivel nacional existe el Grupo Atención de Violencia contra la Mujer, Familia y Género a cargo de las patrullas púrpura a las cuales pueden acceder a través de líneas telefónicas⁴³. (Ver anexo 1).

En materia disciplinaria, con la expedición del nuevo Estatuto Disciplinario Policial (Ley 2196, 2022), se incluyeron como faltas gravísimas, entre otras, las siguientes:

Incurrir en actos o hechos que constituyan discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, identidad de género, orientación sexual, lengua, opinión, ideología política, enfermedad o cualquier otra condición, actividad o circunstancia personal o social (art. 45, num. 32).

Acosar, perseguir u hostigar a las personas, con fines sexuales, de manera física, verbal o mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (art. 45, num. 33).

43. Grupo atención de violencia contra la mujer, familia y género. Policía Nacional. Agosto 2024.



**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

5. Lecciones aprendidas

A lo largo del proceso de prevención, investigación y sanción de la violencia sexual y de género dentro de las instituciones que conforman la fuerza pública, se han identificado varias lecciones claves que permiten fortalecer las estrategias de prevención, intervención y protección de las víctimas. A continuación, se detallan las principales lecciones aprendidas.

Confianza creciente en las instituciones públicas. El aumento en las denuncias de violencia sexual y de género entre los años 2021 y enero de 2025 no debe interpretarse únicamente como un incremento de los casos, sino como una señal positiva de que las víctimas tienen más confianza en las instituciones para denunciar, especialmente en la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación. La confianza en los procesos de instrucción y

juzgamiento es fundamental para fomentar una cultura de denuncia y evitar la impunidad.

Prevención mediante la educación y capacitación. Las capacitaciones y socializaciones dirigidas a los miembros de la fuerza pública han demostrado ser un mecanismo efectivo para cambiar comportamientos y eliminar conductas que han sido normalizadas, como el machismo, los comentarios sexistas o el irrespeto hacia personas por su género o identidad sexual. La sensibilización sobre las consecuencias legales y la gravedad de estos actos ha sido crucial para reducir la violencia de género y transformar la cultura organizacional dentro de las instituciones.

La necesidad de erradicar la cultura discriminatoria. A través de los años, se ha identificado que la cultura machis-

ta, así como los comentarios y actitudes sexistas, no solo persisten en ciertos sectores de la fuerza pública, sino que han sido normalizados. Romper con esta cultura requiere esfuerzos conjuntos de formación constante, sanción de conductas inapropiadas y la promoción de la igualdad de género en todos los niveles jerárquicos.

Rutas claras de apoyo para las víctimas. Una de las lecciones más significativas es la importancia de establecer y socializar rutas claras de acción y apoyo para las víctimas de violencia sexual y de género. Las víctimas deben saber que no están solas y que cuentan con un respaldo institucional que les provee el apoyo psicosocial, jurídico y emocional necesario para enfrentar la situación.

Para ello también es importante, fortalecer las áreas encargadas de la atención psicosocial y jurídica de las personas que han sido objeto de violencia sexual y de género al interior de la fuerza pública.

Espacios de infraestructura adecuados para las mujeres en las unidades de policía. Se requiere la actualización de los Modelos Tipo en las unidades, con el fin de que se ajusten a las necesidades del personal femenino, entre ellos: baños, alojamientos, sala cuna, etc, así como la asignación de recursos

para que dicha infraestructura pueda ser realizada.

Igualmente, la asignación de recursos tendientes a dotar los despachos disciplinarios de una infraestructura adecuada que garantice los derechos fundamentales de los(as) quejosos(as) y sujetos procesales, como lo son la intimidad.

Ello en razón a que de acuerdo con las políticas de equidad de género se ha aumentado el número de mujeres en la Policía Nacional teniendo en este momento un promedio de 44.000 uniformadas, lo que equivale a casi un 23% del personal de la institución, por tanto, es indispensable incluir estos aspectos para la construcción de nuevas unidades policiales y en las ya existentes, se tomen medidas de adecuación.

La efectiva aplicación de las normas internas. Se resalta la implementación de las normas internas de cada institución; no obstante, resulta más importante la aplicación para lograr la prevención y atención en los casos de violencia sexual y de género.

