



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

INFORME SINDICAL

DEFENDAMOS LA DEFENSORÍA

**SINDICATO DE DEFENSORAS Y DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS DE LA
DEFENSORÍA DEL PUEBLO**

SINDHEP

Septiembre 2024



**sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org**



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

QUIENES SOMOS

“El nacimiento de SINDHEP es un momento muy hermoso porque es la reunión de un grupo de personas, servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, que buscaban en primer lugar y por encima de todo, que nos dejaran trabajar.

Era una organización sindical para exigir que nos permitieran cumplir con nuestro trabajo, para superar una serie de obstáculos que se venían poniendo para el cumplimiento de la misión institucional de la Defensoría del Pueblo. Entonces éramos una serie de personas, defensoras de derechos humanos, que teníamos la defensa de derechos humanos impregnada en nuestro proyecto de vida, y que lo que queríamos era que la institución cumpliera su función y realizarnos también en nuestro proyecto ético como defensoras y defensores de derechos humanos.”

Mauricio Parra

Historia Origen SINDHEP Fundación 06 de agosto de 2016, Bogotá, Colombia

El Sindicato de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo - SINDHEP-, se define como una organización sindical de pensamiento crítico integrada por defensoras y defensores de derechos humanos, para quienes la dignidad en las condiciones laborales es esencial. Nuestro quehacer no se limita a la defensa de los derechos laborales, sino a la plena realización de las obligaciones del Estado, respecto de la garantía y goce efectivo de los derechos humanos para la sociedad en su conjunto.

Somos una colectiva sindical feminista que construye desde la identidad de clase trabajadora, comprometidas con el cuidado de todos los seres sintientes y los territorios que los acogen, la equidad de género, interseccional, intergeneracional, étnica, de personas con discapacidad y con orientaciones sexuales e identidades diversas, la lucha contra toda forma de opresión y discriminación, la defensa de la paz como derecho humano fundamental, la justicia social, económica y ambiental y la solidaridad con las luchas por el territorio, la autonomía y la autodeterminación de los pueblos.

SINDHEP nace el 6 de agosto de 2016, a través de una juntanza de personas trabajadoras, defensoras de derechos humanos, provenientes de las diferentes regiones y dependencias de la Defensoría del Pueblo, convocadas por la defensa de nuestros derechos y por el deseo de construir



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

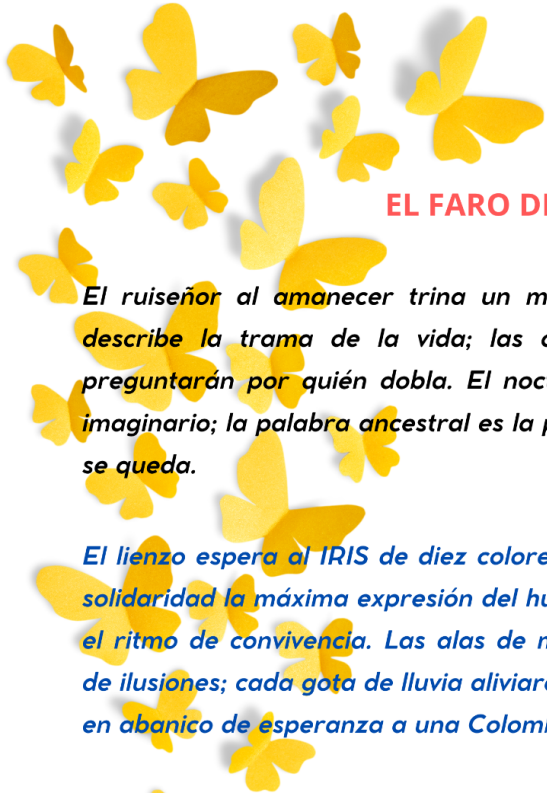
nuevas prácticas sindicales a las existentes en la entidad hasta entonces, a partir de espacios más democráticos basados en el respeto, la dignidad y la construcción colectiva.

Somos una colectiva compuesta en un 70% por mujeres, estructurada y organizada de una manera sui generis dentro de la actividad sindical, pues recoge los saberes y aprendizajes de las organizaciones y movimientos sociales que, con sus incansables luchas, han abierto el camino en la defensa de los derechos humanos. La figura de órganos directivos no existe como tal en SINDHEP, sino que está constituida en torno a la elección de un Consejo de Gestión Nacional y tres más por cada una de las Subdirectivas, cuyo nombre reivindica una forma de acción de abajo hacia arriba, en donde la composición de la tradicional junta directiva jerárquica y alejada de los y las afiliadas, se replantea como un escenario en donde quienes son elegidos y elegidas en nuestras asambleas, tienen a su cargo cumplir con el mandato de la colectiva y si bien se designan unos cargos específicos que orientan por ley la organización sindical, en la práctica, todas y cada una de las decisiones se toman y concertan colectivamente.

Deseamos que las diosas, su compromiso y vocación le acompañen en estos cuatro años de mandato y esperamos poder contar con espacios de diálogo abiertos y fraternos, que nos permitan conocernos más, orientados por la Defensa de la Defensoría y por la recuperación del lugar que le dio la Constitución Política en la defensa, promoción, prevención y protección de los derechos humanos.



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



EL FARO DEL PUEBLO

El ruseñor al amanecer trina un mensaje de alegría; el grillo nocturno describe la trama de la vida; las campanas repican porque ya nunca preguntarán por quién dobla. El nocturno sueña un mundo nuevo, real e imaginario; la palabra ancestral es la pura verdad que llega al corazón y allí se queda.

El lienzo espera al IRIS de diez colores; la amistad es el universo mismo; la solidaridad la máxima expresión del humanismo, y la armonía permanece en el ritmo de convivencia. Las alas de mariposas amarillas trajinan mensajes de ilusiones; cada gota de lluvia aliviará el ardor de la tierra, y esta se abrirá en abanico de esperanza a una Colombia mejor.

La amistad es un terco abrazo; el beso infinito vuela en perfume de flor en flor. Los vientos del sur y norte llevan semillas fecundas; las montañas y la mar esperan los pensamientos en palabras liberadoras para un pueblo sereno.

La hospitalidad estará en el espíritu de todos, y la ternura hará su mejor soneto. Son tiempos de la promesa cumplida a la independencia del pueblo: la naturaleza será nuestra efímera piel. El Universo, la solidaridad hablará el idioma humano.

La promesa cumplida por la historia: has llegado, honrará a todos, y la vida será una utopía hecha realidad. El abuso del poder lo quiso ocultar, y a cada evento de oscuridad, recibirá estrellas de resistencia y un buen destino cobijará al mundo. En ese tiempo, la palabra traerá la verdad, y su historia de vida vivirá en los defensores, defensores de derechos humanos, la paz grande.





Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

Su tamborito al latido del corazón criollo se transformó en viento, agua, fuego, luna, sol, amor, y entonces será una cometa tricolor sostenida por un hilo de araña que llegó y llegará hasta donde nace el universo.

Partió como la hoja de cedro y viaja en su barquito de papel; ahora es su propio líder del timonel e inició su navegar por otros diez ríos. Lleva como único equipaje su mochila de cabaya, un lapiz, un cuaderno y un libro, sus únicos insumos, según lo cantaba: salvar el amor, proteger el planeta, salvaguardar el río, proteger la vida es bella, promover la az de los pueblos y defender la república.

Constelación de tantas lunas llenas acompañan la interpretación del sublime firmamento: la Osa mayor, la ruta del destino; a Osa menor la ruta soñadora; las Pléyades amor, paz y amistad; Géminis, la semilla de la ilusión; Leo, el abrazo alfa; Piscis, la humedad del beso eterno; Centauro, la marcha en la resistencia; Escorpión la lealtad en el universo; el eclipse de Luna, sombra de grandes romances libertarios; el eclipse de Sol, el fuego noble.

En fin, las constelaciones en el nocturno sereno estarán siempre el nombre del pueblo que encontramos dialogando ante el Verso nocturno. Al Infinito, lágrimas bajan por nuestra piel al río y a la mar; el noble Sol las evapora, y llegan a las estrellas donde narrarás en la eternidad, las historias de vida de los campesinos y pueblos étnicos ñepicos sin tierra.

Y no permitirá el olvido que seremos; al nocturno seguro dibujos el mapa de las estrellas, imposible reducirle, su luz es la guía de los latidos del escudero corazón criollo en el territorio de los pueblos de Maíz al grito: ¡Eres el Faro del Pueblo!

Bienvenida, saludos de amistad y un abrazo de algodón


CESAR AUGUSTO RAMIREZ CUARTAS
Quindío, Colombia

*Sindicato de Defensoras y Defensores DHDH Defensoría del Pueblo: SINDHEP
Bogotá 12.09.024*



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

DEFENDAMOS LA DEFENSORÍA

La Defensoría del Pueblo, hija de la Constitución de 1991 y nacida de un acuerdo de paz, es del pueblo, para el pueblo y con el pueblo, por ello es necesario defenderla y protegerla de la desnaturalización de su mandato que se viene profundizando desde el año 2014.

SINDHEP abandera una dura lucha por la defensa del mandato constitucional de la Defensoría del Pueblo, en medio del clientelismo y falta de idoneidad en las directivas del nivel nacional y las regionales para la defensa de los derechos humanos, lo que nos ha costado persecución, estigmatización, violencia institucional antisindical y situaciones de riesgo a la vida e integridad personal en razón a la labor humanitaria que realizamos.

La campaña #DefendamosLaDefensoría reivindica el importante papel de la Defensoría del Pueblo como entidad del Estado colombiano encargada de velar y defender los derechos humanos de las personas y comunidades, y lo que eso ha significado especialmente en un país como Colombia. La campaña busca protegerla de lo que hemos denominado como desnaturalización del mandato misional, a partir de tres ejes de trabajo:

1. Defensa de la Magistratura Moral: La articulación con la comunidad y las organizaciones sociales y de defensa de los derechos humanos para advertir, dar a conocer y alertar sobre los mecanismos a través de los cuales se ha venido consolidando la desnaturalización del mandato misional de la Defensoría del Pueblo y su impacto negativo en la protección de los derechos humanos.
2. Dignificación y defensa de derechos laborales: Reivindicación de la labor histórica de los y las trabajadoras en pro de la defensa y protección de los derechos humanos. Con ello, buscamos posicionar y diferenciar, las decisiones de las cabezas directivas y la administración nacional y local, del trabajo técnico, especializado y comprometido de los y las trabajadoras de la Defensoría del Pueblo que nos reconocemos como defensoras y defensores de derechos humanos, buscando proteger, además, la vida e integridad.
3. Reforma del mecanismo de elección del Defensor/a del Pueblo: Impulsar las reformas constitucionales necesarias para proponer un cambio en la forma de elección del Defensor del



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

Pueblo, para que deje de ser a través de una terna presidencial. Buscamos que esta reforma garantice que quien ocupe el cargo, tenga las más altas calidades éticas y experiencia demostrable en defensa de los derechos humanos para ejercer el cargo, con participación de las organizaciones defensoras de derechos humanos.

Los trabajadores y trabajadoras de la Defensoría del Pueblo hemos acompañado históricamente a las comunidades en la lucha por el reconocimiento, protección y defensa de sus derechos y territorios, y lo seguiremos haciendo aún en medio de condiciones institucionales que sean adversas. Nuestra legitimidad se basa en la labor que realizamos como Defensores y Defensoras de derechos humanos a lo largo y ancho del territorio nacional.

Pero esta defensa no es solo nuestra, la fuerza ciudadana es vital para Defender la Defensoría, impedir que siga siendo un fortín de la politiquería, el clientelismo y la corrupción, y velar porque cumpla su papel de defensa y protección de los derechos humanos de las personas y comunidades en todo el territorio nacional.

Consideramos que este es un momento propicio e histórico para la Defensoría del Pueblo toda vez que la actual Defensora del Pueblo cumple con el proceso, perfil y participación que hemos propuesto desde años atrás. Esperamos que este sea un momento para construir más que denunciar, siempre que compartamos el horizonte de Defensa de la Defensoría, su Magistratura Moral y la transparencia ética para la defensa de los derechos humanos.



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

COMPROMISO POR EL CUMPLIMIENTO DEL MANDATO MISIONAL Y CONSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO, EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD Y LA SALVAGUARDA DE LA MORALIDAD ADMINISTRATIVA, COMO DERECHO COLECTIVO

Las abajo firmantes, en calidad de ternadas, el día de hoy 13 de agosto de 2024, en el marco del Foro: RETOS PARA LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS - #DEFENDAMOSLADEFENSORIA, nos comprometemos como defensoras de derechos humanos que durante el ejercicio del rol como Defensora del Pueblo de Colombia adelantaremos todas las acciones necesarias para que la entidad cumpla con su rol constitucional de Institución Nacional de Derechos Humanos, de restituir el papel de la Defensoría del Pueblo como la entidad del Estado colombiano encargada de velar y defender los derechos humanos de las y los colombianos, en los siguientes ejes:

- **Compromiso No. 1: Ejercicio de la Magistratura Moral:** como la herramienta más poderosa de la ombudsperson, nos comprometemos a cumplir con los Principios de París, a contribuir de manera decidida a respetar los pactos internacionales en materia de derechos humanos, a permitir la planeación participativa de la mano con la ciudadanía y el movimiento de Derechos Humanos de las acciones para el próximo cuatrienio del mandato misional, a aportar a la superación de las causas estructurales de todas las formas de violencia, en particular la violencia armada como apuesta por el goce efectivo de la Paz Total.

A ejercer la Magistratura Moral con ética, transparencia y total independencia, permitiendo así asumir una postura crítica y propositiva sobre las situaciones de Derechos Humanos de las personas y poblaciones, promoviendo el dialogo abierto y los consensos sociales. Asumiendo un rol de defensa de lo público, del interés general y del bien común.

A descentralizar el ejercicio y permitiendo que en los territorios a través de las y los Defensores Regionales también ejerzan la Magistratura Moral con imparcialidad, con enfoque de Derechos Humanos y libres de sesgos partidistas.

- **Compromiso No. 2: Al respeto de la Moralidad Administrativa como derecho colectivo de la ciudadanía:** nos comprometemos a que los nombramientos de cargos directivos nacionales y regionales se den bajo el principio del mérito y la transparencia de lo público, criterios éticos, de idoneidad y el reconocimiento en la defensa de Derechos Humanos. De la misma manera, nos comprometemos a garantizar el acceso de las mujeres y diversidades a cargos directivos

SINDICATO DE DEFENSORAS DE DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO – SINDHEP
sindhepsindicato@gmail.com



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP

de las mismas funcionarias y funcionarios de la entidad que cumplan con los requisitos de idoneidad.

Nos comprometemos a denunciar cualquier hecho de corrupción del que tengamos conocimiento.

- **Compromiso No. 3: por la libertad sindical y garantías laborales:** nos comprometemos a respetar y garantizar la libertad sindical, asumiendo una postura de no persecución, ni estigmatización a quienes ejercen su derecho a sindicalizarse y ser críticas y críticos de la administración, a que la Defensoría del Pueblo cuente con un Estatuto Especial de Carrera Administrativa, para la garantía de los derechos de todas y todos los trabajadores.

Nos comprometemos a revisar la situación de riesgos y amenazas que enfrentan las y los servidores públicos de la entidad, y de la misma manera asumir una política de prevención, protección y garantías para las y los trabajadores, como trabajadoras de la paz y los derechos humanos, concertando este proceso con ellas y ellos desde un ejercicio de construcción colectiva que responda a las particularidades territoriales y sociales de todas las personas que trabajan en la institución.

Nos comprometemos al fortalecimiento y garantías para las actividades en terreno, promoviendo los recursos tanto económicos como logísticos que permitan el efectivo acompañamiento comunitario; permitiendo así la presencia institucional en las zonas rurales dispersas y en las comunidades que demanden presencia.

IRIS MARIN ORTIZ

DORA LUCY ARIAS

JOMARY ORTEGÓN

SINDICATO DE DEFENSORAS DE DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO – SINDHEP
sindhepsindicato@gmail.com



sindhepsindicato@gmail.com
www.sindhep.org



CAPÍTULO 1

La desnaturalización del mandato misional otorgado por la Constitución Política de 1991 a la Defensoría del Pueblo de Colombia

Introducción

Este capítulo es una caracterización que nuestra organización sindical SINDHEP ha denominado la desnaturalización del mandato misional¹; determinando los cambios que se requieren para reparar a la Institución Nacional de Derechos Humanos de Colombia de su creciente pérdida misional, de manera que podamos constituir derroteros que faciliten la titánica tarea de recuperar la razón de ser de la Defensoría del Pueblo, lo que implica distintas reformas de carácter estructural en los campos administrativos, su composición orgánica, operativa, logística y de infraestructura técnica, pero sobre todo, en las disposiciones de políticas institucionales para la prevención, promoción, atención, divulgación y exigibilidad de los derechos humanos en el país.

1.1. Diagnóstico de la desnaturalización progresiva del mandato misional

1.1.1. Militarización de la entidad de defensa y protección de derechos humanos

Carlos Camargo Assis, propuso instalar una oficina del Ejército Nacional al interior de las instalaciones de la Defensoría, a la fecha no sabemos, como trabajadores ni como ciudadanía, si existe o existió esta controversial alianza, toda vez que a través de derechos de petición y respuestas a los medios de comunicación, la misma ha sido negada, a pesar de que varios servidores públicos fueron testigos de las presentaciones de tres integrantes del Ejército en compañía y reuniones convocadas por directivos de la entidad. Esta situación da cuenta no solamente de la pérdida de la autonomía y la instrumentalización de la magistratura moral a favor de las fuerzas armadas, perdiendo su carácter imparcial fundamental para la labor de la institución, sino que además deja el relacionamiento estratégico en manos de una sociedad contratista con un claro sesgo en materia de derechos humanos.

¹ El DRAE define la palabra desnaturalización y/o desnaturalizar como: “Alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo”; “Alterar, cambiar, transformar, deformar, desfigurar, falsear”.



El efecto de esto fue la violencia en territorio contra las y los trabajadores por parte de la ciudadanía.

1.1.2 Ausencia de Magistratura Moral

La cual no solo desapareció de los procesos y la estructura misional, sino que centralizó en la figura del Defensor del Pueblo reducida a la aparición en medios de comunicación. Esto desconoce los procesos de investigación y acción defensorial en los que se soporta el ejercicio de la magistratura moral, la importancia de las voces especializadas que están en cabeza de las delegadas, de las voces de las y los defensores regionales como conocedores del territorio, la desaparición de las audiencias defensoriales para soportar la evidencia social de la norma y las voces de las comunidades como conocedoras de sus problemáticas, entre otras.

1.1.3. Estructura de planta global, flexibilización de los requisitos de acceso al empleo y la improvisación en los criterios técnicos de modificación de funciones y creación de cargos en la Defensoría del Pueblo

La estructura de planta global al interior de la entidad ha llevado a la designación de cargos sin que se tenga en cuenta la experiencia y la profesión de las personas que los ocupan. En tal sentido, esto lleva a pensar que todos hacemos de todo, perdiendo de vista la especialidad que tiene cada delegada y el equipo que debe integrarlo. También se han modificado los perfiles de los cargos lo cual favorece el clientelismo. Es evidente que en muchas ocasiones las personas contratadas no cuentan con el perfil para ocuparlos. Esta conducta ha sido reiterada para favorecer la contratación y nombramiento de personas o familiares con vínculos a los clanes políticos, del orden nacional o regional, o a aquellas entidades en las que el anterior defensor tenía intereses, bien porque podrían en cualquier momento involucrar investigaciones en su contra como la Fiscalía General de la Nación o la Procuraduría General de la Nación, o que hicieron parte en el pasado de la nómina donde fungió como directivo, entre ellas, la Registraduría Nacional del Estado Civil, secretarios de partidos políticos, el Consejo Nacional Electoral, el Consejo de Estado y la Federación de Departamentos.





En Guaviare, por ejemplo, es evidente el lobby que realizó el ex defensor con la administración municipal con la reciente firma de un convenio entre la Universidad Sergio Arboleda y la Alcaldía de San José del Guaviare².

De otro lado, la naturaleza de la planta global ha permitido que se debiliten los equipos de algunas regionales, dejando la distribución de cargos a criterio (o capricho) del nominador. En regionales como Amazonas, deberían existir 28 funcionarios y solo hay 15. Cinco plazas se llevaron para sedes del interior. Además, no se cuenta con un referente de grupos étnicos desde 2021 y nunca se ha tenido un referente de la Delegada de Derechos Económicos, Sociales y Culturales especialista en materia ambiental, como la naturaleza del territorio exige. Así mismo, en el último periodo se crearon muchas delegadas nuevas, algunas con funciones que ya venían manejando las existentes. Lo problemático de esto es que ha sido en detrimento de las verdaderas necesidades de la Defensoría. Delegadas importantes como la Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez cuenta solo con contratistas en el Amazonas y su número puede aumentar o desaparecer según la disponibilidad presupuestal o la gestión de turno. Dependencias como Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales teniendo un rol tan importante.

Igualmente, la mayoría de Delegadas no cuenta con personal en terreno, e históricamente, todos los temas que no tienen doliente en las regionales, así como asuntos de comités internos de la entidad, son atribuidos a los funcionarios de perfil amplio de las llamadas Direcciones Nacionales, que se quejan de sobrecarga laboral, sobre todo en regionales donde su número es ínfimo.

Por lo anterior, urge que se abra el diálogo con los equipos en terreno para conocer las necesidades de personal, necesidades que fluctúan de acuerdo a las dinámicas territoriales y la capacidad instalada del Estado en las zonas, solo así se logrará una reestructuración de la planta que se acompañe con las demandas del territorio.

Este diálogo debe enfocarse en:

- La flexibilización de los requisitos de acceso al empleo y la improvisación en los criterios técnicos de modificación de funciones y creación de cargos sin suficiente fundamentación,

² Enlaces de referencia: <https://twitter.com/DefensoriaCol/status/1788525580134097141>



debilita el mandato misional de la Defensoría del Pueblo, incumpliendo las directrices de la Función Pública que guía el Estado colombiano.

- De otro lado, en el caso de algunas Direcciones y Delegadas, el traslado, reubicación o invisibilización de funcionarios ha debilitado al equipo técnico, y se ha acudido a la contratación de terceros como asesores para la toma de decisiones; sin que actúe la oficina que tiene el deber de controlar el cumplimiento de las actividades en la gestión, permitiendo la arbitrariedad y la improvisación en la entidad. Igualmente, se privilegió el incremento del número de empleos aprobados en la planta global, en especial en las oficinas que tienen a cargo la gestión administrativa de la entidad, como la Oficina de comunicaciones, la Subdirección Administrativa, la Secretaría General, el despacho del Vicedefensor, La oficina de talento Humano y comunicaciones.
- El Acuerdo para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, firmado entre el Gobierno Nacional y las FARC EP, establecieron responsabilidades en la Defensoría del Pueblo, en especial sobre el fortalecimiento del Sistema de Alertas Tempranas y del programa de Defensores Comunitarios. Sin embargo, el fortalecimiento del Sistema de Alertas Tempranas y de la delegada de Movilidad Humana, no ha significado el incremento de empleos en el nivel profesional, técnico y administrativo. Por el contrario, ha disminuido el personal de estas oficinas y han sido trasladados arbitrariamente otros, sin que existan criterios técnicos para la toma de estas decisiones.
- Algunos directivos de la entidad han delegado la facultad de orientar los equipos en el cumplimiento de sus funciones, la toma de las decisiones sobre novedades administrativas respecto de los funcionarios o la interlocución intra e interinstitucional, así como con las comunidades, en contratistas asesores de los diferentes despachos. Estos contratistas, se constituyen en verdaderos “jefes” de oficinas, son agentes interlocutores entre el directivo y el funcionario, son incluso ubicados físicamente en las oficinas dispuestas para los funcionarios, acompañan las misiones al terreno al directivo o examinan las actividades de otros funcionarios o contratistas. Es decir, los contratistas no suplantán las funciones del personal de planta.
- Los traslados o reubicaciones de los funcionarios de la entidad. Algunos traslados o reubicaciones de determinados funcionarios de la planta de personal de la entidad indican una





práctica de “premios”, “favores” o “castigos”, usando para tal efecto la denominada figura de “necesidad del servicio”, la cual no se motiva ni obedece a criterios técnicos ni se sustenta de manera amplia que no deje lugar a dudas sobre las decisiones de cambio de locación de los cargos de la entidad. Esta práctica de traslados o reubicaciones de cargos, ha debilitado inexorablemente algunos equipos de trabajo, contrariando en algunas ocasiones el deber de fortalecimiento de los mismos, para cumplir con responsabilidades de impulso de la respuesta estatal para hacer efectivos los derechos individuales o colectivos en el país. Este documento ofrece un anexo que contiene comunicados que rechazan los traslados arbitrarios de funcionarios en la entidad. La entidad se viene amparando en la figura de la necesidad del servicio, para trasladar funcionarios, contratar el servicio de personas o modificar normas sobre la estructura de la entidad, sin entrar a detallar en que consiste la necesidad del servicio, soportada en siquiera argumentos.