La implementación de un Observatorio de Género para las FFMM y la Policía. Como mecanismo de seguimiento y control en los casos de violencia sexual y de género resulta indispensable, y la

información que arroje permitirá generar políticas públicas institucionales a través de un sistema de alertas con seguimiento periódico.

El análisis precedente obliga a que el Ministerio Público recuerde a las entidades jerarquizadas, con mando y subordinación y régimen castrense, las obligaciones frente a la prevención de la violencia sexual y de género considerada como violación al derecho internacional de los derechos humanos, conllevando a desplegar las acciones para eliminar toda forma de discriminación o que atente contra la dignidad e integridad sexual.

A continuación, se presenta de manera general, algunos comentarios de mujeres de las diferentes entidades que trabajan para prevenir y/o abordar la violencia sexual y de género en la fuerza pública:

Teniente coronel ANA MARÍA SÁNCHEZ NIETO

Jefe de la Oficina de Género del Ejército Nacional

“Si bien es una oficina relativamente nueva —tres años de creación—, hemos logrado difundir y socializar a nivel nacional, abarcando todos los escalones tácticos (división, brigada y batallón), las buenas prácticas institucionales como creación de puntos

focales de género en todo el territorio nacional, como parte de una estrategia de prevención, para que, en territorio, este personal difunda los lineamientos emitidos por la oficina. En cuanto a la política institucional de cero tolerancia contra todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, no solamente se ha permitido capacitar a los funcionarios, sino obtener confianza en las víctimas para que denuncien los casos que se presenten por miembros activos de la institución”.

Capitán de fragata MARGARITA MARÍA MIRANDA GUERRERO

Directora de la Dirección Derechos Humanos y DIH

Jefatura Jurídica Armada Nacional

“Lo que hemos resaltado es la importancia de la sensibilización del tema en todo el personal de la Armada Nacional, porque ha ayudado a eliminar comportamientos que estaban generando acciones negativas. La confianza en la institución siempre ha existido; sin embargo, la sensibilización permite que se comprenda qué es violencia sexual y/o de género y no solamente como medida de autocontrol correctiva sino también preventiva”.

TC. ADRIANA ZAMORA GALVIS

Jefe de la Oficina Investigaciones Disciplinarias y Administrativas del Comandante FAC

“La Fuerza Aeroespacial Colombiana tiene dentro de sus políticas institucionales «el respeto por el ser humano y servicio al ciudadano» acorde con el marco normativo vigente. En consecuencia, existe cero tolerancia frente a las distintas formas de violencia basadas en género (entre las cuales se encuentran la violencia sexual), y por consiguiente, trabajamos interdisciplinariamente en la prevención, protección y atención a nivel estratégico, operacional y táctico de la fuerza, en pro de la legalidad y la legitimidad institucional”.

CR. ALEXANDRA DÍAZ GÓMEZ

Comandante Metropolitana de Pereira

“En la Policía Metropolitana de Pereira, a través del Grupo de Policía Comunitaria, se creó la Red de Mujeres Púrpura que son profesionales de diferentes áreas y que de manera voluntaria apoyan, orientan, atienden y acompañan a mujeres que han sufrido violencia de género”.

SC. CLAUDIA MILENA CASTAÑO GAITÁN

Jefe de Patrulla Púrpura de la Policía Metropolitana de Pereira

“Las acciones de la socialización de la estrategia ENFAG, ha permitido el incremento de denuncias por la confianza generada a las mujeres a través de las patrullas púrpura y la atención que se presta”.



**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

6. Conclusiones

La experiencia acumulada por la Procuraduría General de la Nación, en el abordaje de la violencia sexual y/o de género dentro de la fuerza pública, ha sido clave para avanzar en la protección de los derechos humanos de las víctimas. A lo largo de los años se ha logrado construir una cultura de mayor confianza en las instituciones y sus mecanismos de denuncia, permitiendo que los casos sean visibilizados y sancionados de manera adecuada.