- Se visibiliza el crecimiento del número de funcionarias y funcionarios en algunas Defensorías Regionales, en especial, Córdoba, Magdalena y Cesar, en tanto que, en otras Regionales, como las ubicadas en la Orinoquía, no se fortalecen las plazas que se requieren como en el Vichada, un departamento mayoritariamente habitado por población indígena y que, en los últimos años, no cuenta con un enlace étnico. Además, es importante destacar la creación de otras dependencias en la Defensoría del Pueblo, como la Defensoría Regional Sur de Córdoba, la Defensoría Delegada para la Protección de Derechos en Ambientes Digitales y Libertad de Expresión, la Delegada para la protección del Derecho al Deporte, Delegada para las Regiones y la Articulación Territorial en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Delegada para la Justicia Transicional y el Derecho a la paz, entre otras, sin que se conozcan los estudios técnicos que impulsaron la creación de las mencionadas oficinas, en las que se incluya cargas laborales, puestos de trabajo y funciones adecuadas a las necesidades del sector, teniendo en cuenta que muchas de esas funciones estaban a cargo de delegadas específicas o que el manejo con las Defensorías Regionales, se encontraba a cargo de la Vicedefensoría por estructura orgánica de la Defensoría del Pueblo.
- La contratación de la gestión en las diferentes oficinas de la Defensoría del Pueblo, ha disminuido la capacidad de gestión y misionalidad de la entidad, ya que los procesos llevados a cabo por esta duplicidad representada en los objetos contractuales frente al deber misional, no permite la continuidad del impulso de los procesos de prevención y protección, la gestión





en los sistemas de información, las actividades de control a la gestión y el despilfarro del presupuesto de la entidad.

- Modificación en el establecimiento de las coordinaciones en los equipos de las oficinas de la Defensoría del Pueblo, que establecen responsabilidades en personas elegidas discrecionalmente, sin tener en cuenta el sistema de grados del personal profesional y técnico de la entidad.

1.1.4. Debilitamiento del proceso misional de promoción y divulgación

La financiación de procesos de formación y acompañamiento comunitario, obedece a criterios de priorización que desconocen los procesos locales, funcionan en lógica “Hasta agotar inventario”, lo que hace que muchos procesos y compromisos adquiridos con la comunidad por los equipos regionales queden truncados.

La mayoría de las actividades de promoción y divulgación no cuentan con presupuesto, el tipo de contrato que se tienen para logística, solo financia algunos eventos grandes y cubre hospedaje, alimentación, papelería y alquiler de salón, dejando por fuera todos los otros materiales que se han requerido para las actividades pedagógicas (ejemplo: velas, flores, telas o entregas de cartillas, entre otros), en contraposición, se insiste y se exige que haya innovación en estos ejercicios. Capacidad, iniciativa, creatividad y enfoque territorial existen en los y las funcionarias, sin embargo, no se brindan las garantías correspondientes para su desarrollo.

La mayoría de las actividades comunitarias no reciben financiación y generalmente se debe poner del bolsillo de los funcionarios para financiar el refrigerio y materiales no incluidos. Igualmente, los costos de transporte intramunicipal no están comprendidos, cuando en la mayoría de regionales no se cuenta con vehículo institucional.

Y la desfinanciación continúa. En el último año, por ejemplo, en la Delegada para los Derechos de la Población en Movilidad Humana se priorizó la realización de 4 escuelas comunitarias en los departamentos de Cauca, Chocó, Guaviare y Norte de Santander, luego de la primera sesión fue comunicado a los equipos en terreno que no habían recursos para tal fin. En el caso de Guaviare ni siquiera se dio inicio a la primera jornada de formación para el fortalecimiento comunitario, el





operador cotizó precios muy por encima de los costos reales para la realización de una jornada de día y medio con 10 participantes.

Los procesos de promoción y divulgación se han visto desnaturalizados, desde la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación hasta las acciones de cada dependencia y regional en esta materia, desdibujando los procesos que apunten a cumplir con el sentido profundo de la promoción y la divulgación de los derechos humanos³. Actos como desfinanciamiento de escuelas de formación y cancelación de programaciones y compromisos con las comunidades, destinación de recursos públicos a grandes eventos que no producen ningún impacto hacia la comunidad, y exceso de talleres aislados y llenos de listados de asistencia sin una línea técnica clara.

La Dirección Nacional de Promoción y Divulgación, en el último cuatrienio fue objeto de una excesiva centralización de funciones. Las directrices de la educación en DDHH se definieron unilateralmente desde lo nacional, sin contar con las necesidades y experiencia específica de las regiones, pues solamente se financiaron las actividades que se enmarcaban en las líneas definidas por la Dirección.

Posteriormente, esta centralización se evidenció con la vinculación de un elevado número de contratistas, que asumieron el control y seguimiento de las líneas de trabajo, en detrimento de los profesionales de planta y de la vocación pedagógica de la misión de la Dirección.

Adicionalmente, se suscribieron contratos millonarios con fundaciones o corporaciones externas para desarrollar labores de promoción y divulgación de derechos supliendo las funciones misionales propias de la Defensoría del Pueblo, para lo cual existen trabajadoras y trabajadores capacitados para ello. En contraste, algunos servidores y servidoras públicas se han visto relegadas de las labores que les son propias.

³ La promoción de los derechos humanos es una función de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos consagrada en los Principios de París y ratificada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. La promoción "facilita la divulgación de información y conocimientos sobre los derechos humanos hacia el público en general y hacia determinados grupos seleccionados. [...] Contribuye a crear una cultura de derechos humanos de forma que cada individuo de la sociedad comparta los valores que se recogen en el marco jurídico internacional y nacional de derechos humanos y actúe en consecuencia. Defensoría del Pueblo. Modelo Pedagógico para la Educación en Derechos Humanos 2021. Módulo I. pág. 8



Requerimos que se hagan los ajustes a los contratos de logística de los eventos para dar mayor flexibilidad en la cobertura, y que el gasto pueda ser soportado con una planilla y una factura de compra.

1.1.5 Lo administrativo por encima de lo misional -procedimientos sobre procesos-

Las decisiones administrativas son el apoyo para la orientación misional y el desarrollo de las funciones de la entidad. Sin embargo, cuando éstas no están al servicio de lo misional, sino que se convierten en un instrumento en sí mismo, el desarrollo de lo misional pasa a un segundo plano y lo administrativo se convierte en una herramienta directiva y coercitiva. Para ejemplificar podemos señalar casos como:

- a) La Presentación de demoras en la entrega de informes, de comisión, mensuales o trimestrales, o si los soportes que estos requieren no están según lo solicitado, se suspenden las comisiones del funcionario o funcionaria, con esta medida se está congelando la misión defensorial, incluyendo las situaciones de emergencia humanitaria y no se están considerando las razones de fondo que generan dichas demoras o presentación de soportes.
- b) También se manifiesta, el énfasis de la Defensoría por convocar a reuniones virtuales donde el tema predominante versa en los procedimientos, dejando a un lado temas como el apoyo a los equipos en territorio o el apoyo requerido para abordar situaciones complejas con las que el equipo de terreno tiene que enfrentar en el día a día relacionadas con las dinámicas del conflicto armado, de los confinamientos y desplazamientos masivos, del negacionismo de la política pública en sus distintos componentes para la atención a las víctimas, de las necesidades de actualización de los distintos temas relacionados con esa política pública, entre otros.
- c) Solicitudes de múltiples informes desarticulados que finalmente nadie lee pero que implican para los y las funcionarias tiempo de su trabajo y que finalmente no se traducen en acciones visibles en los planes de acción o definición de líneas estratégicas de acuerdo a los hallazgos.





- d) Duplicidad de tareas en los sistemas misionales, en reportes, en aplicaciones externas para la recolección de casos, encuestas, formularios en línea por fuera de los procesos misionales, y sistemas que no responden a un enfoque de derechos, entre otros.

No existe una forma de verificar que la planeación de la entidad en lo nacional y regional se elabore de cara al diagnóstico de derechos humanos, muchos de los indicadores diseñados no recogen el verdadero trabajo en terreno, no existe forma de medir procesos complejos, y si el incumplimiento en lo planeado obedece a la falta de la necesaria financiación de la entidad desde el nivel nacional, eso no genera ningún cambio o incidencia, por el contrario, solo afecta la calificación de cumplimiento de la regional.

La compra de muchos equipos como la reciente dotación de cámaras de vigilancia, incluso de los botes, se ha hecho de forma improvisada, sin revisar las prioridades en terreno. Hay embarcaciones, pero no recursos para su aparcamiento, hay cámaras, pero la mayoría de las sedes no cuenta con impresoras desde el año 2021.

En conclusión, lo administrativo no está al servicio de los procesos misionales, sino a la inversa. lo administrativo debería ser un instrumento de lo misional, pero ha terminado subordinándolo, con lo cual los procedimientos están siendo una barrera y no una oportunidad o una herramienta para el cumplimiento de lo misional.

Este conductismo con el que se ha llevado lo técnico en la institución, ha creado una subjetividad tecnocrática sesgada, dependiente del oficialismo, debilitando el enfoque de derechos para la realización y el goce efectivo de los derechos, por lo que para reconstruir ese papel autónomo e independiente de la Defensoría del Pueblo se requiere la recomposición de esa subjetividad tecnocrática, fortaleciéndola desde el enfoque de derechos y demás enfoques diferenciales, que la lleve a una sensibilidad social y por los sectores más vulnerables de la población. La Magistratura Moral, pero hacía adentro, podría ser un buen instrumento para ello. Poniendo al servicio de la misionalidad a la administración y no al contrario.

1.1.6. Sistemas de información

Los sistemas de información adoptados por la entidad en los últimos años se reducen a trámites administrativos, que, con el cumplimiento de metas de tipo cuantitativo restan importancia a





procesos misionales que implican acompañamientos progresivos y no solo puntuales. El afán por mostrar indicadores como cifras y no procesos, se ha convertido en una regla al interior de la entidad, lo que ha llevado a crear varios sistemas de información poco eficaces y eficientes, llevando a una duplicidad en el trabajo y agotamiento en quienes los ejecutan dado que son lentos y fallan con frecuencia.

Es necesaria la creación un único sistema de información que sea amigable y moderno, consolide la gestión defensorial y la memoria institucional, estos sistemas se han traducido en un despilfarro de los recursos públicos propios y un desgaste para los trabajadores y trabajadoras que los utilizan.

En algunas regiones con baja conectividad urge que los sistemas funcionen off line, para que la falta de conectividad no duplique el tiempo de trabajo y el estrés de los funcionarios.

Igualmente, los sistemas de información existentes no sirven de soporte a los informes de DDHH, como se esperaría. Algunos están desactualizados e incompletos, por lo que normalmente se debe acudir al reporte manual para generar alguna información. Adicionalmente, es urgente revisar las categorías de registro de la información en los sistemas misionales pues las mismas no están completamente ajustadas a los derechos humanos y, por lo tanto, hay realidades atendidas que se pierden en el sistema por una mala categorización como es el caso del Sistema de información del Sistema de Alertas Tempranas SISAT

Finalmente, en búsqueda de la certificación de la entidad, se practican permanentes auditorías con sinnúmero de requerimientos a comités internos como los grupos SST y ambiental, pero la preocupación se dirige al cumplimiento formal de estos espacios, pues los equipos COPASST reportan insistentemente necesidades que no son atendidas por parte del nivel nacional y eso no se evalúa de ninguna manera.

1.1.7. Debilitamiento misional de las Direcciones, Delegadas y Casas de Derechos

Una Defensoría de fachada deja la anterior dirección. La entidad cuenta con una página renovada y un equipo de comunicaciones fortalecido que sigue minuto a minuto el accionar de la entidad y las actividades desplegadas. En apariencia la Defensoría se ha fortalecido, se ha mejorado la infraestructura, se ha dotado de equipos para la labor como vehículos y botes, y las cabezas de la





entidad han llegado a muchos lugares apartados del territorio; pero la realidad detrás de la foto es otra.

De las responsabilidades establecidas para la Defensoría del Pueblo, entre otras, se establece el fortalecimiento de algunas delegadas y programas como el de Defensores Comunitarios y del Sistema de Alertas Tempranas, esta obligación no ha significado el incremento cualificado de empleos en el nivel profesional, técnico y administrativo a nivel central y territorial; por el contrario, funcionarias y funcionarios con experiencia han sido trasladados o reubicados a otras dependencias sin que existan criterios técnicos para estas decisiones, mientras ha crecido el número de contratistas sin perfil técnico generando entre otras, sobre cargas de trabajo y falta de respuesta efectiva a la ciudadanía.

No existe articulación en la planeación de actividades entre delegadas, direcciones nacionales y las regionales. Los planes de acción que se construyen desde el nivel nacional no recogen ni articulan las necesidades y planes del nivel territorial, eso hace que la inversión, proyectos y programas que finalmente son financiados no correspondan a las verdaderas demandas del territorio. Cada Delegada y Dirección maneja una agenda propia y aislada y aunque se hacen articulaciones, estas son de carácter coyuntural. Adicionalmente, se observan diferencias y una suerte de discriminación, en términos de la dotación de uniformes, equipos de trabajo y financiación de actividades.

Por otra parte, las limitaciones se fueron aumentando para la realización de comisiones y misiones, sobre todo de tipo humanitario, lo que hace que los equipos en terreno no puedan realizarlas generando una desatención en la población, o que, al realizarlas, lo hagan sin garantías laborales. Requisitos de tiempo, falta de disponibilidad presupuestal para el pago de los viáticos, recursos para cubrir gastos de alimentación en las jornadas comunitarias, ha debilitado la presencia institucional, sobre todo, en zonas apartadas del país. Una parte significativa de los recursos que ingresan anualmente a la Defensoría del Pueblo, debe estar destinada a garantizar el goce efectivo de los derechos de las víctimas del conflicto armado, y población vulnerable, por tanto, la Defensoría del Pueblo debe dar cumplimiento estricto a los principios de eficacia, eficiencia, economía, moralidad, transparencia, imparcialidad, mérito e igualdad.

Pese a este deber, SINDHEP observa con preocupación que los recursos destinados para el trabajo misional se han malgastado, entre otros gastos, en eventos masivos y pago de comisiones sin





mayor impacto misional. En el caso de las misiones a terreno, lideradas por el anterior Defensor del Pueblo, se caracterizaban por un despliegue de comitivas de directivos, funcionarios o contratistas, dando prioridad al cubrimiento mediático por encima de una labor defensorial efectiva. Los resultados de las comisiones del entonces Defensor del Pueblo y directivos, no derivaban en informes estructurales o pronunciamientos profundos e impactos en el ejercicio de la Magistratura Moral como por ejemplo Las Alertas tempranas que terminaban en un lanzamiento con amplias ruedas de prensa generando riesgos en los analistas de riesgo.

Ejemplo de ello puede reflejarse en una delegación de directivos del nivel nacional que se desplazó al departamento de Guaviare en marzo de 2021, luego del bombardeo del ejército en la vereda Buenos Aires, donde se denunció el asesinato de menores de edad. En vez de que el equipo regional, realizara las indagaciones respectivas con el fin de tener acercamientos con autoridades y comunidades, la comisión de directivos de nivel nacional realizó una improvisada intervención, sin considerar ni valorar la experiencia acumulada de servidores públicos de la entidad que en cumplimiento de la misionalidad tienen el conocimiento de las realidades en los territorios. Como resultado de la poco acertada intervención de directivos del nivel nacional en esta comunidad, el vínculo entre la Defensoría del Pueblo Regional y la comunidad se vio gravemente afectada. Este tipo de actuaciones constituyen acción con daño, tanto para la comunidad como para la protección de los y las trabajadoras.

Estrategias como **Defensoría en tu Comunidad**, se basaron en la realización de jornadas de atención descentralizada con un elevado número de participación de funcionarios y funcionarias del nivel nacional, lo que en definitiva fue en detrimento de la labor misional en términos de seguimiento y realización efectiva de derechos pues en estas jornadas se valoró lo cuantitativo (número de personas atendidas en el momento), generando altos costos para la entidad, más que la real labor institucional en relación con el restablecimiento efectivo de los derechos de la población víctima y vulnerable en el territorio.

Para el caso de la **Defensoría Delegada para los Derechos de la Población en Movilidad Humana**, antes Delegada para los Derechos de la Población Desplazada, esta dependencia se adecuó a una coyuntura de migración masiva de la población venezolana, para su correspondiente atención, pero, terminó minimizando la focalización hacia la población en desplazamiento forzado. Por un lado, este giro en la Delegada fue consecuente con el discurso oficial de su momento frente al régimen de Venezuela y por el otro, el del relato negacionista del conflicto armado y de las





víctimas, quitándole con ello, fuerza al enfoque de derechos de la política pública de víctimas. Igualmente, no ha sido ajena a la contratación inocua, al requerir la prestación de servicios de personas que no tiene los requisitos mínimos en materia de experiencia o conocimientos académicos en derechos humanos o en actividades relacionadas con la movilidad humana.

Pese a que el Acuerdo Final, implica la responsabilidad de fortalecimiento del programa de la Defensoría Comunitaria, la administración saliente no mostró interés en posicionar dicha figura, por ejemplo, presentando un proyecto de ley que declare el alcance que tiene el defensor/a comunitario/a en las actividades de apoyo comunitarios.

La Delegada para la Prevención de Riesgos de Violaciones a los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y El Sistema de Alertas Tempranas – SAT ante los sistemáticos incumplimientos de las recomendaciones de las Alertas Tempranas en el país, la Defensoría del Pueblo tenía el deber de mantener con sus propios recursos, estas responsabilidades y deber de fortalecimiento, por ejemplo, vinculando a la planta de personal, de acuerdo a las necesidades identificadas en el examen del conflicto armado y las situaciones de amenaza a los derechos humanos y DIH. Con ello, hemos identificado que, respecto de las personas contratadas por prestación del servicio, se ha generado una dicotomía entre aquellos que cumplen o complementan la misionalidad establecida, y aquellos contratos que duplican las funciones de personas vinculadas al personal de planta. Algunas personas han sido contratadas para prestar sus servicios cumpliendo actividades de apoyo a la gestión del Defensor Delegado, sin que, en la planta de personal de la entidad, haya sido aprobado el cargo de asesor de directivos de Dirección o Delegada de dependencias similares. Otros contratistas, han sido vinculados al SAT sin que cumplan los requisitos mínimos para ejecutar actividades relacionadas al monitoreo, advertencia o seguimiento de situaciones de riesgo de violaciones a los derechos humanos o DIH, lo que pone en riesgo a las comunidades y la capacidad de respuesta institucional. De han identificado salario saltos ejerciendo labores secretariales. Mas grave aún, la mayoría de alertas tempranas deberían tener informe de seguimiento y no cuentan con esto.

La Defensoría Delegada para los Asuntos Agrarios y Tierras, en el año de 2021, seis funcionarias y funcionarios adscritos a la dependencia presentaron una comunicación a la Subdirección de Talento Humano, solicitando un espacio de diálogo con presencia del jefe de dependencia de cara al mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta la necesidad de: i) fortalecer los canales de relacionamiento directo con su superior jerárquico, que partieran de un uso adecuado del





lenguaje y del envío de comunicaciones electrónicas dentro el horario laboral; ii) revisión de cargas laborales; y iii) trámite efectivo de solicitudes de vacaciones y demás situaciones administrativas que no contaban con una respuesta oportuna.

Pese a la gestión promovida, durante la jornada que lideró la Subdirección de Talento Humano con participación de SINDHEP, no se facilitaron escenarios de atención frente al acoso laboral, sino que, por el contrario, quien para ese entonces fungía como subdirector de Talento Humano, procedió a desestimar los hechos contenidos en la comunicación y dio cierre al espacio.

Como era de esperarse, esta situación trajo consigo la ruptura del ambiente laboral, la fragmentación del equipo de trabajo y el distanciamiento entre funcionarias y funcionarios con el jefe de dependencia, a tal punto que, en el año 2023 dos funcionarias grado 19 tomaron la decisión de presentar escrito de renuncia.

Pese a la relevancia del papel de la Delegada de Asuntos Agrarios y Tierras, en el contexto de implementación del punto 1 del Acuerdo Final y de reconocimiento del campesinado como sujeto de especial protección constitucional, el precario ambiente laboral ha llevado a que en la actualidad se cuente con seis profesionales en provisionalidad de nueve, que anteriormente se encontraban adscritos a esta dependencia, sumado a que la contratación por prestación de servicios de once profesionales no redundan en un fortalecimiento técnico de la Delegada, en la medida que la mayor parte de la carga laboral se distribuye entre los profesionales en provisionalidad.

En el mes de junio de la presente anualidad, la Defensora Delegada de Mujer y Asuntos de Género María Rangel Esparza, tuvo conocimiento de una denuncia anónima presentada por funcionarias de la Delegada de Asuntos Agrarios y Tierras, en la que se pone en conocimiento, con el aporte de pruebas (videos de reunión), que el Defensor Delegado incurre en actos verbales de violencia de género contra las funcionarias, quienes se han visto expuestas a gritos, burlas, comentarios inapropiados y desconocimiento de su trabajo. En respuesta, el pasado 2 de septiembre del presente año, la Delegada de Mujer y Asuntos de Género, llevó a cabo un taller presencial de sensibilización sobre violencias de género en el trabajo, en el cual el Delegado se mostró indiferente, se ausentó por momentos, e incluso expresó comentarios con carga de género contra funcionarias y las mismas expositoras.





A nivel regional, no han sido ajenas las dificultades de relacionamiento laboral, falta de cohesión del equipo y desconocimiento de la labor desarrollada durante los últimos cuatro años. Esta situación se ha traducido en traslados inconsultos de funcionarias y funcionarios en región y en estigmatizaciones en su contra por mantener posturas a favor de la protección de los derechos del campesinado, lo que a la postre ha dado lugar a que sean apartados de la atención de casos emblemáticos para, en su lugar, centralizar su seguimiento en perjuicio del relacionamiento y acompañamiento directo que se sostenía con liderazgos, comunidades campesinas y organizaciones sociales.