Es imprescindible que estas acciones continúen siendo fortalecidas y priorizadas en el tiempo, y que las instituciones, entre ellas la fuerza pública, mantenga su compromiso con la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia. El cambio de una cultura institucional, arraigada en prácticas y actitudes de género desiguales, solo puede lograrse a través de la capacitación constante, el monitoreo riguroso y el seguimiento efectivo de cada caso.

Es fundamental seguir recordando a través de jornadas de capacitación a

los funcionarios públicos de todos los niveles jerárquicos su responsabilidad en la protección de los derechos de las mujeres y en la eliminación de cualquier forma de violencia o discriminación de género. La implementación de estas medidas permitirá no solo cumplir con las obligaciones internacionales de derechos humanos, sino también avanzar hacia una fuerza pública más inclusiva, respetuosa y garante de la igualdad de derechos para todos sus miembros.

En coordinación con las escuelas de formación, implementar un espacio de capacitación y sensibilización para el personal masculino incentivando las nuevas masculinidades, así como la prevención de las violencias basadas en género con énfasis en la violencia sexual.

Socializar el contenido de la cartilla a todo el personal adscrito a las instituciones, para que este lineamiento se integre en la cultura de la fuerza pública.

Además de ello, crear el Observatorio de Género en la fuerza pública, con el

fin de realizar el seguimiento (trimestral) de los casos de violencia sexual y de género a través de un sistema de alertas consolidado por las instituciones de la fuerza pública, que permita determinar el avance de los casos no solo en materia disciplinaria y/o penal, sino también el acompañamiento a través de las diferentes redes de apoyo, en procura de brindar atención integral a las víctimas.



**Prevención de
la violencia
sexual y de
género en la
Fuerza Pública**

Referencias bibliográficas

Cidón, M. (5 de marzo de 2024). La mujer y los conflictos armados. Amnistía Internacional. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-mujer-y-los-conflictos-armados/>

Cimadevilla, J. (3 de septiembre de 2024). Mujeres en las fuerzas militares. Radio Televisión Nacional de Colombia-RTVC S.A.S, Sistema de Medios Públicos, Señal memoria. <https://www.senalmemoria.co/articulos/mujeres-en-las-fuerzas-militares>

Contreras, J. M.; Bott, S.; Guedes, A.; Dartnall, E. (2010). Violencia sexual en Latinoamérica y El Caribe: Análisis de datos secundarios. Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual. https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_sexual_en_latinoamerica_y_el_caribe.pdf

El Tiempo. (25 de marzo de 2022). Cárcel a coronel que habría abusado sexualmente de subteniente en batallón. <https://www.eltiempo.com/justicia/delitos/coronel-del-ejercito-capturado-por-acusacion-de-abuso-sexual-en-yopal-660917>
Feijoó, M. del C. (1 de enero de 2008). La participación de la mujer en la política.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, serie Estudios básicos de derechos humanos V, 356. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12065.pdf>

Food and Agriculture Organization-FAO. (s.f.). II. El enfoque de género. <https://www.fao.org/4/x2919s/x2919s04.htm>

Fundelt. (3 de marzo de 2025). Primera soldado femenino de Colombia: Clara Elisa Narváez Arteaga recordada como “Cabo Pedro”. <https://www.fundelt.com/excelencia-liderazgo-transformacion/primerasoldado-femenino-de-colombia-clara-elisa-narvaez-arteaga-recordada-como-cabo-pedro/>

Juzgado 10 Penal del Circuito de Antioquia. (17 de noviembre de 2023). Sentencia de primera instancia. Rad. 050016000207202250509.

Ministerio de Defensa. (29 de diciembre de 2008). Mecanismos de género en el ámbito de la defensa. República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa/mecanismos-de-genero-en-el-ambito-de-la>

Ministerio de Defensa Nacional. (2015). Protocolo de la Fuerza Pública para la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual, particularmente en relación con el conflicto armado. <https://esdegue.edu.co/sites/default/files/2022-06/PROTOCOLO-PREVENCIÓN-Y-RESPUESTA-VIOLENCIA-SEXUAL-MDN-1.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional. (s. f.a). Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública, 2018- 2027. <https://www.cgfm.mil.co/sites/default/files/2022-12/Politica%20de%20Ge%CC%81nero.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional. (s. f.b). Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad. Guía de Planeamiento Estratégico 2022-2026. <https://www.mindefensa.gov.co/ministerio/centro-de-documentos/politicas-sectoriales/plan-estrategico-sectorialpp>.

Ministerio de Defensa Nacional. (s. f.c). Cartilla Operativa del Protocolo de la Fuerza Pública para la prevención y respuesta a la violencia sexual particularmente en relación con el conflicto armado. <https://www.fac.mil.co/sites/default/files/linktransparencia/normatividad/15.%20Cartilla%20Operativa%20Violencia%20Sexual.pdf>

Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2 de noviembre de 2022). Reforma a las Policías. Gobierno de Chile. <https://reformapolicias.interior.gob.cl/2022/11/02/gobierno-de-chile-y-onu-mujeres-acuerdan-incorporar-enfoque-de-genero-en-la-for>

macion-y-ejercicio-de-la-labor-policial/

Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General, res. 217 A (III). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966a). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, res. 2200 A (XXI). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966b). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General, res. 2200 A (XXI). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (18 de diciembre 1979). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General, res. 34/180. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. (20 de diciembre de 1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General, res. 48/104. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Naciones Unidas. (6 de octubre de 1999). Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado por la Asamblea General, res. A/54/4. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/default-title>.

Naciones Unidas. (31 de octubre de 2000). Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>
Naciones Unidas. (s.f.). Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 - Igualdad de género. <https://colombia.un.org/es/sdgs/5>

Oliveira, N. (15 de mayo de 2023). Brasil aumenta presencia de mujeres en misiones de paz de la ONU. Diálogo Américas. <https://dialogo-americas.com/es/articulos/brasil-aumenta-presencia-de-mujeres-en-misiones-de-paz-de-la-onu/>

Organización de los Estados Americanos-OEA. (22 de noviembre de 1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos - «Pacto de San José Costa Rica». <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

Organización de los Estados Americanos-OEA. (17 de noviembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales - « Protocolo de San Salvador». <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Organización de los Estados Americanos-OEA. (9 de junio de 1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - «Convención de Belén Do Pará». <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (25 de junio de 1958). C-111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Ortiz Fonnegra, M. I. (11 de abril de 2024). Procuraduría llama a juicio a coronel (r) de Policía por presunto acoso sexual contra 10 mujeres. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/procuraduria-llama-a-juicio-a-coronel-r-de-policia-por-presunto-acoso-sexual-contra-10-mujeres-3332952>

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Talento Humano. (2017). Mujer policía, “pasado, presente y futuro”. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/mujer_policia_primera_edicion.pdf

Policía Nacional de Colombia - Dirección General. (s.f.). Comunicado público. «En cumplimiento de lo ordenado por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Tercera – Subsección “A”, en sentencia del 24 de junio de dos mil veintiuno (2021), dentro del proceso No. 110013343060-2016-00492 (...)». https://www.policia.gov.co/sites/default/files/comunicado_publico_20210624.pdf

Referencias Jurisprudencia

Corte Constitucional. Sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; 23 de mayo de 2016.

Corte Constitucional. Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; 12 de abril de 2018.

Corte Constitucional. Sentencia T-400 de 2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo; 15 de noviembre de 2022.

Corte Constitucional. Sentencia T-529 de 2023. M.P. Alejandro Linares Cantillo; 1.º de diciembre de 2023.

Referencias normativas

Constitución Política de Colombia [Const.]. 13 de junio de 1991. G.C. 114. (Colombia).

Código de la Infancia y la Adolescencia. Ley 1098 de 2006. 8 de mayo de 2006. D.O. n.º 46446.

Código Penal. Ley 599 de 2000. 24 de julio de 2000. D.O. n.º 44097.

Ley 16 de 1972. Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. 30 de diciembre de 1972. D.O. n.º 33780.

Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980. 2 de junio de 1981. D.O. n.º 35794.

Ley 248 de 1995. Por la cual se aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. 29 de diciembre de 1995. D.O. n.º 42171.

Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. 31 de mayo de 2000. D.O. n.º 44026.

Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. 14 de enero de 2002. D.O. n.º 44678.

Ley 733 de 2002. Por medio de la cual se dictan medidas tendientes a erradicar los delitos de secuestro, terrorismo y extorsión, y se expiden otras disposiciones. 31 de enero de 2002. D.O. n.º 44693.

Ley 742 de 2002. Por medio de la cual se aprueba el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, hecho en Roma, el día diecisiete (17) de julio de mil novecientos noventa y ocho (1998). 5 de junio de 2002. D.O. n.º 44826.

Ley 800 de 2003. Por medio de la cual se aprueban la “Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional” y el “Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional”, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince (15) de noviembre de dos mil (2000). 13 de marzo de 2003. D.O. n.º 45131.
Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. 10 de julio de 2003. D.O. n.º 45245.

Ley 984 de 2005. Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999). 12 de agosto de 2005. D.O. n.º 46002.

Ley 985 de 2005. Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de per-

sonas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma. 26 de agosto de 2005. D.O. n.º 46015.

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. 23 de enero de 2006. D.O. n.º 46160.

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 los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008. D.O. n.º 47193.

Ley 1448 de 2011. por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. 10 de junio de 2011. D.O. n.º 48096.

Ley 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. 30 de noviembre de 2011. D.O. n.º 48270.

Ley 1542 de 2012. Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal. 5 de julio de 2012. D.O. n.º 48096.

Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. 18 de junio de 2014. D.O. n.º 49186.
Ley 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. 3 de junio de 2015. D.O. n.º 49531.

Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely). 6 de julio de 2015. D.O. n.º 49565.

Ley 1773 de 2016. Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351

de la Ley 906 de 2004. 6 de enero de 2016. D.O. n.º 49747.

Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. D.O. n.º 50106.

Ley 1959 de 2019. por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar. 20 de junio de 2019. D.O. n.º 50990.

Ley 2098 de 2021. Por medio de la cual se reglamenta la prisión perpetua revisable y se reforma el Código Penal (Ley 599 de 2000), el Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004), el Código Penitenciario y Carcelario (Ley 65 de 1993) y se dictan otras disposiciones, Ley Gilma Jiménez. 6 de julio de 2021. D.O. n.º 51727.

Ley 2117 de 2021. por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones. 29 de julio de 2021. D.O. n.º 51750.

Ley 2196 de 2022. Por medio de la cual se expide el Estatuto Disciplinario Policial. 18 de enero de 2022. D.O. n.º 51921.

Ley 2197 de 2022. Por medio de la cual se dictan normas tendientes al fortalecimiento de la seguridad ciudadana y se dictan otras disposiciones. 25 de enero de 2022. D.O. n.º 51928.

Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. 20 de junio de 2024. D.O. n.º 52793.

Decreto Ley 262 de 2000. Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan

normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos. 22 de febrero de 2000. D.O. n.º 43904.

Decreto 2734 de 2012. Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia. 27 de diciembre de 2012. D.O. n.º 48657.

Decreto 2145 de 2017. Por el cual se adopta el Plan de Revisión, Evaluación y Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales y se crea el Comité Interinstitucional de seguimiento al Plan. 20 de diciembre de 2017. D.O. n.º 50453.

Decreto 1630 de 2019. Por el cual se sustituye el Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social relativo a las mujeres víctimas de violencia. 9 de septiembre de 2019. D.O. n.º 51071.

Decreto 1710 de 2020. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación. 19 de diciembre de 2020. D.O. n.º 51533.

Decreto Ley 1851 de 2021. Por el cual se modifican los Decretos Ley 262 y 265 de 2000 con el fin de reconfigurar la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, modificar el régimen de competencias internas, crear, fusionar cargos y determinar los funcionarios que los ocupaban a donde pasarán a ocupar los nuevos cargos que se creen, así como la reasignación o cambio de la estructura de funcionamiento y asignación de las diferentes funciones y cargos de los empleados y se dictan otras disposiciones. 24 de diciembre de 2021. D.O. n.º 51898.

Resolución 210 de 2010. [Procuraduría General de la Nación]. Por medio de la cual se adopta la Política de Igualdad y no Discriminación. 24 de mayo de 2010. D.O. n.º 47747.