En los últimos cuatro años, los funcionarios y funcionarias en región han percibido que el impacto de su trabajo en pro de la defensa de los derechos humanos del campesinado, ha sido desconocido y demeritado, lo que en la práctica se ha expresado en la realización exclusiva de actividades in situ por parte de funcionarias, funcionarios y contratistas del orden nacional, quienes asisten a actividades de atención a problemáticas de comunidades campesinas sin una previa articulación con los equipos en terreno, para luego adquirir compromisos en el corto y mediano plazo que no son materializados en el tiempo, y que tampoco son socializados ni cuentan con una orientación especializada para que, desde las Defensorías Regionales, se pueda dar continuidad con las rutas de defensa de derechos humanos.

En la Dirección de Atención y Trámite de Quejas -ATQ no se tiene todas las garantías para asumir los retos de las y los profesionales adscritos a esta Dirección, asumen procesos de promoción y divulgación, atención y gestión de casos, participación en instancias de decisión en materia de política pública, donde se activan rutas y se atienden las poblaciones que acompañamos, diversas gestiones extramurales, acompañamiento a mesas de diálogo relacionadas con el derecho a la protesta social en los diferentes municipios adscritos a las Defensorías Regionales.

Adicionalmente, el número de funcionarias y funcionarios es insuficiente en las Regionales para la atención de las peticiones que se allegan por los diferentes canales de atención con los que cuenta la entidad como es el caso del Centro de Atención Ciudadana, son asignados a labores de tipo administrativo, como la compilación de los reportes de gestión de toda la Regional o requerimientos de la Oficina de Talento Humano.

Se ha iniciado la implementación de quioscos digitales, Centros de Conciliación, valoraciones de apoyo, implementación de la APP Contigo, entre otros, para la recepción de más peticiones





ciudadanas; acciones que sobrecargan a las y los profesionales y que no se articulan con los procesos y sistemas misionales de la entidad, lo que, además, posibilita la pérdida de trazabilidad de casos y la imposibilidad de producir estadísticas fiables que permitan mejorar o priorizar la acción defensorial. Perdiéndose la intervención directa, presentando solo acciones desde los trámites administrativos oficiosos. En la mayoría de ocasiones la labor no se articula con los procesos el sistema de información y monitoreo de las Alertas Tempranas. Desaprovechando la posibilidad de la continuidad de proceso, dando prioridad a la respuesta automática, sin que se realice el seguimiento a la situación de los derechos humanos. Las solicitudes de comisiones y el desarrollo de las labores misionales no se desarrollan en el territorio.

Con lo anterior, alertamos que dentro de la Defensoría del Pueblo se ha perdido la atención especializada, que esta reglamentada desde el año 2003, lo cual significa que actualmente se genera una concentración de acciones dentro de una Dirección que es la que coordina los sistemas de información y se encuentra en una situación de desnaturalización.

En la **Dirección Nacional de Defensoría Pública**, es importante observar la situación de las Defensorías Regionales, en donde en algunas de ellas no se han nombrado los cargos auxiliares administrativos ni a un/a ingeniero/a de sistemas para el área de Defensoría Pública, por lo que los PAG, tienen que realizar todas las acciones administrativas y no enfocan su trabajo en la gestión de la defensa pública. Se requiere ampliar el número de Representantes Judiciales de Víctimas ya que algunas Defensorías Regionales sólo hay 3 defensores públicos como es el caso del departamento de Putumayo en los municipios de Puerto Asís, Puerto Leguízamo, Puerto Caicedo, Valle del Guamuez, San Miguel y Orito y cada uno tiene más de 700 asuntos lo que no permite realizar una actuación con técnica y en defensa de las víctimas.

Se requiere robustecer con más defensores públicos para el programa de restitución de tierras.

En algunas regionales solo se cuenta con un solo investigador para todos los Defensores Públicos, los defensores del área público y privado no cuentan con servicio de investigador a pesar de que requieren de este servicio en muchos de sus casos.

La dependencia y centralización de recursos de las Defensorías Regionales por parte de las delegadas, dificultan las labores de Defensoría Pública. Para continuar ejemplificando, en departamentos como el Putumayo, no se autorizó ninguna comisión para asistir a audiencias de





consulta previa (de comunidades indígenas) a excepción de aquellos casos con órdenes judiciales, alegando la no existencia de recursos, sin embargo, en otros departamentos, sí se autorizaron las comisiones para atender estos compromisos.

La Delegada para la Política Criminal y Penitenciaria que antes defendía la dignidad de las personas en reclusión, las víctimas y una política criminal no punitiva, ha perdido relevancia, cuando debería ser un faro que guíe estas materias. La razón es sencilla, los derechos humanos de las personas reclusas no son un tema popular y las personas encargadas de dirigir esta dependencia no tenían experiencia previa en lo penitenciario o su relación era desde oficinas administrativas de alguna entidad que conformara el sistema penitenciario. Por ejemplo, la actual Delegada era agente del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) y su enfoque está concentrado en una visión basada en la seguridad más que en un enfoque de derechos humanos para las personas reclusas. En el mismo sentido, los anteriores delegados, tenían experiencia en el campo del derecho administrativo sin haber ingresado siquiera a establecimientos de reclusión.

Por lo tanto, se ha visto una pérdida del enfoque de derechos humanos en la atención a esta población, que se observa desde el ícono institucional de la delegada (una mira para disparar, sobre tres cuerpos), hasta lo más importante que son finalmente las acciones defensoriales para la protección de sus derechos.

En consecuencia, se hacen las siguientes propuestas para fortalecer la actuación de la delegada:

a) La principal crisis de derechos del sistema penitenciario se concentra en las personas detenidas en estaciones de policía y unidades de reacción inmediata. Se sugiere reactivar el Grupo Líder de Seguimiento al ECI penitenciario y carcelario con el objetivo de integrar a la Presidencia de la República para que vincule al Ministerio del Interior y a la Alta Consejería de las Regiones y estos, a su vez, articulen con las entidades territoriales para el cumplimiento de sus obligaciones. Esta estrategia incluye un plan de trabajo que requiere el cumplimiento del Artículo 304 de la Ley 906 de 2004, la reglamentación del artículo 19 de la Ley 65 de 1993 y la interrelación con el Consejo Superior de la Judicatura para la imposición de las medidas de aseguramiento privativas de la libertad en los términos de la sentencia SU122 de 2022.

b) Se sugiere dinamizar el seguimiento al ECI penitenciario y carcelario. La Defensoría del Pueblo presenta informes semestrales a la Corte Constitucional que son desatendidos en su totalidad por





el Gobierno Nacional. Es necesario articular con organizaciones de la sociedad civil y la academia, que han perdido confianza en la Defensoría, para generar presión conjunta.

c) Realizar visitas de inspección a los centros de reclusión en los términos de las reglas 83, 84 y 85 mínimas de tratamiento a los reclusos de las Naciones Unidas. Esto nos permitirá estar a tono con el recientemente aprobado protocolo ante la tortura y articular acciones con la UNODC y el ICRC. La Defensoría Delegada cuenta con un mecanismo contra la tortura en prisiones que funciona a demanda, pero no tiene un conocimiento amplio entre las personas reclusas. Estas actividades permitirán enfocar la aplicación del OPCAT, que fue recientemente aprobado en Colombia, desde la Defensoría del Pueblo.

d) En Colombia, 65.462 personas viven en prisión o detención domiciliaria, y sus voces a menudo son ignoradas. Es preciso realizar sinergias con los gobiernos locales y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario que permita su atención, custodia y actividades de resocialización. Se puede realizar un piloto en las ciudades principales y aprovechar la institución instalada en la regulación de la Ley 2292 de 2023.

e) Las víctimas de los delitos ordinarios son las grandes olvidadas de las políticas públicas. Es necesario coordinar con la Rama Judicial para garantizar el cumplimiento del inciso segundo del artículo 89 de la Ley 65 de 1993.

f) Colombia presentó por primera vez un Plan Nacional de Política Criminal que culmina el próximo año (2021-2025). La Defensoría del Pueblo tiene asiento en el Consejo Superior de Política Criminal y en su Comité Técnico. Es preciso evaluar el impacto que tuvo el actual plan e incidir activamente en el plan a desarrollarse el próximo año para el siguiente periodo (2026-2029).

g) La reclusión condensa todos los grupos poblacionales, es por esto que todas las políticas que se impulsan deben estar cruzadas por la transversalidad de los enfoques de género, etarios, étnico, de poblaciones OSIGD; además tener en cuenta a grupos específicos como las personas encarceladas por hacer uso legítimo de la protesta o firmantes del acuerdo de paz.

Tal como puede advertir, la política criminal y penitenciaria es un tema fecundo respecto del cual pueden realizarse grandes acciones que impactarán directamente en la vida, no solo de los ciudadanos encarcelados, sino de la comunidad en general. La Defensoría Delegada para la Política





Criminal y Penitenciaria cuenta con un grupo humano capacitado para abordar esta tarea, que tiene propuestas específicas para fortalecer la delegada, pero se ha venido menoscabando por el poco interés de la administración anterior de la Defensoría del Pueblo que no lo veía como un tema a resaltar.

El Ministerio Público se ha enfocado principalmente en la seguridad, descuidando la garantía de derechos. Por esta razón, las medidas que se han exigido siempre han sido de mayor seguridad y participación de la fuerza pública así como en restricciones a los derechos de los internos como puede verse de la forma en que se pretende afrontar la extorsión, como muestra, puede ver el logo de la Defensoría Delegada para la Política Criminal y Penitenciaria que corresponde una diana sobre otros individuos.

La Defensoría Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género ha perdido su mandato misional a lo largo de las últimas administraciones lideradas por Carlos Negret y Carlos Camargo Assis. A continuación, mencionamos los principales hechos que han limitado el accionar de la Defensoría del Pueblo en relación con la protección de los derechos de las mujeres y las personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas OSIG y pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+.

Desde septiembre de 2020, el cargo de Defensora Delegada lo han ostentando en propiedad 4 personas: i) Ibeth Tobias (3 meses), (ii) Ángela Benedetti (6 meses), (iii) Gissela Vanessa Arias González, quien asumió por encargo como Delegada en el periodo de octubre de 2020 a septiembre de 2022, estando en propiedad de la Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez, y posteriormente, pasó a ser directora de la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación. Y (iv) María Fernanda Rangel, nombrada en propiedad desde septiembre de 2022 a la fecha. No resulta comprensible, cómo es posible que no exista un perfil idóneo para asumir de manera exclusiva esta importante tarea y que las personas que han ocupado estos cargos no cumplieran con las competencias y experiencia necesaria para asumir dicho rol.

Es importante mencionar que hasta el año 2014, estas dos dependencias, la hoy Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez y la Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género, se encontraban unificadas, y fueron separadas mediante Resolución 063, por medio de la





cual se crea la Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género (DDMAG)⁴ de manera independiente y por razones técnicas, desmarcándose de los enfoques que dan lugar al ciclo vital de la Delegada para la Infancia, la Juventud y el Adulto Mayor y estableciendo por fin un lugar institucional para los derechos de las Mujeres⁵ y las personas LGBTI.

Esta situación, hace suponer que los temas de género y en definitiva los derechos de las Mujeres y las personas LGBTIQ+, son un asunto menor y puso de presente varias preocupaciones:

- La alta rotación en el nivel directivo de la DMAG ha ocasionado un continuo retroceso en el accionar de la dependencia así como en la construcción de planes de acción e incidencia interna ante el Defensor, para posicionar temas de agenda importantes para las mujeres y personas LGBTI, ya que en estos cortos periodos y la falta de personas idóneas, con experiencia y experticia en asuntos de género ha ocasionado que sus acciones no pudieron impactar en la defensa de los derechos de ambas poblaciones.

- Las miradas y enfoques de los derechos de infancia, juventud y vejez y de los derechos de las mujeres y personas LGBTI requieren un conocimiento particular y niveles de acción diferenciados, ya que incluso para ambos existen temas que se pueden contraponer en sus marcos normativos. Por ello, es urgente que la DMAG cuente con una Delegada en propiedad con un perfil cualificado que dé cuenta de la experiencia en derechos humanos, en derechos de las mujeres y en derechos de personas LGBTI y que promueva y genere acciones institucionales de mayor impacto movilizandando estas agendas en pro de la defensa de sus derechos.

⁴ Cuyo propósito es “Artículo 2. Promover, divulgar y defender los derechos humanos consagrados en instrumentos internacionales en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario y del derecho interno, respecto de las mujeres, la población lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual – LGBTI – y de cualquier persona, grupos de personas o minoría víctima de diversas formas de violencia y/o discriminación en razón a su identidad de género o sexual, a través del desarrollo de acciones para la promoción de su derechos, el acceso a la justicia, y la prevención de la violencia, visibilización y denuncia”

⁵ Por mandato de las organizaciones de la sociedad civil, en 2014, la antes Delegada para los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes y Mujeres, fue dividida en dos, para responder a las necesidades diferenciales de las Mujeres y personas LGBTY y la de las NNA y personas mayores, respondiendo a dos criterios, uno relacionado con el ciclo vital y el otro, de enfoque diferencial y de género. Además de lo que esto significa desde la perspectiva de los derechos humanos y el salto cualitativo que dio la Defensoría del Pueblo al apartarse de posturas en las que se relacionan los derechos de las mujeres con los derechos de la infancia, reproduciendo asignaciones de género que hoy parecieran volver a repetirse no solo desde el nivel nacional, sino también, en las funciones que desempeñan los y las funcionarias de la DMAG en las Regionales.





- Es inexplicable cómo para el caso del encargo de Gissela Arias, una sola persona durante más de la mitad de su mandato, pueda tener a su cargo dos Delegadas con temas tan importantes y relevantes, sin que se tenga en consideración que esto representa una sobrecarga laboral y de presencia y orientación con ambos equipos en los niveles territoriales, que se traduce en una desmejora de las estrategias, la oportunidad de respuesta y la efectividad de la Defensoría del Pueblo para atender las situaciones de derechos humanos de estas dos poblaciones y en particular de los temas de la DMAG.

- Así mismo, es importante mencionar que el criterio de trabajo territorial que tenía establecido desde su creación la DMAG a partir de Duplas de Género (Profesional jurídico y profesional psicosocial) en cada Defensoría Regional, no se ha garantizado en todo este tiempo, pues aún existen Regionales con solo una (1) persona profesional de dicha Dupla, en contraposición con Regionales con contratación de hasta cuatro (4) profesionales contratados por proyectos de inversión de la entidad, y Defensorías Regionales sin ninguna persona profesional adscrita a esta Delegada, frente a lo cual se desconocen los criterios para esta situación.

- Es de una alta preocupación que en la DMAG las contrataciones que se realizaron impactaron en una afectación de la capacidad técnica que ostentaba esta dependencia a nivel nacional y territorial, la cual la desmejoró notablemente. Se contrataron profesionales a quienes no se les realizaron pruebas técnicas, entrevistas, ni validación de experiencia laboral, sin el perfil para el cargo, sin experiencia específica en derechos humanos y sin experiencia en el acompañamiento en derechos de las Mujeres y personas LGBTI, e incluso, tuvimos conocimiento que en el 2021 se contrató al señor Francisco Esteban Hurtado, acusado de agredir físicamente a una mujer en embarazo y de amenazar directamente a una lideresa social, sobre el cual, la Procuraduría y la Defensoría Regional del Valle del Cauca, impulsaron su investigación. Esta situación es a todas luces inadmisibles.

- Durante estas administraciones en propiedad y por encargo, el importante apoyo que tenía la Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género por parte de la cooperación internacional se vio deteriorado debido a la baja repuesta por parte de la delegada en temas de impacto para estas poblaciones así como en riesgos de corrupción, pues se quiso utilizar estos recursos para realización de otras actividades, contratación de personas por razones políticas sin las competencias y el pago de actividades no relacionadas con los objetivos de los proyectos.





- Durante todas las personas encargadas y en propiedad se presentó acoso laboral y generación de afectaciones psicoemocionales para las trabajadoras y trabajadores de la delegada, las cuales ostentaban un rol de poder que incluso ocasionó que muchas personas calificadas, con amplia experiencia y defensoras de derechos humanos de las mujeres, renunciaran por el acoso y los malos manejos administrativos que le querían dar a los proyectos de cooperación.

- Hubo restricción en la publicación de informes defensoriales que daban cuenta de la situación de las mujeres y personas OSIGD /LGBTIQ+ y estipulaban recomendaciones puntuales al gobierno, informes que quedaron archivados, lo cual influyó en la pérdida de confianza de las poblaciones y comunidades en la Defensoría del Pueblo y ocasionó la pérdida de esfuerzos importantes de la cooperación internacional para visibilizar y generar acciones que propendieran al goce efectivo de derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+.

Es importante mencionar que especialmente que María Fernanda Rangel ha sido la defensora que mayores afectaciones ha causado al mandato misional de la defensoría Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género, pues propició conductas abiertamente discriminatorias y acosadoras, tales como tratar a la gente con diminutivos como “Gordis”, pues según expresaba públicamente “ella no trataba a nadie por su nombre y no se iba a aprender el nombre de nadie”. Tal vez, la más grave afectación estructural, que durante años fue un esfuerzo importante de la delegada frente a los bajos recursos asignados a los temas de género, fue que deterioró los convenios de cooperación Internacional con los que contaba la delegada, después de ser la Delegada que contaba con mayores recursos de esta fuente.

Los factores estuvieron asociados a que se rehusó a negociar con la cooperación los términos de proyectos diciendo que “sólo necesitaba el dinero” y no instrucciones sobre procesos de selección, mostrando un desinterés por la arquitectura humanitaria con experiencia y enfoque de género necesaria para el acompañamiento de las mujeres y personas LGBTIQ+ en los territorios. Algunos de los proyectos que finalizaron y se vieron afectados en sus convenios con esta delegada fueron AECID, USAID, ACNUR, entre otros, pues se cerraron las puertas con los malos manejos y actitudes arbitrarias y corruptas que no solo impulsó ella, sino que se venían desarrollando desde el encargo de Gissela Arias. Es importante señalar que la exigencia por parte de estas delegadas impactó el relacionamiento en los manejos del proyecto pero adicionalmente, en los procesos de selección de personal, los cuales gozaban en el pasado de transparencia y rigor técnico, imponiendo que se vincularan personas con hojas de vida sin competencias técnicas y experiencia en género





y utilizando los proyectos para responder a cuotas políticas sin cumplir el perfil y yendo en detrimento de las mujeres y personas LGBTIQ+.

Todos estos factores contribuyeron a la desnaturalización del mandato de la delegada convirtiéndola en un espacio para otras actividades que no son de la competencia y para actividades que podrían redundar en la malversación de recursos para su beneficio personal en la logística y actividades relacionadas con la ejecución presupuestal. Resaltamos como ejemplo, la campaña de la no violencia de género en áreas deportivas, pues le exigieron cuotas a las duplas para cumplir con un número determinado de eventos en temas deportivos, y no les permitieron realizar otras acciones importantes para la salud, vida, libertad y dignidad de las mujeres y personas LGBTIQ+, desconociendo las realidades de las mujeres y banalizando la Violencia Basada en Género, que ha sido el eje central con el que nace la Delegada y al cual se debe la Defensoría Delegada para los Derechos de la Mujeres y Asuntos de Género.

Finalmente es importante advertir que, el problema de contratación o vinculación de personas con un perfil idóneo en temas de género con énfasis en mujeres, en lo referente a los derechos de la población LGBTIQ+ ha sido aun mas precaria.

Recomendaciones:

a) Nombramiento de una persona idónea, con competencias y experiencia en Género y políticas públicas, pero espacialmente con una amplia trayectoria en el trabajo con mujeres y personas LGBTIQ+ en los territorios, y capacidades técnicas y administrativas para impulsar las luchas históricas de las mujeres y personas LGBTIQ+. Es fundamental que la persona que se nombre cuente con calidades no sólo técnicas sino una trayectoria que dé cuenta de su honestidad, política de cero corrupción, transparencia, trato digno a todas las personas, y genuino interés y compromiso con las mujeres y personas LGBTIQ+ y sus apuestas por un mundo libre de todo tipo de violencia.

b) Nombrar equipos idóneos y con experiencia territorial en cada departamento para cumplir el rol de las duplas de género, contando con un equipo psicosocial integral en cada zona, que facilite según las necesidades su crecimiento, garantizando un mínimo de una psicóloga y una abogada, pero entendiendo que existen regiones que requieren fortalecer esta estructura a dos o tres duplas por departamento, debido a la violencia que existe en algunos territorios.





c) Vinculación de personas trans al equipo de la defensoría delegada a nivel nacional y territorial, no solo en la Defensoría Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género sino en todas las dependencias de la Defensoría del Pueblo.

d) Revisar y ajustar la Política de Género Institucional existente para que responda realmente a las necesidades de las funcionarias, funcionarios y funcionaries de la Defensoría del Pueblo, con acciones sustantivas que combatan y busquen eliminar totalmente el acoso sexual, el acoso laboral con componentes de violencia basada en Género, la discriminación por razón de género y factores interseccionales, la garantía de derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+ trabajadoras de la Defensoría, incluyendo sus derechos actualmente existentes que no son garantizados por la entidad. Adicionalmente acciones que permitan que todas las personas funcionarias cuenten con una formación cualificada en género, enfoque de género, enfoque interseccional, acciones para garantizar derechos de mujeres y personas LGBTIQ+ de manera integral.

e) Vinculación de personas idóneas y fortalecimiento de los equipos para la incidencia en política pública. Especialmente se requiere personal idóneo a nivel nacional que tenga las competencias de llevar las realidades territoriales para responder a las necesidades específicas de las mujeres y personas LGBTIQ+ en territorio.

f) Fortalecer la capacidad de agencia de las duplas en territorio con recursos en personal y económicos para trabajar con las organizaciones de mujeres y personas LGBTIQ+ y con los procesos comunitarios para garantizar los derechos de las mujeres.

g) Fortalecimiento del accionar en impulso, seguimiento y cumplimiento de las políticas públicas como mujer rural, violencia basada en género, discriminación, Género y desplazamiento forzado (Autos 092, 009, 098, 620, 737), género y ambiente, género y Acuerdo Final de Paz entre el Gobierno y las FARC, para el goce efectivo de derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+.

h) Una estrategia real, efectiva y sustantiva para la orientación asesoría, prevención, atención y garantía de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+, con especial énfasis en las poblaciones con especial protección constitucional y enfoque interseccional.

i) Volver a alinear la Defensoría Delegada con el cumplimiento los mandatos Internacionales para la garantía y protección de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+.





j) Asumir un rol en la protección y defensa de los derechos de mujeres sindicalistas como parte de las poblaciones de mujeres y personas LGBTQ+, especialmente afectadas por la violencia sindical de la defensoría del pueblo y hacia afuera de otras colectivas sindicales.

En cuanto a **la Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez**, en el año 2014 por medio de Decreto 025 de 10 de enero de 2014 se inició la primera modificación a la estructura organizacional y se estableció la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo desde la Constitución de 1991, con ello por medio de Resolución 818 de 2014 se dio nacimiento a La Delegada para la Infancia, la Juventud y el Adulto Mayor, posterior a ello la Resolución 818 de 2018 y 1065 de 23 agosto de 2022 se cambió a la Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez.

El 18 de septiembre de 2020 se citó a una reunión por parte del secretario privado con el equipo de la Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez presentado a Gissela Vanessa Arias González como Delegada, quien en su presentación expresó conocer los perfiles profesionales y el trabajo en la Delegada.