Resolución 2795 del 2018. [Ministerio de Defensa Nacional]. Por la cual se adopta la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Perso-

nal Uniformado de la Fuerza Pública. 02 de mayo del 2018. D.O. n.º 50582.

Resolución 1050 de 2019. [Procuraduría General de la Nación]. Por medio de la cual se crea el Comité de Articulación Interna para la Garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Prevalencia de los Derechos de la Niñez, se adopta la Ruta contra el acoso sexual al interior de la entidad, se modifica la identificación de una Procuraduría Delegada y se dictan otras disposiciones. 27 de noviembre de 2019.

Resolución 0376 2020. [Procuraduría General de la Nación]. Por medio de la cual se institucionaliza en la Procuraduría General de la Nación la Política Interna por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez. 14 de septiembre de 2020.

Resolución 3010 del 2020. [Ministerio de Defensa Nacional]. Por la cual se adoptan lineamientos orientados a la promoción de la equidad de género y a la prevención y atención integral de las violencias de género en la Fuerza Pública, con especial énfasis en la violencia sexual. 10 noviembre de 2020. D.O. n.º 51494.

Resolución 3029 del 2020. [Ministerio de Defensa Nacional]. Por la cual se crea el Comité Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género. 11 noviembre de 2020. D.O. n.º 51496.

Resolución 213 de 2021. [Procuraduría General de la Nación]. Por medio de la cual se crea la Coordinación Nacional de intervención penal en defensa de los derechos de las mujeres. 13 de julio de 2021.

Resolución 03872 de 2021. [Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional]. Por la cual se adoptan los lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Policía Nacional. 19 de noviembre de 2021.

Resolución 2703 del 2023. [Ministerio de Defensa Nacional]. Por la cual se adopta la “Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana - Garantías para la Vida y la Paz 2022-2026”. 19 de junio del 2023. D.O. n.º 52466.

Resolución 070 de 2024. [Procuraduría General de la Nación]. Por medio de la cual se crea la Coordinación Misional y de Apoyo para el Enfoque Diferencial y de Género. 8 de marzo de 2024.

Resolución 075 de 2024. [Procuraduría General de la Nación]. Por medio de la cual se designan los integrantes de la Coordinación Misional y de Apoyo para el Enfoque Diferencial y de Género. 12 de marzo de 2024.

Directiva 22 de 2020. [Procuraduría General de la Nación]. Garantía de los derechos de las mujeres, prevención de las violencias en razón del sexo y el género e inclusión con recursos en los planes de desarrollo territoriales. 27 de mayo de 2020.

Directiva 036 de 2021. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos para el enfoque de género y prevención de violencias basadas en género con estándares OTAN para el personal de la Fuerza Aérea Colombiana. 10 de agosto de 2021.

Directiva 023 de 2021. [Procuraduría General de la Nación]. Cumplimiento del marco normativo sobre garantía de derechos de las mujeres. 17 de noviembre de 2021.

Directiva 001 de 2024. [Procuraduría General de la Nación]. Incorporación de la mujer en cargos directivos. 25 de enero de 2024.

Directiva Administrativa Transitoria 004 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional]. Parámetros de Actuación Policial para el Despliegue de los Lineamientos de Transversalización del Enfoque de Género al interior de la Policía Nacional. 15 de enero de 2023.

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 11 de 2010. [Ministerio de Defensa Nacional]. Cero Tolerancia violencia sexual, cumplimiento por parte de la Fuerza Pública de su obligación de prevenir, en ejercicio de su función, todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, específicamente los actos sexuales violentos. 21 de julio de 2010.

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 030 de 2015. [Ministerio de Defensa Nacional]. Equidad de Género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos. 10 de marzo de 2015.

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 109 de 2015. [Ministerio de Defensa Nacional]. Promoción, Protección y Respeto a los Derechos Humanos de la Población LGTBI por parte de las Fuerzas Militares. 05 de agosto de 2015.