Durante el periodo de administración de Gissela Arias González, se alertó por parte de las trabajadoras de la Delegada sobre acciones violatorias de los derechos laborales, pues se comenzaron a realizar cambios en sus labores e instrucciones que se manifestaban contrarias a los términos administrativos y legales de conocimiento por las funcionarias. Al mismo tiempo, se alertó del poco conocimiento técnico de esta funcionaria en temas de derechos humanos y temas especializados propios de la Delegada, situación que fue denunciada por SINDHEP al conocer la propuesta de un programa de talleres para niños, niñas y adolescentes que buscaban hacer especial énfasis en la prevención del reclutamiento forzado, uso y utilización y prevención de la violencia sexual en municipios PDETS, denominada “Escuela secreta de espionaje”, en la que se buscaba “entrenar” a los niños, niñas y adolescentes para la recolección de pruebas en particular sobre la violencia sexual, por un valor de 192 millones y con un tiempo de ejecución de mes y medio. A partir de las observaciones realizadas a dicha estrategia, se nos alejó a las funcionarias con trayectoria en esta dependencia de todo conocimiento sobre el proyecto y si el mismo se llegó a implementar o no.

Desde la Delegada, en años anteriores, se crearon los Círculos de la Palabra del Pueblo, una estrategia metodológica que se encuentra institucionalizada en el Modelo Pedagógico Institucional con herramientas metodológicas para la promoción y divulgación de derechos y





herramientas normativas. Esta estrategia durante la administración del ex Defensor Nacional Carlos Camargo Assis no se implementó de manera efectiva, incumpliendo la estrategia de acercamiento y fortalecimiento de organizaciones sociales de las poblaciones de infancia, adolescencia, juventud y vejez. Hubo un debilitamiento del proceso de la estrategia “100ToMisDerechos” que estructuraba la magistratura moral de las poblaciones y la apropiación de la evidencia social de la norma al cumplimiento de los derechos humanos. Con ello se inició una reestructuración y debilitamiento del cumplimiento misional constitucional de la Delegada.

Desde su nacimiento, el equipo que constituyó la memoria histórica de los procesos de derechos de las infancias, las juventudes y las vejeces en nuestro país, se consolidó con perfiles profesionales de las más altas calidades técnicas, algunos de ellos correspondientes a personas que fueron creadoras del código de infancia y adolescencia, profesionales provenientes de Organizaciones Internacionales especializadas en infancia y adolescencia, creadoras de la Ley estatutaria de Ciudadanía Juvenil y defensoras de historias por los derechos de la Vejez, entre otras características que hicieron del equipo en algún momento, emprender una defensa férrea y cualificada de las poblaciones a su cargo.

De las compañeras que aún estaban en la entidad para el momento de llegada de Gissela Arias, fueron rápidamente trasladadas las compañeras, María Fernanda Revelo, Martha Prado, María Clara Gómez, Blanca Nubia Roncancio y Luz Dary Posada, en un periodo de pocos meses. Las compañeras, fueron trasladadas sin previo aviso, sin demostración de argumentos de fondo o presentación de necesidad del servicio, en algunos casos notificadas en su periodo vacacional. Algunas compañeras por el nivel de presiones en sus labores decidieron renunciar a su cargo en provisionalidad como Martha Padrón. Actuación que fue denunciada por el sindicato SINDHEP desde abril de 2021.

Posterior a estas acciones algunas de las funcionarias debieron asumir el traslado con procesos disciplinarios en su contra, una de estas denuncias describe la situación de una funcionaria que se encontraba en proceso pre pensional y contaba con especial protección constitucional por procesos de salud, condición que no fue observada para continuar con las acciones en contra de ella. Conjuntamente se iniciaron procesos disciplinarios a otras tres funcionarias de la Delegada, proceso archivados que generaron violencia e incertidumbre para las trabajadores. Todas las compañeras hacían parte del sindicato SINDHEP.





Desde el llamado de la Corte Constitucional con sentencia T-302 de 2017 se ordenó la coordinación por parte de la Defensoría del Pueblo seguimiento del estado de cosas inconstitucional en La Guajira. Desde antes de los traslados del equipo de la Delegada, ya existía una coordinación interinstitucional dirigida por nuestra Delegada donde se coordinaban acciones y análisis de actuación sobre la sentencia de declaratoria de estado de cosas inconstitucionales en relación con los niños, niñas y adolescentes de la Guajira. El seguimiento a la sentencia se debilitó y finalmente, fue retirado de la delegada, con impactos en la disminución de nuestras intervenciones en la Corte y el seguimiento articulado en sus órdenes y el fortalecimiento de la acción defensorial Regional.

Durante el proceso de recomposición del equipo de la Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez, se han vinculado funcionarias que eran trasladados de otras dependencias de la entidad y nuevas funcionarias, en el año 2023 se abrió la posibilidad por parte de Función pública y la apertura de 546 cargos nuevos para ser integrados por funcionarios en provisionalidad, a lo cual varios integrantes del equipo de la Delegada presentaron sus solicitudes, todas fueron negadas por “discrecionalidad del Defensor Nacional del Pueblo” y se llegó a indicar que para esa fecha, no “habían cargos a proveer”. En respuesta a derechos de petición elevadas por el sindicato SINDHEP, durante el periodo actual se han asignado 6 cargos en provisionalidad con cargos entre los que se encuentran 14, 18, 19. Situación que, conectada a ser sindicalistas, mostro un desinterés por la administración de Carlos Camargo y la Delegada en promover a los funcionarios adscritos al sindicato y afines.

En octubre de 2023 fue asignada Vanessa Martínez como Delgada, si bien permitió un desarrollo de nuestras funciones más amena, confiando en la labor de los equipos para el desarrollo de sus funciones, no logró intervenir en una readecuación del genérico plan de acción de la Delegada, ni realizó ninguna incidencia para apoyar mejores condiciones laborales para las y los funcionarios históricos de la delegada.

Este desmantelamiento de la Delegada, emprendido por Gissela Arias, provocó que las labores misionales de la Delegada fueran asumidas por compañeras y compañeros contratistas y no por los y las funcionarias de planta, tales como el seguimiento a los contratos, la relación y seguimiento con los y las asesoras a nivel regional, entre otros.





En el desarrollo de la administración de Carlos Camargo Assis, durante las dos Delegadas se observaron contrataciones que implicaban la asignación de hojas de vida desde el nivel nacional (Secretaría General), en las cuales se mencionó por parte de funcionarias y el sindicato SINDHEP que en algunas ocasiones no se cumplían las múltiples funciones designadas contractualmente, teniendo que ser suplidas por funcionarias no adscritas a la delegada desde el nivel regional como en la Defensoría Regional Cundinamarca y Bogotá, a donde fueron trasladadas varias de nuestras compañeras anteriormente mencionadas. Al mismo tiempo, dichas contratistas expresaban ser parte de partidos políticos tradicionales afines a la administración y que por lo tanto se habían realizado acuerdos de obligaciones contractuales que le permitieran no contar con las cargas laborales necesarias para cumplir con las funciones de la delegada y en consecuencia, con los derechos de las poblaciones a cargo.

Al mismo tiempo en desarrollo de acciones de articulación con otras direcciones como la de Promoción y Divulgación, bajo la dirección de Gissela Arias, se construyeron planes de trabajo articulado que posterior a su desarrollo por parte de los equipos de la Delegada, no tuvieron mayor injerencia en su desarrollo. Debemos poner en conocimiento que Gissela Arias es asignada a la Dirección de Promoción y Divulgación en octubre de 2023, durante este periodo se alertó por parte del sindicato SINDHEP sobre la producción del libro “Enfrentando el Bullying” donde se expone de una manera metafórica con animales actitudes que se relacionan con la vida escolar, exponiendo referentes que fortalecen los imaginarios discriminatorios en los entornos escolares. En los asuntos de prevención del reclutamiento a las personas menores de 18 años, situación importante y dirigida desde su creación por la Delegada para la Infancia, Juventud y Vejez, fue delegado a la Dirección de Promoción y Divulgación desde el traslado de Gissela Arias a la dirección.

Desde SINDHEP, a pesar del contexto adverso, se emitió un comunicado rechazando el uso de la expresión “máquinas de guerra” para referirse a niños, niñas y adolescentes en reclutamiento forzado por parte del entonces Ministro de Defensa, ante el ensordecedor silencio de la administración de Carlos Camargo Assis y Gissela Arias en su momento, sobre esta grave vulneración de derechos.

Es también importante describir que en nuestra Delegada, se presentó el caso de la compañera Maura Alzate Giraldo, uno de los hechos que se encuentra relacionado en denuncia en la Fiscalía General de la Nación por la utilización del Laboratorio Forense de Evidencia Digital en un proceso disciplinario “anónimo” en su contra, para adquirir información de su participación en un curso de





derechos humanos con la Delegada para Asuntos de Mujer y Género en el territorio de Ocaña. El Laboratorio, presentó documentalmente fotos extraídas de sus redes sociales del día del evento, pero además fotos de su familia y vida íntimas. De esta situación se derivaron acciones de amenazas y riesgo a la vida de la compañera. Por parte del sindicato en diversas comunicaciones que alerta por amenazas y riesgos a la vida de sindicalistas de SINDHEP se informó a la Fiscalía General de la Nación las lesiones personales que se provocaron en su ser día después de haber dado versión libre como testiga de los hechos denunciados contra Carlos Camargo Assis por la indebida utilización del Laboratorio Digital Forense.

Es por ello que para nosotras es fundamental que esta oportunidad de Defender la Defensoría por parte de la Defensora Iris Marín Ortiz permita, para una Delegada tan fundamental para los derechos de las poblaciones de infancia, juventud y vejez, se fortalezca y reivindique los procesos históricos que ha construido. Es imperante iniciar con el llamado de democratizar la magistratura moral y la autonomía administrativa para el desarrollo de su misionalidad constitucional, que se permita desarrollar mecanismos de contratación autónoma, que permita por parte de las Delegadas realizar procesos abiertos y de selección de sus contratistas y funcionarios, en virtud de garantizar la comprensión y desarrollo de los objetivos misionales de la Delegada. Además:

- Es importante la consolidación de mesas interinstitucionales en virtud de sentencias y las poblaciones que la Delegada tiene a su cargo, permitiendo reconocer los enfoques poblacionales y el bloque constitucional que arropa su protección, posibilitando la articulación de acciones y objetivos misionales de las poblaciones de manera efectiva y en defensa de sus derechos.
- Se realicen acciones reparadoras de las violencias antisindicales y laborales contra quienes fueron funcionarias de la Delegada y hoy no se encuentran en ella debido a sus traslados arbitrarios, permitiendo así recuperar la especialidad y emocionalidad de las funcionarias como medida reparadora.
- La recuperación del Modelo Pedagógico Institucional, como hoja de ruta para el desarrollo de nuestros programas y procesos en cumplimiento a la misionalidad constitucional de nuestra entidad como Delegada para la Infancia, la Juventud y la Vejez.





Finalmente, en lo relativo a las **Casas de los Derechos**, una de las estrategias más destacadas de la Defensoría del Pueblo en el cumplimiento de la misión institucional es la implementación del programa denominado Casas de los Derechos en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados -ACNUR-, implementada bajo la Resolución 278 de 2024.

- Esta estrategia nació en el año 2005, en pro de acompañar a la población desplazada a través del desarrollo de acciones comunitarias para la reconstrucción del tejido social, el fortalecimiento de la sociedad civil, y la formación de líderes comunitarios, además de promover atención, orientación y asesoría para hacer efectivos los derechos de las personas víctimas del conflicto armado.
- El impacto de esta estrategia generó impacto en las poblaciones más vulneradas y vulnerables, sin embargo, durante la administración de Carlos Camargo Assis se cerró la primera casa creada en Altos de Cazucá en el Municipio de Soacha debido a su baja ejecución (relacionada más con una falta de direccionamiento que con la capacidad técnica de quienes estuvieron allí por muchos años) , y creo diez en Aguablanca (Valle del Cauca), Necoclí (Antioquia), Buena Vista (Córdoba), Cereté (Córdoba), Tierra Alta (Córdoba), San Marcos (Sucre), San Onofre (Sucre), Mompo (Bolívar), San Diego (Cesar) y Apía (Risaralda), sin los estudios técnicos y antecedentes de la toma de esta decisión.

Capítulo 2

Garantías laborales, libertad sindical, violencias basadas en género y discriminación por prejuicio

Introducción

El presente capítulo es el resultado de los análisis que SINDHEP ha elaborado a partir de su propia experiencia como organización, de compañeras y compañeros que han sido víctimas de asesinatos, amenazas, desplazamientos, violencias basadas en género y otros riesgos a los que nos hemos visto expuestas como trabajadoras y trabajadores o asociados al ejercicio sindical de denuncia y defensa de la institución nacional de derechos humanos, y cuyos casos acompañamos con nuestros escasos recursos como sindicato y con las herramientas normativas a nuestro





alcance, ante la carencia de rutas internas efectivas de prevención, protección, atención y reparación de los y las trabajadoras por la paz y los derechos humanos de la Defensoría del Pueblo. SINDHEP ha insistido en la necesidad de tomar medidas internas, más allá de las rutas institucionales externas, para la prevención y protección de los riesgos y amenazas a la vida y la integridad de los y las trabajadoras en razón tanto del cumplimiento de su misionalidad como del ejercicio sindical.

2.1 Caracterización de riesgos sobre derechos a la vida e integridad de trabajadoras y trabajadores de la Defensoría del Pueblo

Para el año 2019, como Colectiva Sindical realizamos un [Informe de caracterización de riesgos sobre la Vida e Integridad Personal de funcionarios de la Defensoría del Pueblo sindicalizados](#), documento que constituye un aporte del sindicato por demostrar la importancia y la necesidad urgente que reviste el diseño institucional, por parte de la Defensoría del Pueblo, de estrategias adecuadas en materia de prevención, protección y atención para las y los servidores públicos que realizan labores de defensa de derechos humanos y de promoción del DIH, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas del conflicto armado interno y el trabajo que desarrollan defensores comunitarios, analistas del SAT, duplas contra las violencias de género, duplas para las víctimas, entre otras, en zonas de alto riesgo, habitadas por comunidades altamente vulnerables y vulneradas por las dinámicas del conflicto armado u otras formas de violencia.

En muchos lugares del país, la presencia de los y las servidoras de la Defensoría del Pueblo, es la única figura no armada del Estado colombiano, por tanto, es imperativo que su labor cuente con todas las garantías desde un enfoque de seguridad humana para que puedan hacerlo en “un entorno seguro y propicio”, tal como fue mencionado por el señor Michel Forst, Relator Especial sobre la situación de las y los Defensores de Derechos Humanos, luego de su visita a Colombia en 2019. El complejo panorama que restringe la actuación de las y los funcionarios de la Defensoría del Pueblo a partir de la creación de situaciones de riesgo contra su vida e integridad personal requiere una serie de ajustes institucionales para configurar garantías reales de prevención y protección que permitan y habiliten la labor de las y los servidores públicos de la Defensoría, y por este medio su aporte responsable a la realización de los derechos humanos y la construcción de paz en la República de Colombia.





Si bien en el 2019 se adoptó el documento “Lineamientos sobre comportamientos seguros en la actuación institucional en terreno” mediante resolución 553, como SINDHEP observamos que este lineamiento contiene principalmente aspectos relacionados con la prevención, que por demás, en algunos casos superan las posibilidades de los y las trabajadoras frente a los retos que se presentan in situ. Otra observación que como colectiva sindical hemos manifestado, está relacionada con la sobrecarga de responsabilidad en los y las trabajadoras frente a su seguridad, teniendo en cuenta que si bien la autoprotección y prevención son fundamentales, la realidad y las posibilidades de respuesta ante situaciones atravesadas por el conflicto interno y por escenarios de múltiples violencias, hacen necesario implementar acciones urgentes y permanentes desde el interior de la Defensoría del Pueblo conducentes a la protección de la vida⁶.

En el capítulo final del informe de “Caracterización de riesgos sobre la Vida e Integridad Personal de funcionarios de la Defensoría del Pueblo sindicalizados”, presentamos propuestas de cambio institucional en materia de prevención y protección para la gestión adecuada del riesgo sobre los derechos a la vida e integridad de las y los servidores de la Defensoría del Pueblo en desarrollo de sus funciones. Estas son nuestras propuestas:

- **Programa de Protección para Defensores de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo:**

Creación de un programa específico de protección con disposición de recursos económicos, humanos, físicos y tecnológicos para la gestión adecuada de los riesgos contra la vida e integridad de los Defensores de Derechos Humanos que cumpla con las siguientes funciones: Monitoreo de situaciones de riesgo de servidores de la Defensoría del Pueblo con disposición de apoyos especializados desde el nivel central a los funcionarios en terreno frente a temáticas de defensa de Derechos Humanos que generen oposición por parte de actores locales. Planeación y monitoreo de misiones en terreno con disposición de transporte institucional, medios de comunicación y medidas de atención a contingencia en escenarios de alto riesgo por conflictos a nivel territoriales como crisis humanitarias, combates, asonadas, protestas, entre otros. Habilitación de licencias temporales

⁶ Rescatamos el curso “Security Awareness and Training Program” dictado por USAID a partir de una articulación con la Defensoría del Pueblo que constó de dos niveles, uno teórico y otro práctico, sobre comportamientos seguros en terreno. Sin embargo, la parte práctica, la más importante de todas solo pudo ser brindada para un pequeño grupo de personas que residen en Bogotá, de diferentes dependencias del nivel nacional y las Defensorías Regionales Bogotá y Cundinamarca. Este tipo de capacitaciones orientadas a la prevención, es fundamental que puedan brindarse para todas las regionales y funcionarios/as de la Defensoría del Pueblo.





remuneradas para evitar consumación de riesgos contra la vida e integridad personal. Definición de traslados sin arbitrariedad de funcionarios con riesgos extremos de manera concertada a lugares pertinentes y habitables, con disposición de recursos de ayuda humanitaria que establezca garantías de seguridad laboral, seguridad alimentaria y de atención médica. Establecimiento de mecanismos de refugio internacional y oportunidades de estudio con licencia institucional remunerada para evitar consumación de violencia contra servidores de la Defensoría del Pueblo. Disposición de esquemas de protección no invasivos en articulación interinstitucional con entidades administrativas y judiciales del Estado referidos a actuaciones sobre el contexto de factores generadores de riesgo. Acciones de fortalecimiento de la presencia institucional en regiones con reporte de amenazas directas, amenazas contextuales y riesgo desplazamiento o desplazamiento forzado consumado de funcionarios/as para fortalecer procesos de defensa de derechos humanos desarrollados por la Defensoría atacados con acciones de violencia y amenazas.

- **Programa permanente de formación en derechos humanos, derecho internacional humanitario y técnicas de trabajo humanitario en terreno.**

Implementación de un programa permanente de formación teórico-práctica con desarrollo presencial y virtual para la totalidad de la planta de personal de la Defensoría del Pueblo sobre mecanismos y acciones de defensa de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, y técnicas de trabajo en terreno y manejo de contingencias y situaciones de riesgo como entrenamiento en primeros auxilios y técnicas de supervivencia.

- **Programa de Asistencia, Salvaguarda y Representación Judicial Especializada para Servidores Públicos de la Defensoría del Pueblo.**

Disposición en el programa de Defensoría Pública de Defensores para representación y asistencia judicial en garantía de acceso a la justicia frente a victimización por agresiones y amenazas en ejercicio de sus funciones públicas, y en garantía de defensa y debido proceso frente a procesos penales, policivos y disciplinarios derivados del ejercicio de sus funciones en derechos humanos, y desarrollo de litigio estratégico para la superación de barreras administrativas, normativas y judiciales que limitan la labor de protección de derechos humanos.





- **Programa de atención psicológica y prevención de daños sobre la salud mental.**

Creación de un programa permanente de atención y prevención con actividades continuas de formación en autocuidado y técnicas de salud mental y manejo de estrés derivado de riesgos sobre la vida e integridad personal a nivel individual y colectivo en los equipos de trabajo; atención especializada de afectaciones psicosociales derivadas de riesgos, amenazas y violencia por desarrollo de la función pública; y actualización de nivel de riesgo en ARL con garantías de acceso a tratamientos especializados para recuperación frente a afectaciones psicosociales, y con autorización de licencias temporales para recuperación emocional diferenciadas de incapacidad médica⁷.

- **Programa de erradicación del acoso laboral y violencia en el trabajo en la Defensoría del Pueblo.**

Creación en la Subdirección de Talento Humano de un Programa de erradicación del acoso laboral y violencia en el trabajo, en particular las violencias basadas en género; con actividades de estudio, caracterización y monitoreo permanente de situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo como vulneración de los derechos de las trabajadoras y trabajadores; Estudio de cargas laborales para diseñar esquemas de distribución equitativa del trabajo en la Defensoría del Pueblo y disminuir sobrecarga laboral; y acciones permanentes de prevención del acoso laboral en la Defensoría del Pueblo.

- **Mesa Interinstitucional de Atención a Situaciones de Riesgo sobre la vida e integridad personal de Defensores de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo.**

Convocatoria y establecimiento de una Mesa Interinstitucional de Atención a Situaciones de Riesgo sobre la Vida e Integridad Personal de servidores de la Defensoría con participación de la Procuraduría General de La Nación, la Fiscalía General de La Nación, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio del Interior, Representantes de Organizaciones Defensoras de Derechos Humanos de la Sociedad Civil y Oficina del Alto

⁷ Es importante que estas acciones sobre la salud mental cuenten con un enfoque pertinente de acuerdo a la labor de defensa de los derechos humanos que realizamos en la entidad.



Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Misión de Apoyo al Proceso de Paz de la Organización de Estados Americanos.

Finalmente, es importante que se evalúe el nivel de riesgo de la ARL con el que contamos las y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, pues actualmente, es nivel de riesgo 1, por ejemplo para Defensores/as Comunitarios/as y Analistas del SAT mientras que, se encuentran investigadores del área de pública están en el nivel de riesgo 5. Esta desproporción, de acuerdo a las labores desarrolladas, no se corresponde con las acciones en terreno ni con las situaciones de conflicto que atraviesan los distintos territorios del país, ni con la labor de defensa de los derechos humanos de acuerdo a nuestra misionalidad constitucional.

2.3. Reconocimiento del Trabajador Humanitario como Trabajadores por la Paz y los Derechos Humanos en la Defensoría del Pueblo

Nuestro sindicato SINDHEP, de la mano con sindicatos de la Red de Sindicatos para la Defensa de la Paz y lo Público-REDSIPAZ, constituidos por nueve organizaciones de trabajadores de entidades estatales que trabajamos por la paz y los derechos humanos, hemos venido solicitando al Estado colombiano el reconocimiento de la figura de Trabajador/a Humanitario/a, como categoría que reconoce la existencia de un campo laboral o área de trabajo dentro del desarrollo de las funciones públicas del Estado colombiano, donde existe un mayor grado de exposición a los factores de riesgo psicosocial, pero también riesgos asociados a los derechos fundamentales como vida, libertad, integridad y seguridad de las y los servidores que despliegan tales labores, con riesgos diferenciales para las servidoras públicas, desde un enfoque territorial y de género.

El concepto de Trabajador/a Humanitario/a tiene que ver específicamente con personas que trabajan en contextos y condiciones altamente adversas, para atender a poblaciones o comunidades afectadas por el conflicto armado u otras dinámicas de fuerte disputa territorial por grupos armados, organizaciones con capacidad organizada y control territorial para el desarrollo de sus actividades ilícitas, donde la Defensoría del Pueblo hace presencia institucional, por tanto hay exposición de sus trabajadoras.

2.3.1. Reconocimiento Institucional de Característica del Trabajador/a Humanitario/a y contexto en el que realiza su labor





En el contexto del conflicto armado en Colombia, un ejemplo de trabajador/a humanitario/a es la figura es la del defensor comunitario, emblemática por liderar a todo el sistema de agencias y organizaciones internacionales y nacionales que prestan asistencia humanitaria.

Dentro de esos factores del contexto para el caso colombiano encontramos:

- País con un conflicto armado interno prolongado.
- Múltiples actores armados: legales e ilegales.
- Graves vulneraciones a los DDHH e Infracciones al DIH que afectan a la población civil.
- Crisis Humanitaria – Desplazamiento forzado interno-.
- Algunos gobiernos no han reconocido la existencia de un conflicto armado interno.
- Procesos de paz incompletos, déficits en su implementación-riesgos sobre firmantes del acuerdo que se trasladan a funcionarios que acompañan en terreno la implementación del Acuerdo de Paz.
- Situaciones de rearme. Surgimiento y consolidación de nuevas estructuras armadas ilegales.
- Múltiples conflictividades: sociales, ambientales.
- Territorios con baja presencia estatal, situaciones de desigualdad, discriminación y pobreza.
- Comunidades que adoptan estrategias de resistencia, autoprotección y reivindicación de derechos, por tanto, corren riesgos elevados que son soportados por los servidores de la entidad sin medidas suficientes.
- Presencia en comunidades fuertemente devastadas por el conflicto armado: Algunas con medidas cautelares o provisionales del CIDH.
- Zonas geográficas aisladas o de difícil acceso.
- Con poca o débil presencia del Estado.
- En muchas zonas es la única presencia estatal.
- Lugares o comunidades con procesos organizativos visibles y que han tomado la decisión de permanecer en el territorio a pesar de los rigores de la guerra.
- Zonas de procesos de reincorporación, reconciliación y reparación de víctimas.
- Zonas con altos niveles de despojo de tierras y víctimas del conflicto.

2.3.2. Riesgos que enfrentan los y las Trabajadores y Trabajadoras Humanitarias





Por su labor y el contexto en la cual la desarrollan, afectaciones a la vida e integridad:

- Amenazas: panfletos, correo electrónico, mensaje de texto.
- Agresiones.
- Intimidación.
- Desplazamiento forzado.
- Impactos a nivel personal y familiar, que también se extienden a las esferas comunitarias y organizativas.

2.3.3. Riesgos diferenciados para las mujeres Trabajadoras Humanitarias y Personas OSIG

Las trabajadoras humanitarias y mujeres defensoras, tienen riesgos diferenciados, debido a su condición de mujeres en un contexto de conflictividad social y de violencia armada donde el dominio y la valoración por lo masculino prevalece. Por ello los riesgos y amenazas se interrelacionan con la discriminación y las violencias basadas en el género.

- Mensajes intimidatorios con énfasis en violencia o agresión sexual.
- Las amenazas involucran no sólo a ellas sino a sus familias, especialmente a sus hijos.
- En ocasiones se les menosprecia por ser mujeres asumiendo que no cuentan con las mismas capacidades que sus pares hombres.

2.3.4. Pautas clave para protección interna desde las entidades en las que laboramos

- Actuación decidida al interior de la institución para atender las situaciones de riesgo y amenaza de los y las Defensoras de DDHH de las entidades- Programa permanente.
- Programa de atención psicosocial y prevención de daños a la salud mental, generados por el trabajo en contextos de alta complejidad.
- Programa de formación permanente en DDHH, DIH y técnicas de trabajo humanitario en terreno.
- Programa de asistencia, salvaguarda y representación judicial especializada para servidores públicos de la Defensoría del Pueblo.
- Programa para erradicar el acoso laboral y violencia a trabajadores de las instituciones, incluyendo la violencia antisindical.





- Mesa interinstitucional de atención a situaciones de riesgo.

2.3.5. Pautas clave para protección externa - Estado Colombiano y Sistema Internacional de DDHH

- Intervención ante comunidad internacional frente a la situación de violencia estructural y sistemática contra Defensores/as de DDHH en Colombia.
- Intervención permanente ante los poderes públicos del Estado para elevar niveles de protección de trabajadores/as humanitarios/as.
- Promoción del diseño e implementación del Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios desde la Nación.
- Desarrollo de iniciativa legislativa para reconocer el derecho a defender DDHH por el Estado colombiano.
- Promoción del debate público sobre la sistematicidad de los eventos de violencia y agresión contra defensores y defensoras de DDHH en Colombia.
- Activación de Jurisdicciones Internacionales frente la violencia contra defensores y defensoras de DDHH.
- Comunicación ante la sociedad colombiana para el respeto de los DDHH y prácticas de no estigmatización.

Si bien no existe un consenso sobre lo que significa la figura del Trabajador/a Humanitario, desde SINDHEP y REDSIPAZ consideramos que como servidoras y servidores públicos tenemos mucho que aportar a partir de nuestra experiencia en la defensa de los derechos humanos, la paz y lo público. Nuestra propuesta versa en poder abrir este debate, generar espacios de diálogo e incidencia y encaminar acciones decididas hacia este reconocimiento que se traduzcan en mayores garantías para los y las trabajadoras que desde el Estado colombiano, defendemos los derechos humanos de las comunidades.

2.4. Libertad sindical

SINDHEP, como hemos mencionado a lo largo del presente informe, se ha construido en torno a la defensa no solo de los derechos laborales, sino, por nuestra particularidad como sindicato de la Defensoría del Pueblo, en torno a la defensa de los Derechos Humanos. Nuestra acción sindical





por tanto, concibe que la garantía de los derechos de los y las trabajadoras es fundamental para el ejercicio de nuestro trabajo como defensoras y defensores de derechos humanos, de la misma manera que las decisiones administrativas que toma la Defensoría del Pueblo, desde reorganización institucional hasta las contrataciones que realiza, son parte integral y deben guardar coherencia con la misión defensorial.

Sin embargo, a pesar de que por principio hemos intentado mantener una actitud de diálogo y propositiva con cada una de las administraciones pasadas, esto no significa que no mantengamos nuestra postura de cero tolerancia a la corrupción o que abandonemos la denuncia pública ante el cierre de canales de comunicación, de situaciones que vulneran o atentan contra los derechos humanos. Lamentablemente, como ocurre con los y las defensoras de derechos humanos y líderes y lideresas en los territorios, visibilizar las situaciones injustas o incluso ilegales, nos han puesto en situaciones de riesgo.

Estamos convencidas que la acción sindical fortalece la democracia y en nuestro caso particular, a la Defensoría del Pueblo, por ello, motivadas por el amor que le tenemos a la Institución Nacional de Derechos Humanos y a la misión que le fue encomendada por la Constitución Política de 1991, no desfallecemos en nuestros esfuerzos por Defender la Defensoría, a pesar de las múltiples situaciones de violencias antisindicales que hemos tenido que atravesar en la casa de los derechos humanos, y que esperamos y confiamos que las superaremos durante su administración como Defensora del Pueblo.

2.4.1. Mesa de Negociación Colectiva

Para nuestra organización sindical, la negociación colectiva es un punto central y neurálgico de las acciones por la defensa de los derechos de los y las trabajadoras, comprendiendo que es uno de los principales escenarios y mecanismos en los que se decantan las luchas sindicales y se logran las más importantes reivindicaciones para las y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo.

En el año 2017, en el pliego unificado se llevaron ante la administración 108 solicitudes, de las cuales, la administración de su momento, se negó a discutir en virtud del amparo normativo, por tratarse de: a) Un tema del Estatuto de Carrera Administrativa que está en construcción, b) Por no considerar a los y las contratistas como trabajadores de la Defensoría del Pueblo toda vez que no están vinculadas laboralmente, y c) Por la necesidad de una adición presupuestal para solucionar





los problemas del funcionamiento de la entidad. De lo anterior se define que sólo 83 puntos fueron los que la administración accedió a negociar.

Para efectos de dar inicio a la negociación en el año 2019, en el mes de febrero, se radica pliego unificado por ASDEP, ASEMDEP y SINDHEP. La administración de ese momento, negó el derecho a negociar arguyendo aún vigencia del pliego 2017, por lo cual, SINDHEP interpone recurso de reposición.

En el año 2020, nuevamente en el mes de febrero, se radica pliego unificado por ASDEP, ASEMDEP y SINDHEP; la administración convocó a instalación de la mesa para el mes de marzo, suspendida aduciendo la necesidad de elevar consulta al Ministerio de Trabajo por presencia de un nuevo sindicato SINTRAPROCURADURIA. En este año no se reanuda la mesa.

En el año 2021, realizamos actividades de coordinación con la participación de las y los presidentes de las tres organizaciones sindicales ASEMDEP, ASDEP y SINDHEP, con el fin de concurrir como la norma lo exige, en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras, así fue como finalmente el pliego de solicitudes fue radicado el día 28 de febrero de 2021, sólo con la firma de los presidentes de ASEMDEP y SINDHEP.

Cabe aclarar que este documento no fue suscrito por la presidenta de ASDEP, quien insistía en incluir el punto 44 de su pliego de solicitudes, sin dejar ninguna observación de desacuerdo al respecto como lo proponían ASEMDEP y SINDHEP. Debemos resaltar que producto de éstas actividades de coordinación, se logró que de las aproximadamente 195 solicitudes de los pliegos construidos en sendas asambleas generales de los sindicatos, sólo una solicitud de las presentadas por ASDEP relacionada con el término de duración de los encargos, fue la única en la que no hubo acuerdo con ASEMDEP y SINDHEP para ser incluida en el pliego de solicitudes, por considerarla contraria a la protección de las garantías laborales, en razón a que nuestra propuesta consistía en que los encargos sólo podían ser terminados luego de adelantarse un Concurso de Méritos.

Así las cosas, la Defensoría del Pueblo el día tres de febrero de 2021, designó como negociadores al Secretario General de la Defensoría del Pueblo e informó a los presidentes de los sindicatos ASEMDEP, ASDEP y SINDHEP que la instalación de la negociación se llevaría a cabo el día dos de marzo de 2021. A la fecha y hora, en el sitio indicado, se instaló la negociación colectiva en la que participaron los y las presidentas de las tres organizaciones sindicales con los respectivos





negociadores enunciados en el pliego de solicitudes y los negociadores y asesores designados por el Defensor del Pueblo, el trámite normal fue suspendido aduciendo por parte de los negociadores de la institución defensorial, quienes argumentaban que éste debía ser unificado.

Para el año 2022, las organizaciones sindicales ASEMDEP y SINDHEP, comunicamos al Defensor del Pueblo las razones que para esa fecha imposibilitaba la unificación del pliego de solicitudes, reiterando que lo relacionado con la forma de terminación de los encargos, no fue tema tratado por los delegados que en representación de los y las trabajadoras sindicalizadas asistieron a dichas asambleas. No obstante, se solicitó el reinicio de las sesiones de negociación colectiva, acorde con lo pactado.

Con asombro, en el mes de marzo de 2022, los presidentes de las organizaciones ASEMDEP y SINDHEP son informados por parte de la Secretaría General del inicio de la negociación con ASDEP, lo cual se convierte en una acción discriminatoria y violatoria del derecho fundamental a la igualdad (Art. 13CP) y violatoria del Debido Proceso (Art.29 CP), principio de confianza legítima, del Derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

Con fecha 20 de mayo de 2022, SINDHEP presentó derecho de petición dirigido al Defensor del Pueblo para que los negociadores nombrados se abstuvieran de iniciar negociación y/o arreglo directo del pliego de solicitudes presentado por ASDEP. Sin embargo, por medio de red social y/o aplicación grupo de WhatsApp, circuló el día 1 de junio de 2022 fotografía y mensaje de texto en el que se informaba la instalación de la mesa de negociación colectiva.

Esta interpretación que constituye una clara extralimitación por parte de la administración de la Defensoría del Pueblo, desconoce que es deber de la administración pública y le corresponde de manera ineludible tramitar todas las solicitudes interpuestas con el cumplimiento de los requisitos legales, es decir debió dar continuidad a la mesa de los pliegos unificados tanto en 2020 como en 2021.

El 27 de julio del 2022, nos reunimos representantes de las juntas directivas de los sindicatos ASEMDEP y SINDHEP, para acordar acciones frente al fallo de tutela interpuesta por ASEMDEP contra la Defensoría del Pueblo, en coadyuvancia con SINDHEP, solicitando garantías frente a los derechos fundamentales a la igualdad de trato y aplicación de la ley (Art. 13 CP); derecho de asociación sindical (Art. 39 CP) y negociación colectiva (Art. 55 CP); trabajo en condiciones dignas





(art. 25 CP); buena fe (Art. 83 CP) y principio de confianza legítima, así como los Convenios de la OIT No. 87, 98, 151, 154 art. 5, numeral 2., ante la mesa de negociación instalada con un solo sindicato.

Dicha tutela fue fallada a favor de los derechos de los y las trabajadoras afiliadas a los sindicatos ASEMDEP y SINDHEP, sin que esto fuere en detrimento de los derechos de ASDEP, toda vez que se ordenó a la Defensoría del Pueblo suspender de manera inmediata la negociación instalada, hasta tanto los tres sindicatos de la entidad unificaran el pliego de peticiones y se garantizara el derecho a la participación en la negociación colectiva en condiciones de igualdad.

En concordancia con el mandato del fallo de tutela, ASDEP el 15 de julio del 2022, citó a una reunión para el 19 de julio. Sin embargo, por consideración tanto de SINDHEP como ASEMDEP, ante la imposibilidad material de asistir a dicha reunión y considerando la trascendencia de la misma, comunican oportunamente a ASDEP para reprogramar dicha reunión, proponiendo una nueva fecha para el 27 de julio. ASDEP presentó impugnación al fallo de tutela el mismo 19 de julio, a pesar de no ser parte demandada en la tutela.

Ante esto nos resultó incomprensible, por qué ASDEP siendo un sindicato hermano, sin ser parte demandada dado que la tutela fue interpuesta contra la Defensoría del Pueblo, el mismo día que nos cita para unificar el pliego, impugna el fallo, cuando una de las pretensiones en la demanda consistía en lograr que el Defensor del Pueblo, Carlos Camargo Assis garantizara la participación de todos los sindicatos en condiciones de igualdad en la mesa de negociación colectiva.

Segundo, es necesario aclarar que los fallos de tutela por tratarse de mecanismos excepcionales para la protección de derechos fundamentales, deben ser objeto de cumplimiento inmediato aún sean impugnados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero, que a pesar de la negativa de la organización ASDEP de acudir a la nueva convocatoria, las juntas directivas de ASEMDEP y SINDHEP nos reunimos para avanzar en la unificación del pliego a la espera de la concertación de una nueva fecha de reunión con ASDEP para propender por la garantía de los derechos del conjunto de los y las trabajadoras de la Defensoría del Pueblo.

Finalmente, en el año 2023, ASEMDEP, ASDEP y SINDHEP radican pliego unificado de los años 2020, 2021, 2022 y 2023. Tanto ASEMDEP como SINDHEP, dejan la anotación estar dando





cumplimiento al fallo de tutela en lo que a los sindicatos respecta, mientras que ASDEP, se reusa a avalar dicha anotación. La Defensoría del Pueblo convoca para el mes de marzo a la instalación de la mesa de negociación colectiva y presenta la composición de la comisión negociadora; sin embargo, se suspende hasta el 17 de abril. Para esta fecha, ASDEP, ASEMDEP, SINTRAPROCURADURIA y SINDHEP unificaron pliego.

A partir del 17 de abril al 17 de mayo se dilató el inicio de la negociación bajo el argumento por parte de la administración, de desconocer el pliego unificado, a pesar de la existencia de la radicación física firmada por las cuatro organizaciones sindicales.

El día 2 de mayo, la entidad emite la Resolución 546 de 2023 relacionada con la ampliación de la planta de personal, por lo cual, se rompe la unidad del pliego que tenía ese punto para la negociación colectiva, el cual se cita a continuación:

- La Defensoría del Pueblo aplicará la Ley 909 de 2004 con carácter supletorio en caso de presentarse vacíos en la normatividad que rige a la Entidad, tal como lo establece el artículo 3o, numeral 2o de la precitada Ley para los servidores públicos de carrera especial, de la Defensoría del Pueblo.
- De conformidad con el artículo 20 del Decreto 025 de 2014, y dada la sobrecarga de trabajo de las trabajadoras (es), la Administración deberá realizar un estudio sobre la planta de personal, que permita identificar de forma objetiva y real, las necesidades de nueva planta de personal, de un rediseño administrativo y/o una redistribución de personal con el fin de superar la sobrecarga laboral.

El 15 de mayo se emite comunicación de parte de las cuatro organizaciones sindicales, nuevamente solicitando dar trámite con prontitud a la discusión del pliego y enterando que se han agotado y cumplido los requisitos del Decreto 160 de 2014. Entre tanto, el secretario general se comunica telefónicamente con cada una de las presidencias de los sindicatos solicitando que enviáramos una lista de los y las trabajadoras que proponíamos para ocupar los nuevos cargos en modalidad de ascensos. SINDHEP se niega a enviar dicho listado aduciendo que es uno de los temas a tratar en la negociación colectiva de manera que dichos cargos sean provistos a través del mérito y emite públicamente un llamado a sus afiliadas/os para que, quien tuviera los requisitos, solicitara ser considerado para ocupar los nuevos puestos.





El día 17 de mayo, la Comisión Negociadora designada por el Defensor del Pueblo, realiza un test de legalidad de las actas sindicales de las últimas asambleas aduciendo que replicaba lo hecho por el gobierno nacional en la mesa con las centrales obreras⁸ y expulsa de la mesa al sindicato SINDHEP.

SINDHEP interpuso una queja ante el Ministerio del Trabajo y una tutela que nos fue negada desconociendo los Convenios de la OIT y otras disposiciones. En relación con el Ministerio del Trabajo, se sostuvo una mesa de diálogo con la Defensoría del Pueblo y los tres sindicatos que continuaban en la mesa de negociación. De esa mesa, la Defensoría del Pueblo emitió un acta que firmaron los representantes del Ministerio del Trabajo, posterior a la firma, volvieron a imprimir el acta y solicitaron al Ministerio que la firmara de nuevo, quienes la firmaron sin leerla nuevamente bajo el principio de buena fe. Dicha acta con membretes de la Defensoría del Pueblo fue socializada con los y las trabajadoras a través de los medios institucionales en las que se sostenían aseveraciones contrarias a las que había manifestado el Ministerio en las que pareciera, avalar nuestra expulsión de la Mesa de Negociación.

Por tal motivo, esta institución envió un correo solicitando rectificación y emitió su propia comunicación con fecha del 21 de junio de 2023, en la que se corrige lo dicho por la Defensoría del Pueblo y se plantea entre otras que “el subdirector reitera la importancia de consolidar un Acuerdo Colectivo bajo los principios y postulados de los Convenios Internacionales del Trabajo, el marco jurídico colombiano, como la postura de este Gobierno garante de los derechos laborales y sindicales; priorizando más allá de las formalidades la voluntad de las partes y en ese sentido reincorporar a SINDHEP en la mesa de negociación. Igualmente expone algunas experiencias similares como la negociación nacional estatal a modo de ejemplo donde se permitió la participación de las organizaciones de trabajadores, indistintamente de la valoración de los hechos fácticos y la interpretación de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico en el ejercicio de la negociación que compete a otras instancias. la necesidad de sostener todos los canales abiertos para una negociación colectiva sin discriminación”, dicha acta no fue socializada públicamente.

Durante este proceso, posterior a la emisión de la resolución 546 de 2023 y a las comunicaciones públicas de la entidad, SINDHEP sufrió la renuncia de 60 de sus afiliadas y afiliados. En algunas de

⁸ Lo cual fue negado y aclarado por el Ministerio del Trabajo posteriormente.





esas comunicaciones nos llegaron copias (enviada por el mismo remitente) de correos enviados a los otros sindicatos afiliándose a los mismos y solicitando interceder para acceder a los cargos abiertos. Esta situación jamás había sido vivida por nuestro sindicato pues el promedio de desafiliación por año era de menos de 5 personas y en algunos casos, por renuncia a la entidad.

A la fecha, SINDHEP revisó el cumplimiento del Acuerdo Colectivo del 2 de diciembre de 2017 pactado entre la Defensoría del Pueblo y las organizaciones sindicales ASDEP, ASEMDEP y SINDHEP, según nuestro análisis de avance porcentual global, el nivel de cumplimiento se acerca al 44.5%; es decir que no se llegó al cumplimiento ni de la mitad de las cláusulas discutidas y aprobadas en siete años.

2.4.2. Erradicación de las violencias antisindicales

Desde el momento de la conformación del sindicato SINDHEP, los y las afiliadas somos tratadas con displicencia, irrespeto y violencia institucional. Hemos soportado violencia patriarcal y persecución desplegada por las directivas y el círculo de poder más cercano a los Defensores del Pueblo, todos, a nuestro modo de ver alineados en el propósito de socavar la labor misional de la entidad.

A pesar de ello, el trabajo de defensa de la Defensoría del Pueblo, a través de acciones concretas y efectivas de advertencia y denuncia, fue llevada a cabo con ahínco por quienes, en efecto, somos defensoras y defensores de derechos humanos en la entidad, quienes acompañamos y hacemos presencia permanentemente en las comunidades y territorios, en muchas ocasiones, teniendo que luchar contra directrices internas y obstáculos para el ejercicio de nuestra labor.

El trabajo responsable, técnico y efectivo para la defensa de la entidad, tiene un alto costo para la salud de muchas afiliadas y afiliados, afectaciones a la salud psicológica derivada de la incertidumbre disruptiva en sus vidas frente a las reubicaciones y traslados arbitrarios o la apertura de procesos disciplinarios que se presentaron a manera de “venganza”, la renuncia derivada de compañeros y compañeras, incluso, algunos y algunas en etapa pre o pensional, por situaciones de acoso, persecuciones, señalamientos, perfilamientos, desplazamientos e incluso, la salida forzosa del país de nuestro Presidente William Salazar Valencia.





Con relación a reubicaciones y traslados arbitrarios, enfatizamos que se presentaron en dependencias marcadas por la presencia de un número plural de directivas, funcionarios y funcionarias de SINDHEP, bajo la mala práctica de comunicar de manera genérica la decisión, sin anexar la resolución administrativa que motiva tal decisión. Sumado a esto, preocupa que los movimientos arbitrarios de personal, afectaron el acumulado de capacidades técnicas para abordar los temas de manera especializada, si se considera que detrás de las decisiones de traslado no se evidencia ninguna justificación técnica que dé cuenta de una verdadera necesidad del servicio.

Las anteriores administraciones se abstuvieron de dar cumplimiento a las disposiciones normativas que obligan a la Defensoría del Pueblo a solicitar el levantamiento del fuero sindical; condición ésta que se ha presentado en oportunidades anteriores con otras integrantes de la directiva y con afiliadas a SINDHEP que gozan de fuero circunstancial.