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 20151110000277 de 2015. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencia Basada en Género. 28 de septiembre de 2015. <https://marinanet.armada.mil.co/system/files/basicpagefiles/D.P%20No.%2020151110000277%20a%C3%B1o%202015%20Lineamientos%20FFMM%20en%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20%20%28FP13MAR2023%29.pdf>

Directiva Permanente 001-MD--CG- CARMA-IGAR-DDEHU-23.1 de 2015. [Ministerio de Defensa Nacional]. Protección de los Derechos Humanos y garantías de las víctimas de violencia sexual con ocasión del conflicto armado. 18 de octubre de 2015.

Directiva Permanente 001-MD--CG- CARMA-IGAR-DDEHU-23.1 de 2015. [Ministerio de Defensa Nacional]. Protección de los Derechos Humanos y garantías de las víctimas de violencia sexual con ocasión del conflicto armado. 18 de octubre de 2015.

Directiva Permanente 201500416300000424/MDN-CGFM-CARMA-IGAR DDEHU - 32.1 de 2015. [Ministerio de Defensa Nacional]. Órdenes e instrucciones para fortalecer las prácticas al interior de las fuerzas militares, que faciliten de manera articulada y coordinada la inclusión de la equidad de género, enfoque diferencial y prevención de la violencia basada en género. 29 de diciembre de 2015.

Directiva Permanente 11 de 2019. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos para el fortalecimiento de los planes anuales de capacitación extracurricular para la Fuerza Pública en derechos humanos y derecho internacional humanitario. <https://marinanet.armada.mil.co/system/files/basicpagefiles/DIRECTIVA%2011%20DE%202019%20%28Lineamientos%20para%20el%20Fomento%20de%20los%20Planes%20Anuales%20de%20Capacitaci%C3%B3n%29%20%28FP06MAR2023%29.pdf>

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 0120000007405 de 2020. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos para el fortalecimiento en la prevención y atención a los Derechos de los Grupos de Especial Protección Constitucional y cero tolerancia a la violencia sexual. 22 de julio de 2020.

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 00000065 de 2022. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos transversalización del enfoque de género. 5 de abril de 2022.

Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares

0123000000905/MDN-COGFM-OADAC-23.1 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional]. Seguimiento y control de las investigaciones disciplinarias por presunta comisión de faltas asociadas a violencia de género. 8 de mayo de 2023.

Directiva Operativa Transitoria 007 de 2023 DIPON-JESEP. [Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional]. Parámetros de Actuación Policial para el Desarrollo y Despliegue de la Estrategia de Atención a Mujer, Familia y Género-EMFAG. 1 de abril de 2023.

Directiva Operativa Transitoria 008 de 2023 DIPON-JESEP. [Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional]. Parámetros de Actuación Policial para el Despliegue de la Estrategia de Atención a Poblaciones en Situación de Vulnerabilidad-ESPOV. 1 de abril de 2023.

Circular 1281/IGAR-DDEHU de 2006. [Ministerio de Defensa Nacional]. Imparte instrucciones para la garantía y vigilancia de los derechos de las mujeres y el seguimiento a los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia de género. 18 de octubre de 2006.

Circular 20160041630053821-MD-CGFM-CARMA-IGAR-DDEHU-23.1 de 2016. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencia Basada en Género en las FFMM, bajo los principios de Igualdad y No Discriminación. 10 de febrero de 2016.

Circular 201804212316590531M0N-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-13 de 2018. [Ministerio de Defensa Nacional]. Campaña de Prevención de Violencia Sexual. 27 de noviembre de 2018.

Circular 2020042131986303/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-13 de 2020. [Ministerio de Defensa Nacional]. Segunda Fase Campaña Prevención Violencia Sexual para la Armada Nacional. 10 de julio de 2020.

Circular 20210421230324693/MDN-COGFM-COARC-SECAR--JEJUR-DDEHU-13 de 2021. [Ministerio de Defensa Nacional]. Por medio de la cual se ordenó la difusión en

los diferentes medios institucionales y unidades militares, de videos de prevención y atención a los Grupos de Especial Protección y Cero Tolerancia a la Violencia Sexual. 3 de febrero de 2021.

Circular 021 de 2021. [Procuraduría General de la Nación]. Directrices para el seguimiento, vigilancia y control a la garantía de los derechos de las mujeres. 2 de diciembre de 2021.