2.4.3. Trabajadores y trabajadoras sindicalizadas amenazadas en ejercicio de la labor misional

La falta de atención por parte de la Defensoría del Pueblo nos obligó a emprender múltiples gestiones interinstitucionales y batallas jurídicas en búsqueda de una reubicación geográfica que permita la salvaguarda de sus derechos fundamentales. A continuación, una descripción de los hechos, de los cuales tres de ellos se vieron obligados a renunciar a sus cargos a causa de múltiples actos de persecución y acoso laboral de los que fueron objeto en el contexto de las violaciones a las libertades sindicales:

Marco Fidel Hernández Quijano	En su calidad de Defensor Comunitario de San José de Apartadó adscrito a la Defensoría Regional Urabá, los días 24 y 27 de mayo de 2018 fue objeto de diferentes amenazas. En una oportunidad una persona desconocida se le acercó y le informó que, si volvía al corregimiento de San José de Apartadó, pondría en riesgo su vida; en otra ocasión, una reconocida líder social de la región le comunicó que había conocido de la amenaza contra la vida que pesa contra él. Dichas amenazas fueron conocidas por el entonces Defensor del Pueblo sin que le advirtiera oportunamente al compañero. Ante la ausencia de acciones institucionales efectivas
-------------------------------	---



	<p>para la protección de su vida, SINDHEP realizó el acompañamiento y posteriormente el compañero fue además, objeto de un proceso disciplinario por abandono del cargo que finalmente ganó.</p>
<p>Camilo Esteban Herrera Sossa</p>	<p>Defensor Comunitario de Casanare, realizó una visita de verificación a la Vereda Volcán Blanco, en el Corregimiento de Cunamá - Plan Brisas en Aguazul, para documentar las afectaciones sobre la población civil generadas por una acción militar contra la infraestructura petrolera por parte del ELN.</p> <p>El día 4 de julio de 2018, el ELN se refiere en un comunicado titulado “Brigada 16 continúa con montajes”, y requiere la intervención de la Defensoría para esclarecer los hechos denunciados. Con posterioridad a este hecho, el funcionario es víctima de acusaciones temerarias sobre su responsabilidad en la ocurrencia de graves delitos como el constreñimiento ilícito, amenazas y desplazamiento forzado, intentando hacerlo parecer como si estuviera vinculado al ELN. Camilo se vio obligado a renunciar en medio de una situación de afectaciones psicosociales que decidió no tolerar más, a raíz de múltiples violencias institucionales ejercidas por la Defensoría del Pueblo</p>
<p>Exservidor Pedro Pablo Torres Palacios</p>	<p>El 29 de septiembre del 2018 el defensor de Derechos Humanos y Analista Regional del Sistema de Alertas Tempranas de la Defensoría del Pueblo Regional Urabá, recibió en el teléfono móvil que le asignó la entidad una serie de textos amenazantes contra su vida, integridad y libertad personal. Renunció finalmente agotado de múltiples maltratos de la Defensoría del Pueblo en un contexto de desplazamiento.</p>



Exservidora Sarah Mailde Cayón Duarte	Adscrita a la Defensoría Regional Magdalena, la funcionaria sufrió dos amenazas contra su vida e integridad. El primer hecho sucedió a principios del mes de septiembre de 2019, en el municipio de Ciénaga, después de reunirse con un líder afrocolombiano y candidato al Consejo del Municipio, quien denunció haber sufrido amenazas. El segundo hecho está relacionado con el caso de los parques nacionales naturales Tayrona y Sierra Nevada y el conflicto interétnico del pueblo Koggi, la mencionada funcionaria fue abordada a las 5:20 de la tarde el día 08 de octubre de 2019, por tres hombres que se movilizaban en dos motocicletas. También renunció.
Leydi Dayana Hoyos Agudelo	Con ocasión a la atención de sus funciones como Dupla de Género en la Defensoría del Pueblo Regional Putumayo, la profesional acompañó el caso de la Gobernadora del Resguardo Puerto Limón, quien fue citada, amenazada y asesinado su esposo por la disidencia FARC “Carolina Ramírez”. Con el propósito de salvaguardar la vida de la Gobernadora Indígena, la funcionaria, acompañó su traslado al Departamento de Nariño y días después recibe la primera amenaza contra su vida, el día 9 de diciembre de 2019. SINDHEP ganó una tutela contra la Defensoría del Pueblo para la protección de su vida, la misma que fue impugnada por la entidad en su momento.
César Augusto Ramírez	Profesional adscrito a la Defensoría del Pueblo Regional Quindío, desde el año 2012 ha sido amenazado por grupos armados ilegales en once ocasiones, sin que a la fecha se haya surtido un proceso de investigación judicial que dé cuenta de los autores materiales e intelectuales de este delito. El último hecho ocurrió el pasado 22 de marzo del 2022, en un panfleto que llegó a la Defensoría del Pueblo Regional Antioquía, cuya autoría se la atribuye el Bloque Héroes de Castaño y Bloque Arístides Meza de las Autodefensas Gaitanistas de Colombia, en el cual amenazan de muerte al compañero, al declararlo como objetivo militar de dicho grupo armado.



Margarita Velásquez	Jaimes	<p>Profesional adscrita al Sistema de Alertas Tempranas de la Regional Sucre. En abril del año 2022, hombres desconocidos han llegado al lugar de su residencia en actitud intimidatoria. El día 4 de mayo del 2022, en el marco de un almuerzo de trabajo con una funcionaria de la JEP y una lideresa social del Departamento de Sucre, hombres que se desplazaban en motocicleta grabaron la reunión, lo cual fue advertido por personas que se encontraban en el lugar.</p> <p>El 26 de julio a eso de las 2:30 p.m., observó a un hombre joven, de tez blanca, como de 170 de estatura, vestido de negro, sin cachucha mirando hacia dentro de la casa caminando de extremo a extremo, mientras hablaba con otro que estaba detrás del árbol.</p>
Ana Rosa Fuentes		<p>Vicepresidenta del sindicato SINDHEP y Analista del Sistema de Alertas Tempranas en la Regional Atlántico. En diciembre de 2022, recibió amenazas directas de un hombre que llegó a su vivienda y la amenazó con entrar y asesinarla.</p> <p>Adicionalmente, el día 27 de abril del 2023, se encontraba en una reunión virtual con el equipo nacional del SAT de la Defensoría del Pueblo, recibió una llamada telefónica que fue registrada por el identificador con la etiqueta Tren de Aragua. Las investigaciones sobre su caso las ha tenido que adelantar por sus propios medios, sin que haya habido ni siquiera un comunicado de rechazo y acciones de protección contundentes frente a su vida e integridad.</p>
Sergio Granados	Espitia	<p>Defensor Comunitario y Coordinador de la Casa de los Derechos de la Defensoría del Pueblo en el Municipio de Soledad, Atlántico. El día 28 de enero del 2023, recibió mensajes amenazantes vía WhatsApp a su teléfono institucional desde el número de teléfono 3043994115.</p> <p>Amenazas que se dan en razón a las funciones que realiza como servidor público; por el acompañamiento que viene realizando en materia de prevención del desplazamiento forzado, así como</p>



	labores en materia de protección de derechos de las víctimas del conflicto armado y población migrante.
Candelaria Isabel Martínez	<p>Profesional adscrita a la Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género en la Regional La Guajira. El día 28 de febrero del 2023, en horas de la tarde ingresa a la sede de la Regional y encuentra en la pared de su puesto de trabajo un mensaje con la palabra “morirás” acompañado de dos figuras.</p> <p>El día 15 de marzo del 2023, a las 6:00 a.m. en la ciudad de Riohacha es asesinado el compañero de trabajo y amigo Néstor Enrique Martínez Brito, profesional adscrito a la Delegada para los Derechos de la Población en Movilidad Humana de la Regional La Guajira quien había sido objeto de las mismas amenazas.</p>
Adis Johany Quintana Martínez	Profesional adscrita a la Defensoría Delegada para los Asuntos Agrarios y Tierras en la Regional Cesar. El 30 de junio de 2023, recibió una llamada telefónica de “Alias Julián” presunto integrante del grupo neoparamilitar Autodefensas Gaitanistas de Colombia - AGC-, quien la amenazó de muerte. Un mes atrás, la madre de la compañera recibió una llamada en la cual le mencionan que “díglele a su hija que se cuide”.
William Arcesio Salazar Valencia	<p>Presidente Nacional del sindicato SINDHEP y servidor público de la Delegada para los Asuntos Agrarios y Tierras del nivel nacional de la Defensoría del Pueblo, figura visible de nuestra organización y quien ha ejercido un liderazgo tanto al interior, como al amplio de la sociedad desde la fundación del sindicato.</p> <p>El día 10 de octubre de 2023, recibe amenazas contra la vida, seguridad e integridad de manera directa contra su hijo en las que se indica explícitamente que el motivo de las mismas son las denuncias interpuestas en Fiscalía contra el ex Defensor del Pueblo Carlos Camargo Assis por el Laboratorio de Evidencia Digital Forense. Misma situación de silencio y falta de acompañamiento por parte de la Defensoría del Pueblo.</p>



2.5 Erradicación de las violencias basadas en género

SINDHEP se recoge en las luchas feministas y ha propendido por una organización que esté en construcción permanente bajo este horizonte. En consonancia con nuestros objetivos político organizativos, hemos insistido en la urgencia e importancia de tomar acciones para la erradicación de todas las violencias basadas en género, tanto en nuestro qué hacer hacia la ciudadanía como internamente en nuestra institución.

En ese sentido, hemos volcado nuestros esfuerzos para establecer un diálogo con los anteriores defensores, que han resultado infructuosos, en los siguientes ejes:

2.5.1 Política de género institucional

Desde el año 2018 y en diferentes momentos de las administraciones pasadas, hemos solicitado que se cuente con la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de la Política de Género Institucional. Desde ese momento, solo se nos convocó en una ocasión a un diálogo a partir de la conformación de una Mesa de Género que no tuvo ninguna continuidad por lo menos en lo que a la participación sindical se refiere. En el año 2020, se dio a conocer a los y las trabajadoras un documento con dicha política mediante resolución 631 del 14 de mayo de 2020, dentro del que se menciona que se realizó un “Diagnóstico Institucional de Género” a través de una encuesta que fue respondida por 90 personas de toda la entidad a nivel nacional. Este asunto, no debe leerse como desinterés de las y los trabajadores frente a estos temas, sino como una falta de socialización y convocatoria suficiente que permita una mejor participación en la construcción de dichos diagnósticos.

Dentro de los asuntos analizados por el Consejo de Género de SINDHEP, encontramos:

- Este lineamiento estaba mayormente encaminado a establecer una política de actuación defensorial hacia la ciudadanía, necesario sí, pero insuficiente, pues dentro de la Institución Nacional de Derechos Humanos se viven muchas violencias que no son atendidas diligentemente, desde los niveles directivos hasta las violencias entre compañeros y compañeras de trabajo.





- En el documento de la Política de Género Institucional, se refiere la construcción de un plan de acción con metas e indicadores, sin que a la fecha se tenga conocimiento o se haya socializado la existencia del mismo.
- No cuenta con asignación presupuestal, denotando una falta de priorización para este tipo de acciones.
- Carece de un diagnóstico diferenciado hacia la población OSIGD al interior de la Defensoría del Pueblo.
- Indica la existencia de una ruta interna de denuncia, la cual fue establecida mediante resolución 524 de 2018 por medio de la cual se adopta la “política de cero tolerancia al acoso sexual en la Defensoría del Pueblo”, sin embargo, no se difunden los canales para su activación y en la práctica, esto ha quedado sujeto a un Comité de Convivencia que no ha servido para dar garantías a las víctimas pues termina siendo un espacio sujeto a las relaciones de poder al interior de la Defensoría del Pueblo y carece de acciones contundentes que denoten una real “cero tolerancia” frente a las violencias basadas en género al interior de la entidad.
- Carece de lineamientos para la atención de funcionarias que se encuentran en riesgo a su vida e integridad en razón de sus funciones. Esto denota una falta de articulación en la actuación institucional toda vez que se nos indicó que para ello existía el “Lineamientos Sobre Comportamientos Seguros en la Actuación Institucional en el Terreno”, sin embargo, el mismo carece de un enfoque de género.
- Este asunto de la protección a la vida y la integridad de las funcionarias desde un enfoque de género es fundamental, no sólo a partir de la activación de rutas externas del Estado para la protección sino que es fundamental que se establezcan medidas internas, que la mayoría de las veces pasan por decisiones administrativas que de tomarse de manera urgente, garantizarían la vida, el derecho al trabajo, el derecho a la unificación familiar, y mitigarían los impactos psicosociales que se desencadenan a partir del desarraigo o desplazamiento y de las amenazas mismas de las que han sido víctimas compañeras y compañeros.





En respuesta a un nuevo derecho de petición elevado a la Defensora delegada para los derechos de las mujeres y asuntos de género, María Fernanda Rangel, el día 23 de febrero de 2023, solicitamos se nos socializara el “Código de Conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual en el ámbito misional de la Defensoría del Pueblo conforme al sistema de las Naciones Unidas”, toda vez que fueron pegados en la entidad varios carteles alusivos al tema. El mismo no nos fue socializado indicando que ya había sido enviado por la mensajería interna a todas las y los funcionarios, sin embargo, lo que se encuentra en Paloma mensajera no es más que la resolución por medio de la cual se adopta la Política de Género Institucional y nuevamente, un vacío en las acciones concretas y contundentes para la erradicación de este tipo de violencias, pues no se le indica ni a la ciudadanía, ni a las trabajadoras, cuáles son los canales para la atención. A la fecha dicho Código es un fantasma.

Igualmente, nuestro último intento por que se nos haga partícipes a las organizaciones sindicales en la Mesa de Género fue infructuoso.

Es fundamental poder erradicar las violencias basadas en género de la casa de los derechos humanos, para que nunca más vuelvan a ocurrir situaciones como la sufrida por nuestra compañera Marcela Betancourt, una defensora de derechos de las mujeres y personas LGBTI+ con amplia trayectoria y experiencia que se vio forzada a renunciar debido a la violencia institucional basada en género que sufrió a raíz de su traslado arbitrario, siendo una funcionaria con fuero sindical, tras la pérdida involuntaria de su bebe. Durante el periodo de notificación de este incidente vivido por la funcionaria con protección laboral y constitucional reforzada, fue notificada de dicho traslado, en una situación emocional y psicológica que impidió la generación de acciones en garantía de sus derechos.

2.5.2 Participación sindical en la construcción de una política de género institucional

Si bien en momentos pasados se indicó que estuvo en funcionamiento la Mesa de Género y que la misma contó con participación de un funcionario o funcionaria por cada una de las dependencias, la voz de las trabajadoras sindicalizadas es necesaria y fundamental, no basta con representar una dependencia adscrita a la Defensoría del Pueblo, debemos poder poner nuestras voces como trabajadoras, defensoras de derechos humanos, para que se adopten medidas pertinentes hacia la mitigación de las múltiples violencias de las que somos víctimas. Igualmente es insuficiente que las medidas pedagógicas se dirijan exclusivamente hacia los y las funcionarias,





es urgente que se incluya a quienes hacen parte de los niveles directivos y se les envíen mensajes claros, coherentes y congruentes con las actuaciones que reflejen realmente conductas de “Cero Tolerancia” contra el acoso sexual y cualquier otra violencia basada en género.

SINDHEP, desde el Consejo de Género, inició un ejercicio de “Caracterización de las violencias institucionales al interior de la Defensoría del Pueblo” en la que realizó una encuesta que fue respondida por 324 personas. Este ejercicio no contó con presupuesto ni con los canales de difusión suficientes, y aun así, logramos ese alcance, casi tres veces mayor respuesta que la que se alcanzó desde la misma entidad en su momento, con asignación presupuestal y los medios institucionales para lograr mucho más, como los canales de comunicación, la creación de grupos focales en las regionales, la posibilidad de comisiones, la designación de funcionarios y tiempo para su realización, entre otros.

La caracterización inicial de esas 324 personas, fue la siguiente:

Tabla 1 Población encuestada según sexo

Sexo	No	Proporción
Hombre	105	32,4
Intersexual	1	0,3
Mujer	218	67,3
Total	324	100,0

Tabla 2 Población encuestada según género

Género	No	Proporción
Femenino	215	66,4
Masculino	105	32,2
No binario	3	0,9
Transgénero no binario	1	0,3
Total	324	100,0

Tabla 3 Población encuestada según orientación sexual

Orientación sexual	No	Proporción
Bisexual	3	0,9
Gay	3	0,9
Heterosexual	306	94,4
Lesbiana	9	2,8
Pansexual	1	0,3
Total	324	100,0



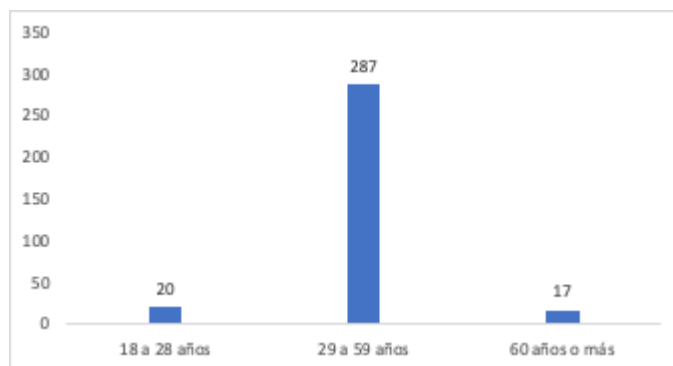
El 10,1 % de los encuestados, 33 personas, manifestaron tener alguna pertenencia étnica, de las cuales tres personas se identificaron como mestizos, y las 30 personas restantes manifestaron pertenecer a un grupo étnico de especial protección, siendo mayoritaria la población identificada como afrodescendiente con 25 personas encuestadas. 293 personas encuestadas, el 89,9%, manifestaron no tener pertenencia étnica.

Gráfico 1 Población encuestada según pertenencia étnica

Tipo de pertenencia étnica	No	Proporción
Afrodescendiente	25	75,8
Kankuama	1	3,0
Mestiza	3	9,1
Puinave	1	3,0
Raizal	3	9,1
Total	33	100,0

El 12 % de los encuestados, 39 personas, manifestaron ser víctimas del conflicto armado interno. El 88,6 % de los encuestados, 287 personas, se encuentran en rango de edad entre los 29 a 59 años.

Gráfico 2 Población encuestada según edad





El 97,5 % de los encuestados, correspondiente a 316 personas, tienen vinculación laboral actual a la Defensoría del Pueblo, mientras que 8 personas, el 2,5% de los encuestados, no se encuentran actualmente vinculadas a la entidad.

Gráfico 3 Población encuestada según lugar de trabajo



El 77,2 % de los encuestados, 250 personas, trabajan en el nivel regional.

Gráfico 4 Población encuestada según tipo de vinculación laboral con la Defensoría (Proporción)

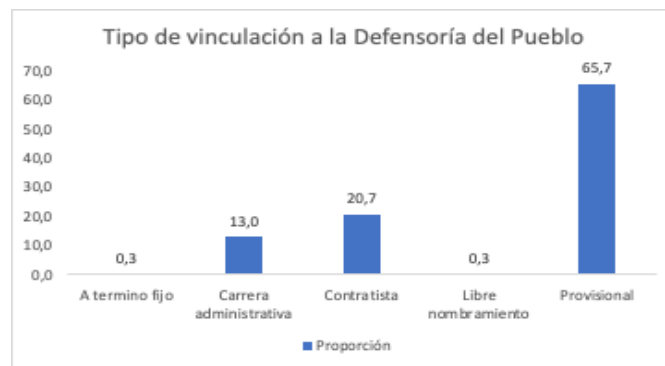
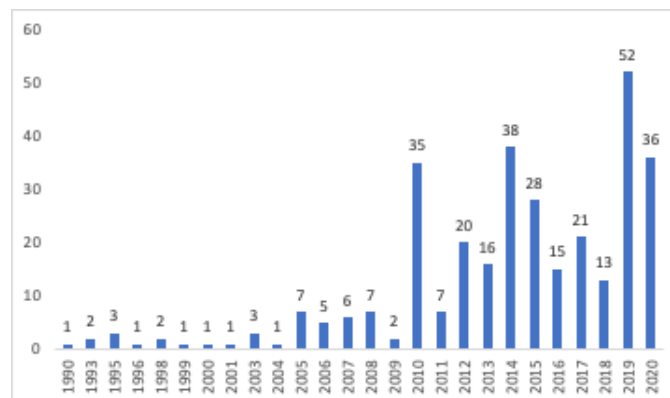


Gráfico 1 Población encuestada según año de vinculación a la Defensoría





La encuesta versó sobre los siguientes temas:

- Acoso laboral.
- Discriminación.
- Acoso sexual.
- Persecución sindical.

Los resultados de esta encuesta con una pequeña muestra, son extensos pero absolutamente valiosos y útiles para tomar medidas institucionales que se correspondan con una entidad cuya misionalidad está encausada hacia la defensa de los Derechos Humanos. A su vez, ello demuestra cómo desde el sindicalismo y especialmente desde SINDHEP, nos ocupamos de producir análisis y conocimiento que propendan por fortalecer la Defensoría del Pueblo y el bienestar de los y las trabajadoras que se traduzca en una mejor atención a la ciudadanía y mejor desempeño de nuestra misión institucional.

Algunos hallazgos relevantes sobre los resultados para tener en cuenta son:

Acoso laboral: Ante la pregunta ¿Ha sentido que su trabajo es desvalorizado?, el 52,5 % de las personas encuestadas respondieron afirmativamente, sin embargo, observamos cómo en algunas respuestas descriptivas, se relatan hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral, pero que no se reconocen como tal. De las personas que respondieron afirmativamente a esa pregunta, el 69,4 % corresponde a mujeres. La encuesta, pregunta además por temas de cargas laborales, asignación de temas no relacionados con sus funciones, horarios de respuesta, quién ejercer el acoso laboral (superior jerárquico o compañeros/as de trabajo), denuncias realizadas, atención psicosocial, propuestas de los y las trabajadoras para mejorar, entre otros temas que robustecen el análisis sobre esta problemática.

Discriminación: En este segmento, SINDHEP preguntó por discriminaciones en razón de pertenencia étnica, género u orientación e identidad de género diversa, edad, condición socioeconómica e ideas políticas. Frente a la discriminación por pertenencia étnica, puede decirse que en la mayoría de los casos, esta es ejercida por compañeros/as de trabajo y que las mujeres son 1.4 veces más propensas a vivir este tipo de situaciones que los hombres. En lo referente a la condición socioeconómica, las personas mayormente afectadas con temas de discriminación y que también podrían cruzarse con acoso laboral, están las personas con cargos administrativos o con menor remuneración laboral, de las cuales el 62,9 % de los casos encuestados, corresponden a





mujeres quienes son 5.1 más propensas que los hombres a que por ejemplo, se les asignen tareas no relacionadas con sus funciones como hacer diligencias personales a sus superiores, servir café, comprar y servir almuerzos, ocuparse de tareas logísticas, entre otros.

En lo que respecta a la discriminación por edad, las personas encuestadas manifestaron temas como haber sido relegado de responsabilidades, comentarios despectivos frente al desarrollo de sus funciones, limitación de espacios interinstitucionales o incluso solicitud de renuncias o presiones para que la presente en razón de su edad, en la mayoría de los casos, esta discriminación proviene del superior jerárquico.

Igualmente, se reportaron situaciones relacionadas con discriminaciones por ser mujer en cuanto a comentarios peyorativos y humillantes, subvaloración en el trabajo, cuestionamiento frente a su capacidad laboral o limitación de asistencia a reuniones en representación de la institución y asignación de tareas determinadas por el hecho de ser mujer. Igual caso para las personas con orientaciones e identidades de género diversas, además de expresar el temor o cohibición de algunas de las personas encuestadas para expresar su orientación sexual o identidad de género por laborar en la institución.

Acoso sexual: Sobre el acoso sexual encontramos que más del 80% de los casos presentados la responsabilidad recae sobre compañeros de trabajo, siendo las mujeres 16.1 veces más propensas a vivir este tipo de situaciones. Entre las conductas vulneratorias están mensajes con connotación sexual, miradas lascivas, intento de contacto físico no consentido, insinuaciones de carácter sexual, haber sido observadas o espiadas en los baños, escaleras, comisiones de servicio y otros contextos laborales, propagación de rumores sexuales o el uso de palabras como “gay” o “lesbiana” de manera peyorativa por no acceder a pretensiones sexuales. En los casos correspondientes a superiores jerárquicos, se observa que han recurrido a chantajes basados en beneficios laborales a cambio de alguna pretensión sexual. De los pocos casos en que se presentó una queja el 0.6 % de las personas que consideraron ser víctimas de acoso sexual, solo en 0.6 % considera que la resolución de su caso fue adecuada.

Persecución sindical: Del total de las personas encuestadas, el 34,6 % manifestaron hacer parte de alguna organización sindical, de las cuales el 75 % son del género femenino. El 22, 2 % de las personas que pertenecen a una organización sindical considera que hacer parte de ella, le genera riesgos al interior de la entidad. Dentro de las afectaciones se mencionan temas como asignación





de labores aun teniendo permiso sindical, traslados y reubicaciones por su pertenencia sindical, haber sido víctimas de acoso laboral posterior a su sindicalización, coacción u oferta de beneficios para renunciar a la organización, señalamientos, discriminaciones, sobrecarga laboral y amenazas, intimidaciones o represalias por su actividad sindical. Solo una persona de las que respondió estar sindicalizada manifestó haber recibido acompañamiento de la entidad para activación de ruta interna para su protección con enfoque de género.

Como puede observarse, hay mucho por hacer a partir de una acción decidida por parte de la Defensoría del Pueblo, si se toma en serio la construcción de una Política de Género Institucional que además permita ser abordada desde un enfoque interseccional y en ello, SINDHEP tiene mucho para aportar. Esperamos que bajo su mandato, SINDHEP logre ser tenida en cuenta en el compromiso que ha expresado públicamente de contar con un enfoque de género transversal a todas las actuaciones institucionales, y así poder socializar en profundidad estos resultados y propuestas que tenemos.

2.5.3 Situación de las trabajadoras de servicios generales y vigilancia⁹

Respecto a las mujeres que cumplen funciones de servicios generales en la entidad, SINDHEP ha denunciado en dos ocasiones la situación de precariedad laboral en las que se encuentran. La respuesta de la administración Defensoría del Pueblo ha sido recurrente en señalar que no tienen responsabilidad toda vez que se trata de una contratación tercerizada a través de una empresa que presta dichos servicios. Es importante señalar en este punto, que no existen denuncias de las propias mujeres, lo que desde una perspectiva de género es comprensible pues se encuentran inmersas en una relación de poder y sujeción por la necesidad de su trabajo y con él el mantenimiento de sus familias. Sin embargo, dentro de los temas que hemos denunciado está la inestabilidad laboral y la contratación por periodos de 4 meses o menos, e incluso el recorte de sus salarios, tanto a nivel nacional como regional. Es inadmisibles, que la Institución Nacional de Derechos Humanos, no vele porque la contratación de servicios con empresas externas, cumpla con todas las garantías y estándares en derechos humanos y sobre todo, que no haya emprendido acciones conducentes a mejorar las condiciones laborales de mujeres que realizan una labor tan

⁹ [Un canto por el derecho al trabajo: Desvinculación Masiva de mujeres de servicios generales de la D.P](#) (un canto en voz de las mujeres trabajadoras de servicios generales)

[Mujeres trabajadoras de servicios generales desvinculadas de la DP participan en Audiencia Pública.](#)





importante para garantizar el desarrollo de funciones de los demás servidores y servidoras públicas. Igualmente, es fundamental que se emprendan acciones conducentes a fomentar el respeto y el buen trato hacia ellas.

Por otra parte, hemos recibido denuncias de violencias basadas en género por parte de trabajadoras que prestan los servicios de vigilancia. La denuncia formal ha sido igualmente difícil. Las mismas versan sobre malos tratos de su coordinador directo, con un sesgo de género, e incluso traslados de puestos de trabajo por hablar con SINDHEP.

Es necesario que la Institución Nacional de Derechos Humanos, valore en perspectiva de derechos humanos la vinculación a planta de las compañeras de servicios generales, que elimine esa violencia en el trabajo, pero además esa masacre laboral que cada año tenemos que denunciar, cuando cambian de empresa de servicios. Así mismo, las personas de vigilancia, se vinculen a planta por una razón fundamental, la mayoría de empresas de vigilancia son de ex-militares, no cuentan con formación en derechos humanos y en muchas sedes empezando por la nacional, son el primer contacto con la ciudadanía, a lo que se suma que la entidad aún está sumida en un proceso de militarización que como SINDHEP hemos denunciado, con la presencia de una oficina en el segundo piso del edificio nuevo de sede Chapinero, de hombres armados que se paseaban por pasillos y parqueaderos, y en una situación que presumimos han cumplido órdenes de seguirnos y perfilarnos, pero además donde cotidianamente asisten a nuestra entidad víctimas del conflicto armado, de desaparición forzada y de muchos hechos victimizantes, debe lograrse que la Defensoría del Pueblo desde quien está en la puerta, hasta el más alto cargo sean sensibles y las víctimas y quienes asisten a la entidad, lo sientan como un lugar seguro y confiable.

Propuestas sindicales

a) En materia de prevención y protección de derechos fundamentales de las y los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, se establezca una mesa permanente para la adopción de rutas efectivas de prevención y protección desde el enfoque de seguridad humana como lo establecen los estándares de Naciones Unidas, que permita “formular respuestas más amplias y preventivas de carácter intersectorial y a desarrollar soluciones contextualmente pertinentes y crear alianzas para contribuir a hacer realidad un mundo libre de temor, miseria y falta de dignidad”, desde un enfoque de género, étnico y perspectiva territorial.





b) Con la participación de las organizaciones sindicales, los COPASST, la ARL y la Subdirección de Talento Humano, las comisiones de Personal y Carrera Administrativa, se revisen los instrumentos actuales de prevención y protección y se acuerde una propuesta de Resolución Unificada que contenga las políticas institucionales para la prevención, atención y protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la entidad, desde el enfoque de Seguridad Humana referido.

c) Se emita una directriz institucional para el respeto, garantía y eliminación de las prácticas antisindicales, se promueva el ejercicio de libertad sindical de manera ejemplar, como modelo a seguir en el sector público en Colombia.

d) Se rediseñe la política de género institucional en la Defensoría del Pueblo con la participación de los sindicatos, pero especialmente de SINDHEP que es el único que se ha pronunciado en esta materia y ha producido análisis útiles, para que puedan contemplarse acciones pertinentes dirigidas a erradicar las violencias institucionales basadas en género al interior de la entidad.

e) Se emitan directrices desde el despacho de la señora Defensora del Pueblo encaminadas a conminar a los cuerpos directivos al respeto pleno para el ejercicio de libertad sindical y de negociación colectiva, acatando los convenios internacionales de la OIT C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); que contribuya a la erradicación de todas las formas de violencia y persecución sindical, para que la Defensoría del Pueblo sea ejemplo de respeto del movimiento sindical en Colombia.

f) Se establezca una acción política de reparación para que los y las trabajadoras que renunciaron motivados por las diferentes violencias institucionales ejercidas contra ellos y ellas, por parte de la Defensoría del Pueblo, tengan la opción de retornar a la institución si así lo desean.





Capítulo 3

Situación de la Carrera Administrativa Especial de la Defensoría del Pueblo

3.1. Antecedentes legales

La Constitución Política de 1991, en los artículos 125 y 130 trazó el desarrollo de un sistema de administración de personal público en donde la regla general son los cargos de carrera administrativa, y el mérito, es el principio básico para el ingreso, permanencia y retiro del sistema. Así mismo, en los artículos 281, 282 y 283 crea la figura del Defensor/a del Pueblo, quien velará por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos, y define a la Defensoría del Pueblo como ente autónomo administrativa y presupuestalmente (la ley determinará lo relativo a la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo).

En desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 24 de 1992 dispone que mientras “la Ley de Carrera Administrativa sea expedida, los funcionarios y empleados de la Defensoría del Pueblo serán de libre nombramiento y remoción del Defensor del Pueblo y les será aplicable el mismo régimen disciplinario y de inhabilidades e incompatibilidades previsto para los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación”. También señala que, “En todo caso, los funcionarios del nivel directivo, ejecutivo y asesor no pertenecen a la Carrera Administrativa y serán de libre nombramiento y remoción del Defensor”.

Posteriormente, en 1995, sin que se hubiese expedido la Ley de Carrera Administrativa, se emite la Ley 201, donde se señala el régimen de la carrera administrativa especial en la Defensoría del Pueblo, Título IX (vigente).

En el año 2004, se emite la Ley 909, que reglamenta la carrera administrativa general del país, en esta norma se reitera que la Defensoría del Pueblo es una institución de carrera administrativa especial, y se indica que esta ley se aplicará, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que rige a los y las servidoras públicas de las carreras especiales.

En consecuencia, de lo anterior se concluye que está determinado que la Defensoría del Pueblo tiene un carácter especial de origen constitucional y legal, regulado por la ley 201 de 1994 que





contempla lo relacionado con el concurso de méritos para el ingreso en periodo de prueba o en ascenso (ver artículos 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144 y 145).

3.2. Desarrollo del mandato constitucional del mérito para el ingreso a la planta de personal

En los 32 años de vida de la Defensoría del Pueblo, se han realizado 10 concursos de méritos, el último en 2010-2011 (exclusivamente para defensoría pública).

Sin embargo, la Defensoría del Pueblo ha tenido ampliación de la planta de personal, especialmente desde el año 2011 con la emisión de la Ley 1448 y posteriormente con Ley 1642 de 2013, que tenía “el propósito de garantizar la realización de los fines de modernizar y promover la eficiencia y eficacia de las diferentes dependencias de la Defensoría del Pueblo”; en tal sentido le confiere al presidente de la República 6 meses para: “a) Modificar la estructura orgánica de la Defensoría del Pueblo, así como su régimen de competencias interno, dictar normas para la organización y funcionamiento de la misma y suprimir funciones que no correspondan a la naturaleza de la entidad; y b) Determinar el sistema de nomenclatura y clasificación de los diferentes empleos de la Defensoría del Pueblo.

Con esta facultad, se emiten los decretos 025 de 2014, mediante el cual se modifica la estructura orgánica y se establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo; el decreto 026 de 2014 con el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones y el decreto 027 de 2014 que incrementa la planta en 862 cargos; la provisión de los mismos se realizaría de forma gradual de conformidad con las disponibilidades presupuestales, así: (i) vigencia 2014, se incorporaría el 24% del costo de la propuesta a precios de 2014; (ii) vigencia 2015, se incorporaría el 35% del costo de la propuesta a precios de 2015 y, (iii) vigencia 2016, se incorporará el 41% del costo de la propuesta a precios de 2016.

Sin embargo, la incorporación de la planta presupuestada para el año 2016, solo se gestionó en el año 2022 y se incorporó efectivamente en el 2023.

Es decir, sin importar el número de los empleos creados, en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y la Ley 201 de 1995, la Defensoría del Pueblo debió realizar concurso de méritos para efectos de proveer los empleos de carrera administrativa vacantes. Sin embargo, en





lugar de planear y solicitar el presupuesto para este fin, ha evitado sin razón de fondo el cumplimiento de los artículos 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145 y 150 contenidos en el Título IX de la Ley 201 de 1995: “De la carrera administrativa en la Procuraduría General de la Nación y en la Defensoría del Pueblo”, violando el mandato constitucional y jurisprudencial de las altas cortes, sobre el ingreso por méritos, e impidiendo al ciudadano del común acceder a empleos de la entidad.

Sin que se promueva la realización de concursos de méritos, se abre el camino para que el ingreso a la entidad se utilice como herramienta para realizar prácticas clientelistas, como el pago de favores políticos, el nepotismo, amiguismo, y el ingreso a los empleos sin control determinante, y mantenido en situación de irregularidad (ilegalidad), el ingreso a los empleos públicos de la Defensoría del Pueblo. De otra parte, también se han venido vulnerando los derechos de aquellos miembros de la sociedad poseedores de competencias, relacionadas con aspectos objetivos - como el conocimiento y la experiencia- y que tienen derecho a acceder al empleo público de la entidad como ciudadanos.

En este sentido, SINDHEP ha insistido en la necesidad de contar con garantías para los y las trabajadoras y para que las reglas para dicho concurso de méritos estén claras para todas y todos, teniendo en cuenta además, la particularidad de la misión defensorial. Por ello, es fundamental que se resuelva una deuda histórica que también tiene la Defensoría del Pueblo y es la creación de un Estatuto de Carrera. Si bien como sindicato hemos realizado avances propositivos en esta materia, los mismos no se han podido materializar por falta de voluntad de las anteriores administraciones, en especial frente a hacer de este, un proceso participativo.

3.3. Vulneración al derecho preferente al encargo, de los servidores públicos inscritos en el escalafón de carrera administrativa – nombramientos en provisionalidad, traslados, reubicaciones.

La introducción de conceptos de Planta Global y grupos internos de trabajo en el Decreto 027 del 2014 (artículo 2), trajo aparejadas consecuencias relacionadas con el cumplimiento del mandato constitucional de la Defensoría del Pueblo, en la medida que para ajustarse a esta nueva estructura orgánica se han presentado varios cambios a los manuales de funciones sin que medie un proceso participativo de las y los trabajadores y las organizaciones sindicales de la entidad, observándose eliminación de funciones en los mismos para favorecer la contratación de personal, y facilitando





el traslado y las supuestas reubicaciones de cargos, por “necesidad del servicio”, sin que la misma sea debidamente fundamentada.

Además de mal interpretar o reacomodar el término de “planta global” para realizar traslados de personal a gusto de la administración de turno, desconociendo el conocimiento especializado de los y las trabajadoras, y ocupar los empleos vacantes de carrera administrativa, en el período 2021 a 2023 fueron emitidas dos (2) resoluciones estableciendo criterios para proveer los empleos vacantes de carrera administrativa en modalidad de encargos y provisionalidad. Las Resoluciones números 1250 de 2021 y 348 de 2023, para nombrar en encargo y en provisionalidad al antojo del administrador de turno (caso nombramiento provisionales en Defensorías Regionales), sin tener en cuenta a la Comisión de Carrera Administrativa, que es la encargada de fijar las políticas de Carrera Administrativa de la entidad y mucho menos lo señalado en la Ley 1960 de 2019 (artículo 5).

SINDHEP tiene conocimiento por ejemplo de hechos relacionados con diferentes situaciones de movimiento de personal asociadas a: (i) traslados como forma de castigo de las y los servidores públicos que se atrevieron a exhortar a sus superiores a que no se realicen actuaciones en contra de los derechos humanos o que pueden caer en actos de corrupción, y (ii) traslados por amenazas a las y los trabajadores en desarrollo de sus funciones, sin haberse realizado estudios de carga y perfil profesional, poniendo en riesgo su situación psicosocial, su desarrollo profesional y su condición emocional.

Si bien SINDHEP tiene conocimiento de algunos de estos casos, es fundamental que, en un acto de reparación, se pueda hacer este balance sistematizado en toda la Defensoría del Pueblo, con el propósito de restituir el conocimiento especializado al servicio de la misión constitucional de la entidad y valoración de los perfiles de los y las trabajadoras en el marco de la garantía de sus derechos pues estos traslados y reubicaciones han impactado negativamente tanto en la salud de los y las servidoras públicas como en la capacidad de adelantar las funciones propias de las dependencias tanto a nivel nacional como regional, lo que redundará en un detrimento de la defensa de los derechos de la ciudadanía en su conjunto. Adicionalmente, dichas decisiones han impactado mayormente a mujeres.





Los encargos y provisionalidades realizados entre septiembre de 2020 y septiembre de 2024 se ampararon en la figura de la “DISCRECIONALIDAD”¹⁰ del Defensor del Pueblo y “LA NECESIDAD DEL SERVICIO”, desconociendo lo señalado en las leyes 201 de 1994 y la 909 de 2004, así como lo señalado en la jurisprudencia constitucional, que llevaron a las y los servidores públicos a demandar a la entidad por este tipo de arbitrariedades, por lo general con argumentos de incumplimiento o inconstitucionalidad de la Ley 201 de 1995 o porque esta es una norma desactualizada, e invocando en algunos casos la aplicación de la Ley 909 de 2004, por considerar que la ley 201 de 1995 tiene vacíos.

3.4. Sobre la decisión de promover la elaboración de un “Estatuto de Carrera Administrativa”

Con el convencimiento de que la Defensoría del Pueblo no tiene un “Estatuto de Carrera Administrativa”, durante más de una década con cada administración entrante se ha promovido, ya sea por parte de la administración, o como resultado de la negociación colectiva sindical, la necesidad de contar con un documento “Estatuto de Carrera Administrativa”, que contenga elementos actualizados de la carrera, para formalizar de manera ajustada a la ley, el ingreso, permanencia y retiro de las y los servidores públicos, así como de otras situaciones administrativas relacionadas con el manejo de los empleos de carrera y del personal, sin que a la fecha se cuente con un documento acorde con las diferentes necesidades e intereses de las organizaciones sindicales o de la administración y sobre todo, que el mismo responda a las particularidades propias de la misionalidad defensorial.

Las dos últimas propuestas trabajadas, en el año 2020 y 2024, si bien se supone apuntan a lo mismo, tienen un objetivo diferente: (i) propuesta de 2020, se propone como la norma que regula “el régimen de carrera administrativa especial de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones”, y (ii) el de 2024, se plantea modificar el régimen de carrera administrativa especial de la Defensoría del Pueblo; el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan

¹⁰ Recordar que la Corte Constitucional en Sentencia SU-250 de 1998, “la Sala Plena unificó por vez primera su jurisprudencia sobre el deber de motivación de los actos administrativos. Allí, explicó que **la discrecionalidad no puede confundirse con la arbitrariedad**. La definición misma de Colombia como un Estado social de derecho, significa que “una de sus consecuencias es el sometimiento al derecho, de ahí la importancia de la motivación del acto administrativo puesto que de esta manera se le da una información al juez en el instante que pase a ejercer el control jurídico sobre dicho acto, constatando si se ajusta al orden jurídico y si corresponde a los fines señalados en el mismo” de modo que “la discrecionalidad no supone la libertad de la administración para actuar prescindiendo de la necesidad de justificar la realidad de la actuación concreta.” Sin embargo, en la entidad, bajo la figura de “necesidad del servicio” sin una justificación que soporte dicha necesidad, se han cometido todo tipo de arbitrariedades.





las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos (20 artículos revisados y acordados).

La Defensoría del Pueblo ha invertido recursos (personal y tiempo), en la elaboración, revisión y ajuste de documentos de “Estatuto de Carrea Administrativa”, sin que se concrete la presentación de un documento al legislativo, para consolidar de una vez por todas la “Carrera Administrativa de la Institución”, con el fin de evitar que persistan las situaciones de violación sistemática y continuada de los derechos de las y los servidores y el deterioro del servicio a la ciudadanía.

Como está la situación, sería interesante pensar en una norma que reestructure la Defensoría del Pueblo y estructure la carrera administrativa especial para la Defensoría del Pueblo, toda vez que, en la actualidad, como se observa, la estructura, la organización, los empleos de carrera administrativa y las situaciones administrativas del manejo de los empleos en la Defensoría del Pueblo, se encuentran en diferentes normas y situaciones regladas internamente en resoluciones, como una colcha de retazos normativos.

3.5. La necesidad de adelantar un concurso de méritos en la Defensoría del Pueblo

Como se señaló anteriormente, (i) el último concurso de méritos concluyó en el año 2011 y fue para la Dirección Nacional de Defensoría Pública; (ii) la planta de personal de la entidad se ha venido ampliando con la emisión de leyes, (iii) se ha desconocido el mandato constitucional de vincular mediante concurso de méritos a las y los servidores de carrera de la entidad y (iv) se reglamentaron inadecuadamente los encargos y la provisionalidad, incumpliendo la Constitución, sin tener en el horizonte cercano la realización de algún concurso de méritos.

La realización de concursos de méritos es indispensable para empezar a normalizar el ingreso a los empleos de la Defensoría del Pueblo acorde al mandato constitucional, la ley y la jurisprudencia, para lo cual hay que estudiar las condiciones de justicia e igualdad, sin discriminación, con el fin de establecer la situación de las y los servidores públicos que ostentan empleos en la institución en condiciones de encargo y provisionalidad y han ganado experticia, y que en principio han sido irregularmente sostenidos en el tiempo en estos empleos.

Un concurso de ingreso por méritos es una oportunidad para: (i) combatir la corrupción, y la discrecionalidad del nominador, (ii) cumplir la Constitución Política, la normativa vigente y la





jurisprudencia de la Corte Constitucional para que se garanticen los derechos de las y los trabajadores y la ciudadanía, y (iii) fortalecer los derechos de las y los servidores públicos.

3.6 Propuestas sindicales:

- La Expedición urgente del Estatuto de Carrera Administrativa Especial de la Defensoría del Pueblo de Colombia, que contenga elementos actualizados de la carrera, para formalizar de manera ajustada a la ley, el ingreso, permanencia y retiro de las y los servidores públicos, así como de otras situaciones administrativas relacionadas con el manejo de los empleos de carrera y del personal, que responda a las particularidades propias de la misionalidad defensorial (Ej reconocimiento del Trabajador/a Humanitaria) de manera que cesen las situaciones de violación sistemática y continuada de los derechos de las y los servidores y el deterioro del servicio a la ciudadanía.
- Documento de Estatuto de Carrera que sugerimos sea elaborado en concertación con las y los trabajadores y sus formas de representación como son las organizaciones sindicales y los representantes de las y los trabajadores ante Carrera Administrativa, con una comisión de alto nivel, para que ojalá el próximo trimestre se cuente con el proyecto de ley para ser presentado en la primera legislatura 2025 del Congreso de la República.
- Realizar un estudio de carga funcional de todas las dependencias, en relación con la demanda ciudadana y la estructura funcional de la entidad, participativo con los y las trabajadoras. Que tenga como elementos centrales las reubicaciones o traslados (de cargos y servidores públicos), tanto de servidores inscritos al escalafón de Carrera Administrativa, como de servidores públicos en cargos de provisionalidad realizados en los años 2020 al 2024, en los que no medió solicitud de los trabajadores, ni se acordó con ellos y ellas el traslado o “reubicación del cargo”. Con el resultado de estas indagaciones restituir los cargos, acorde con el perfil profesional y se encuentren formas para restablecer el derecho, compensar el daño y fortalecer la misión de las dependencias de la entidad.
- Que se impulse la implementación de un concurso de méritos para que someter a los estándares normados del mérito los cargos de carrera administrativa, previendo flexibilización de criterios para tener en cuenta no solo al personal en vulnerabilidad, sino también a los empleos que se encuentran en encargo y en provisionalidad, para que se proteja el bien más





importante que es la gestión del conocimiento en manos de las y los trabajadores y la sensibilidad social que caracteriza a las y los defensores de derechos humanos, al implementar el concurso.

- Revisar las resoluciones que han emitido y modificado los diferentes manuales de funciones, ajustándolos a la legislación vigente con la participación de las y los trabajadores y organizaciones sindicales de la entidad, para garantizar transparencia y evitar se continúe con la corrupción en la Defensoría del Pueblo.
- Que la Defensoría del Pueblo aplique la ley 909 por tener una perspectiva de derechos humanos prohomine, y el principio de favorabilidad, que garantice los derechos de las y los servidores inscritos en el escalafón de Carrera Administrativa y aplique los conceptos de la Corte Constitucional en materia de retiro de los empleos nombrados en provisionalidad y encargo en la entidad, mientras se decide por un documento “Estatuto de Carrera”.

Capítulo 4

Presuntos actos de corrupción dentro de la Defensoría del Pueblo

4.1 Violación de las normas de austeridad en el gasto

El artículo 3 de la Ley 489 de 1998, establece que los órganos del Poder Público deben observar los principios de eficiencia, equidad y economía en desarrollo de sus funciones y fines del Estado, debiendo aplicar dichos principios en la ordenación y ejecución del Presupuesto General de la Nación y en la administración de bienes y recursos públicos.

En términos generales, las entidades que ejecutan recursos derivados del presupuesto nacional deben guiarse por una política de austeridad con eficiencia y efectividad en el uso de los recursos públicos, bajo los parámetros establecidos por el contenido del artículo 19 de la Ley 2155 de 2021, en el que el gobierno nacional deberá reglamentar, anualmente, un Plan de Austeridad del Gasto para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación. Dichos órganos deberán presentar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público un informe semestral sobre el recorte y ahorro en austeridad.





El Decreto 0199 del 20 de febrero de 2024¹¹, que establece el Plan de Austeridad en el Gasto, indica en su artículo segundo que, la planta de personal y la estructura organizacional de: (i) las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que (ii) pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.

En las entidades participantes del Presupuesto Nacional “De forma excepcional, las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional podrán realizar reformas a la planta de personal y a la estructura organizacional que generen gasto, cuando sean consideradas como prioritarias para el cumplimiento de las metas del gobierno nacional en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, lo cual requerirá previo concepto, emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de República”. “En todos los casos las entidades deben obtener los conceptos técnicos favorables correspondientes, de acuerdo con la normatividad vigente aplicable y a los requisitos que las autoridades competentes determinen para estos trámites”, según indica el inciso segundo y tercero del artículo segundo del Decreto 0199 de 2024.

En el caso de la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deberán realizar una revisión previa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Adicionalmente, solo se celebrarán los contratos que sean estrictamente necesarios para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de cada entidad, cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

El artículo 5° del Decreto 0199 de 2024, se pronuncia frente al arrendamiento y mantenimiento de bienes inmuebles, estableciendo las directrices en estos aspectos.

Frente a los viáticos de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, el artículo 6 del Decreto 0199 de 2024, indica medidas de austeridad en el gasto. Igualmente, el

¹¹ El Decreto 397 del 17 de marzo de 2022, en el marco de lo establecido en el artículo 19 de la Ley 2155 de 2021, e la norma que antecede al Decreto 444 de 2023, respecto del Plan de Austeridad en el Gasto. En esencia, el Decreto 0199 de 2024, toma aspectos del Decreto 397 de 2022.





mencionado decreto orienta a la administración de cada entidad, respecto al gasto en materia de realización de eventos.

Es relevante mencionar que el Decreto 0199 de 2024, en su artículo 12 obliga a reducir los esquemas de seguridad, sin detrimento del respeto al derecho a la vida e integridad personal de los servidores públicos. En el artículo 13, el Decreto 0199 de 2024 en caso de la vigilancia requiere la utilización de implementos tecnológicos con el fin de reducir costos.

En el artículo 14 del Decreto 0199 de 2024, al igual que el Decreto 444 para el año 2023, se refiere a la adquisición de vehículos cuando su obsolescencia sea mayor a seis (6) años. El parágrafo 2 del artículo 14, indica que se podrá adquirir vehículos eléctricos en las entidades públicas.

El artículo 15 se refiere a la austeridad en el gasto relacionado con publicidad absteniéndose de realizar contratos de propaganda personalizada, refiriéndose a elementos tales como pocillos y otros.

Está prohibido a las entidades que hacen parte del presupuesto general de la nación, la realización de fiestas con cargo a los recursos asignados.

En el artículo 20 del Decreto de Austeridad en el Gasto público, se establece parámetros respecto a los contratos de estudios.

Y, el artículo 25 de las normas de austeridad en el gasto en el Decreto 0199 de 2024, determina que cada seis meses deberá informarse sobre el cumplimiento sobre el recorte y ahorro en el gasto público.

La administración de la Defensoría del pueblo, en cabeza de Carlos Camargo Assis, presenta ante el Gobierno Nacional como austeridad, la disminución de ciertos gastos respecto de años anteriores, sin que se tenga en cuenta el aumento exorbitante del presupuesto de funcionamiento y de inversión de la entidad como variable a tener en cuenta en los períodos presupuestales comparados.

4.2 Compra de vehículos usados a la Sociedad de Activos Especiales – SAE por 3.331 millones de pesos, levantando previamente recursos del rubro otras transferencias. El 08 de junio de 2023,





la directora general del Presupuesto Público Nacional autorizó un levantamiento previo que permitió que del rubro Otras Transferencias (A-03-03-01-999) se fortaleciera el rubro Equipos de Transporte (A-02-01-01-004-009), y que permitiría la compra de vehículos híbridos por una suma de diez mil millones de pesos.

La justificación para la compra de vehículos híbridos autorizada por Hacienda Pública, se sustentó en la necesidad de disminuir la huella de carbono y la renovación de vehículos con más de seis (6) años de uso por parte de la Defensoría del Pueblo.

En el mes de diciembre de 2023, la Oficina de Planeación de la Defensoría del Pueblo, justificó la necesidad de utilizar cuatro mil millones de pesos, de los diez mil millones de pesos para compra de vehículos híbridos, para la compra de vehículos al Fondo de Rehabilitación, Inversión Social y Lucha Contra el Crimen Organizado FRISCO de la Sociedad de Activos Especiales. El certificado de disponibilidad respectivo lo solicito la subdirección administrativa, y luego fue aprobado por la dirección de la Defensoría del Pueblo.

Luego de las autorizaciones respectivas, la Defensoría del Pueblo, el 30 de diciembre de 2023, celebró un contrato de compraventa con la Sociedad de Activos Especiales (Fondo de Rehabilitación, Inversión Social y Lucha Contra el Crimen Organizado FRISCO), por valor de 3.331 millones de pesos, para comprar 22 vehículos usados.

Frente a este punto, tenemos las siguientes observaciones:

- Violación del principio de planeación, cuidando el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Manual de Contratación de la Defensoría del Pueblo, en la etapa precontractual, teniendo en cuenta que el establecimiento de necesidades tenga un sustento técnico y sustentable.
- Se realiza de manera arbitraria el levantamiento previo del rubro Otras Transferencias al rubro Adquisición de vehículos por diez mil millones de pesos, justificando el reemplazo de automotores de la entidad por híbridos.
- Del rubro destinado a compra de vehículos híbridos por diez millones de pesos, se utiliza 3.331 millones de pesos para adquirir vehículos usados procedentes de la SAE.





- No se previnieron los riesgos jurídicos, técnicos o financieros al adquirir vehículos que podrían quedar fuera del comercio, al ser objeto de extinción de dominio (circular 21 de 2016 de la Procuraduría General de la Nación, que establece la necesidad de verificar el cumplimiento de aspectos técnicos, financieros, jurídicos o contables al adquirir bienes, obras o servicios por entidades públicas). Por ejemplo, el debate jurídico de bienes en proceso de extinción de dominio podría despojar de la posesión de los vehículos a la Defensoría del pueblo. Otro ejemplo de la no previsión es los costos que se generarían para la entidad el mantenimiento de estos bienes usados para la entidad.
- Se tiene información de que algunos de los elementos de los vehículos usados adquiridos a la SAE, fueron retirados de los vehículos, tales como rines, aparatos eléctricos de los automotores, debiéndose realizar una revisión del inventario de estos bienes para verificar si corresponde a los mismos comprados a la SAE.
- El uso de vehículos, posiblemente comprados ilícitamente, podría generar riesgos al personal de la Defensoría del Pueblo, quienes podrían ser víctimas de ataques en un contexto de violencia sociopolítica; además, estos vehículos adquiridos a la SAE podrían ser asociados por víctimas de violencia con quienes causaron hechos violentos, recabando la imagen institucional y la confianza en la comunidad.
- Adicionalmente, dichos vehículos incumplen los mínimos de imagen histórica de los vehículos de la Defensoría del Pueblo para la acción humanitaria pues no son blancos sino grises, impidiendo su rápido reconocimiento especialmente en contextos marcados por la violencia.
- La utilización de los vehículos de la entidad, se tiene información de que son usados por personal ajeno a la entidad.

Por lo tanto, es importante:

- Establecer responsabilidades en el cuidado del inventario de los vehículos de la entidad.





- Debe prevenirse la observación del principio de planeación, con el fin de evitar la comisión de presunta corrupción administrativa en la adquisición de bienes y servicios en la entidad.
- Es necesario elaborar un informe sobre la compra de los vehículos a la SAE, los riesgos técnicos, jurídicos y financieros para la entidad.
- Es importante prevenir riesgos para la entidad respecto a los niveles de confianza y el contexto de violencia en el país, con la utilización de los vehículos adquiridos a la SAE por la entidad.

4.3 El Banco Interamericano de Derechos Humanos – BID

El 18 de mayo de 2018, el Consejo de Política Económica y Social emitió el documento CONPES 3925, en el que da concepto favorable para contratar un empréstito externo con la Banca Multilateral hasta por USD 18 millones, o su equivalente en otras monedas, destinado a financiar el Programa de Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de la Defensoría del Pueblo de Colombia.

El 8 de octubre de 2018, la República de Colombia y el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, suscribieron el Contrato de Préstamo N° BID 4550/OC-CO, con el objeto de contribuir a la financiación y ejecución del Programa de Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de la Defensoría del Pueblo de Colombia, para ser administrado directamente por la Defensoría del Pueblo, en un período de ejecución de 4.5 años.

El objetivo del empréstito, para el mejoramiento de la gestión institucional de la Defensoría del Pueblo, estableció los siguientes componentes:

- Componente 1. Fortalecimiento de la gestión y la planeación estratégica, el cual busca mejorar la eficiencia y eficacia de la Defensoría del Pueblo, mediante el fortalecimiento de capacidades de planeación y gestión estratégica;
- Componente 2. Atención y servicios al ciudadano, que busca mejorar la calidad y eficiencia en la atención y prestación de servicios al ciudadano; y





- Componente 3. Rendición de cuentas y participación ciudadana, cuyo objetivo es mejorar la rendición de cuentas y la participación ciudadana.

Resumen de Inversión en Materia de TIC en la Defensoría del Pueblo:

No.	Referencia	Año	Valor	Valor Total	Ver Soporte SECOP II
1	Contratos Directos Recursos del BID	2019	3.362.439.118	\$ 48.589.245.267	Cinco (5) Contratos
2		2020	13.590.015.417		Veintitrés (23) Contratos
3		2021	11.890.275.998		Veintiséis (26) Contratos
4		2022	17.748.111.931		Treinta y Dos (32) Contratos
5		2023	\$ 1.998.402.803		Quince (15) Contratos
Valor Total Recurso del BID					
No.	Referencia	Año	Valor	Valor Total	Ver Soporte SECOP II
1	Contratos Relacionados con Objeto Contractual del BID - Recursos de la Entidad	2019	\$ 799.966.667	\$ 16.306.670.447	Diecisiete (17) Contratos
2		2020	\$ 631.762.720		Veintidós (22) Contratos
3		2021	\$ 2.668.092.035		Tres (3) Contratos
4		2022	\$ 757.059.500		Quince (15) Contratos
5		2023	\$ 12.249.756.192		Ocho (8) Contratos
No.	Referencia	Año	Valor	Valor Total	Ver Soporte SECOP II
1	Otros Contratos Relacionados ¿?	2023	\$ 778.130.450	\$ 23.246.207.223	Un (1) Contrato
2			\$ 3.112.521.802		Un (1) Contrato
3			\$ 1.073.054.532		Un (1) Contrato
4			\$ 17.900.000.000		Un (1) Contrato
5			\$ 100.000.000		Un (1) Contrato
6			\$ 64.454.372		Un (1) Contrato
7			\$ 218046067		Un (1) Contrato
Valor Total Recurso de la Entidad				\$ 39.552.877.670	



TOTAL RECURSO INVERTIDO FORTALECIMIENTO TIC	\$ 79.105.755.340.00
--	-----------------------------

INVERSIÓN TIC's: Setenta y Nueve Mil Ciento Cinco Millones, Setecientos Cincuenta y Cinco mil Trescientos Cuarenta Pesos M/Cte. (\$ 79.105.755.340)

Con los recursos del Banco Interamericano de Desarrollo – BID, se pretendió el fortalecimiento institucional en varios aspectos, tales como:

- Modelo de Gestión Defensorial por Resultados en el Sistema de Alertas Tempranas.
- Modelo de Atención y Servicio al Ciudadano de la Defensoría del Pueblo.
- Instalación, montaje y puesta en funcionamiento de un Laboratorio Forense de Evidencia Digital, para lo cual se deberán realizar las siguientes acciones: suministrar el Hardware y el software licenciado.
- Implementación de la estrategia de rendición de cuentas.
- Desarrollar un Centro de Analítica de datos para entregar información de calidad en reportes dinámicos para todos los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo de Colombia.
- Implementar el modelo de Servicios Ciudadanos Digitales.
- Adoptar e implementar integralmente el Modelo de Gestión Defensorial para Resultados - MGDR de la Defensoría del Pueblo en el proceso de Direccionamiento Estratégico, permitiendo su medición objetiva.
- Prestar los servicios integrales como operador de comunicaciones para la preproducción, producción, postproducción y emisión de piezas, programas y campañas audiovisuales para la promoción y divulgación.
- Celebrar un contrato interadministrativo para la realización de la evaluación de ciberseguridad y elaboración del plan estratégico integral para la mejora de la Ciberseguridad de la Defensoría del Pueblo.
- Brindar los servicios especializados de diagnóstico y diseño de la solución de cableado estructurado para las sedes regionales y casas de los derechos de la Defensoría del Pueblo
- Realizar la Dotación de Mobiliario, equipos y software, instalación, montaje, pruebas y puesta en funcionamiento de laboratorios forenses Regionales, Antioquia, Atlántico, Córdoba, Quindío, Santander y Valle.





- Dotación de mobiliario, equipos y software, puesta en funcionamiento de laboratorios forenses de Antioquia, Atlántico, Córdoba, Quindío, Santander, y Valle y Adquisición de Dotación Agente Limpio.
- Contrato Interadministrativo para proveer, Trasladar, Instalar, Configurar y Poner en Correcto funcionamiento la Infraestructura Tecnológica del Centro de Datos Institucional Principal y Alternativo de la Defensoría del Pueblo - \$17.900.000.000

Con los recursos del préstamo del BID, por 17 millones de dólares, se han realizado contratos interadministrativos directos con empresas particulares, sin que haya una evaluación del impacto de los resultados esperados para la Institución Nacional de Derechos Humanos del Estado y el cambio en las herramientas incorporadas.

En el caso de la implementación del Laboratorio Forense de Evidencia Digital, no se conocen los estudios previos ni del sector que permitan verificar el cumplimiento del principio de transparencia, con los recursos del BID, se ha favorecido la contratación de apoyo a la gestión, duplicando funciones propias del personal de planta de la Defensoría del Pueblo. El Laboratorio funcionalmente atiende solo casos relacionados con delitos informáticos, sin embargo, el número de casos que llegan a la entidad de esas características son mínimos, en relación con el gasto exorbitante que supone no solo su creación, sino su mantenimiento con los costos del software que requiere para su funcionamiento y actualización anual. Adicionalmente, resulta poco garante que la persona que lidera dicho Laboratorio, sea una exfuncionaria del DAS.

SINDHEP, ha denunciado en la Fiscalía la creación de este laboratorio por los presuntos delitos descritos a continuación, entre otras, a raíz de su uso para posible persecución sindical y uso para procesos disciplinarios contra funcionarias y funcionarios públicos:

- Violación ilícita de comunicaciones.
- Violación de los derechos de reunión y asociación.
- Acceso abusivo a un sistema.
- Fraude procesal.
- Peculado por aplicación oficial diferente.
- Peculado por uso informático.
- Interceptación de datos informáticos.
- Abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto.





- Abuso de función pública.

En concordancia es importante que:

- Se realice una auditoria que determine la transparencia en el manejo de los recursos del préstamo del BID a la Defensoría del Pueblo y se denuncien los hechos irregulares e ilegales de los que se llegue a tener conocimiento.
- Se requiere una evaluación sobre la implementación del Laboratorio Forense de Evidencia Digital tanto en el nivel nacional como en las Defensorías Regionales, frente al deber de respeto y garantía de derechos humanos al interior de la Defensoría del Pueblo para erradicar toda forma de persecución, así como de cara a la ciudadanía.
- Se debe determinar el impacto de los contratos de apoyo a la gestión derivados del préstamo BID, para erradicar cualquier práctica que pueda favorecer el clientelismo.
- Se brinden todas las garantías para el avance de la investigación en la Fiscalía General de la Nación y para la protección a SINDHEP quien ha sufrido amenazas y riesgos de sus integrantes a raíz de dicha denuncia.

4.4 El Sistema de Gestión Documental, contratación directa y subcontratación con sectores privados

La gestión documental de la Defensoría del Pueblo debe propender por mejorar la atención y el servicio a la ciudadanía, facilitando los canales de comunicación y atención, fomentando la transparencia de la información, para dar respuestas oportunas y en términos de ley a las peticiones.

Internamente, la gestión documental debe facilitar a las servidoras y a los servidores de la Defensoría del Pueblo, sistemas de correspondencia, archivo, expedientes contractuales, comunicaciones internas y oficiales que permitan mejorar los tiempos de respuesta y fortalecer los procesos y procedimientos de la entidad. En últimas se trata de proteger los datos de la comunidad y en especial las víctimas y la memoria de la institución que consiste en la información, los archivos, las comunicaciones, la respuesta dadas.

Sin embargo, la Defensoría del Pueblo, ha reemplazado un sistema gratuito destinado a entidades públicas por uno gestionado por una empresa privada. En la gestión documental, la Defensoría del Pueblo, debe proteger la integridad y confidencialidad de la información, tanto en documentos





físicos y electrónicos que se encuentran bajo su custodia, responsabilidad y administración. Esta responsabilidad requiere mayor compromiso como Institución Nacional de Derechos Humanos del Estado que requiere acompañamiento a las víctimas de conflicto armado, implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto (2016).

Estas responsabilidades podrían significar que la pérdida de información, siendo manejada por terceros o que no sea de propiedad de la entidad, pueda generar el no cumplimiento de la misión institucional.

La Gestión Documental de la Defensoría del Pueblo, debe estar articulada con el Plan Integrado de Acción Estratégica y Gestión Operativa, a través de todas las dependencias del nivel central y las Defensorías Regionales.

Dentro del proceso sobre comunicaciones oficiales, en su versión virtual, hasta hace aproximadamente tres (3) meses comenzó el reemplazo del Sistema Orfeo. Este sistema, es una herramienta de desarrollo de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, bajo la licencia GNU/GPL con el fin de compartir el conocimiento y mantener la creación colectiva.

El Sistema que pretende reemplazar a Orfeo, denominado IRIS, que pretende resolver problemas detectados en el funcionamiento, como la dificultad de manejo, escasa interoperabilidad, inconvenientes con el control y seguimiento toda vez que no posee un módulo de fácil búsqueda y recuperación eficiente de la información, falta de control automatizado del código fuente y estructura de software, generación de reportes de errores de usuarios y no cumple los requisitos del Sistema de Gestión Documental Electrónicos de Archivos (SGDEA).

Mediante Resolución 629 de 2023, emitida por la Defensoría del Pueblo, se autorizó la suscripción de un contrato interadministrativo CD-875-2023, por valor de cuatro mil 949 millones de pesos con la ALIANZA COLOMBIANA DE INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR – RED SUMMA, como una entidad descentralizada indirecta de naturaleza especial atípica, de carácter estatal (artículo 95 de la Ley 489 de 1998), con el objeto de: PRESTAR LOS SERVICIOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICO DE ARCHIVOS – SGDEA, BASADO EN REQUERIMIENTOS MOREG, E INTEGRACIÓN CON SISTEMAS MISIONALES, REALIZAR EL DISEÑO, DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN, CAPACITACIÓN Y LICENCIAMIENTO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE UNA PLATAFORMA.





El sistema de correspondencia IRIS, según manifiestan las servidoras y los servidores de la Defensoría del Pueblo, adolece de los siguientes problemas:

- La implementación del sistema IRS no tuvo suficiente interlocución con las diferentes oficinas y equipos de la Defensoría del Pueblo, para realizar el levantamiento de requerimientos que pudiesen incorporarse a este sistema.
- No existe diferencia entre los documentos de contenido de derechos humanos y los documentos administrativos en el archivo físico de la entidad como tampoco en el archivo virtual en correspondencia con los documentos de la entidad. Frente al archivo histórico humanitario de la Defensoría del Pueblo, no son claras las tablas de retención documental. Así las cosas, existe un riesgo de difusión del archivo histórico humanitario de la entidad, y por ende el acceso al derecho a la verdad de las víctimas y el pueblo colombiano como sujeto de derechos.
- No está garantizada la migración total de datos del sistema virtual Orfeo. Igualmente, las tablas de retención documental virtuales no son claras aún, siendo uno de los puntos que se esperaba resolviera el Sistema IRIS.
- La gestión de incidentes, el cual es un asunto que, según estudios previos contractuales, debía resolver el nuevo Sistema de Gestión Documental, aún no ha podido resolver dichos incidentes como caída del sistema, migración del archivo.
- Es un sistema poco intuitivo y responde a esquemas empresariales para “clientes”, que no se corresponden con la misión de defensa de los derechos humanos.

4.5. Los sistemas de información, la contratación directa y presuntos hechos de corrupción.

Los decretos ley 025 y 026 eliminan de la estructura y nomenclatura de la Defensoría del Pueblo la Oficina de Sistemas, que permitía articular el gobierno de las tecnologías de la información, dejando al descubierto a la Defensoría del Pueblo frente a riesgos de improvisación en los procesos y procedimientos para llevar a cabo su misión institucional y las actividades administrativas, congruentes con la defensa de los derechos humanos.





Debe recordarse que, a través de la cooperación internacional, la Defensoría del Pueblo adquirió sistemas acordes para la época, tales como VisiónWeb que le permitieron cubrir sus necesidades de registro virtual.

La responsabilidad en el manejo de los sistemas de información de la entidad, desde 2014, terminó en cabeza de la Secretaría General de la Defensoría del pueblo, y sus responsables en algunas oportunidades no tenían como profesión la ingeniería informática, lo que podría haber dado paso a una visión lejana a las necesidades de la Institución Nacional de Derechos Humanos, en un contexto de crisis humanitarias regionales que requieren memoria histórica sistematizada.

De otra parte, la desintegración de los Sistemas de Información en la entidad, han dejado expuesta a la Defensoría del Pueblo en su blindaje financiero y administrativo que en los últimos tiempos, ha sido objeto de intenciones de transformación, pero que podría constituir un riesgo para el talento humano, los procesos contractuales, acceso de la comunidad a la información de la entidad o a la propiedad de la informática de esta.

4.5.1. El Sistema de Información Administrativa y Financiera de la Defensoría del Pueblo – SIAF

Desde casi los inicios de la entidad a la vida jurídica en Colombia, se ha contado con un Sistema de Información Administrativo y Financiero. Sin embargo, durante el año 2023 y 2024, tuvieron lugar algunos contratos interadministrativos que pretenden reemplazar el SIAF con que cuenta la Defensoría del Pueblo, por un sistema denominado Enterprise Resource Planing – ERP.

En septiembre de 2023 se suscribe el