Circular 2022133000709363 de 2022. [Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional]. Promoción y respeto a los derechos humanos de la diversidad étnica, cultural y sexual. 18 de febrero de 2022.

Circular 20220000781155223/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-13 de 2022. [Ministerio de Defensa Nacional]. Acciones de Prevención y Atención al Acoso Sexual. 02 de junio de 2022.

Circular 20220000793961083/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-DI-POE-13 de 2022. [Ministerio de Defensa Nacional]. Plan de Capacitación Extracurricular, donde se contempla temáticas de prevención de las VBG. 28 de diciembre de 2022.

Circular 20230000780554963 MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-DI-GER-13 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional] Se impartieron lineamientos y directrices a las jefaturas, fuerzas navales y unidades para la conmemoración del Día de la Mujer. 28 de febrero de 2023.

Circular 2023249003389893 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos generales para identificar actos y manifestaciones de violencia contra las mujeres, que afecten a los periodistas. 3 de marzo de 2023.

Circular 2023133004664953 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional]. Cortesía y buen trato. 6 de marzo de 2023.

Circular 20230000780904823 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional]. Se actualizaron y emitieron a todas las unidades, lineamientos y directrices para el reporte de casos de violencia sexual. En esta se encuentra consignada la Ruta de Atención de

los casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual. 27 de marzo de 2023.

Circular 2023133014014313 de 2023. [Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional]. Ruta de atención violencia sexual. 28 de julio de 2023.

Circular 20230000793760623/MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEJUR-DDEHU-DI-POE-13 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Envío Plan de Sensibilización Extracurricular en Derechos Humanos y DIH año 2024. 4 de enero de 2024.

Circular 202413300198263 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Implementación puntos focales de género. 10 de enero de 2024.

Circular 2024133001816673 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Funciones puntos focales de género. 26 de enero de 2024.

Circular 003 de 2024. [Procuraduría General de la Nación]. Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas. 18 de julio de 2024.

Circular 2024133017683873 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Protección, promoción y respeto de los derechos fundamentales de las personas con orientación sexual, identidades y expresiones de género diversas. 23 de julio de 2024.

Circular 2024133019007763 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos en materia de prevención de riesgos del feminicidio. 6 de septiembre de 2024.
Circular 2024133022382613 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Recomendaciones para promover el trato digno. 11 de septiembre de 2024.

Circular 2024133020439273 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Recomendaciones en materia de género frente a las relaciones afectivas entre el personal militar activo. 4 de octubre de 2024.

Circular 2024107028635883 de 2024. [Ministerio de Defensa Nacional]. Trámite de investigaciones disciplinarias y quejas por presunto acoso sexual en el ámbito laboral. 23 de octubre de 2024.

Circular 2025133000328033 de 2025. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos para situaciones temporales de familia. 14 de enero de 2025.

Memorando 001 de 2024. [Procuraduría General de la Nación]. Modelo y ejemplo la aplicación del enfoque diferencial y la perspectiva de género – Defensa de los derechos de las mujeres. 17 de junio de 2024

Circular No. 012 de 22 de diciembre de 2023 de la Procuraduría General de la Nación. Disponible en: <https://apps.procuraduria.gov.co/relatoria/index.jsp?option=co.gov.pgn.relatoria.frontend.component.pagefactory.PirelResolucionesPageFactory>

Declaración americana de los derechos y deberes del hombre aprobada por la Conferencia Internacional Americana en 1948. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>.

Directiva 1 de 8 de marzo de 2021. Estrategia Promujeres: una Procuraduría comprometida con las Mujeres. Disponible en: <https://apps.procuraduria.gov.co/relatoria/index.jsp?option=co.gov.pgn.relatoria.frontend.component.pagefactory.PirelResolucionesPageFactory>

Fajardo Moreno, A. B. (2023). Sistemas de protección. Tolerancia cero frente a la violencia sexual en la Policía Nacional de Colombia entre el derecho interno e internacional. [Trabajo final de Master en Derechos Humanos]. Universidad Internacional de la Rioja.



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION**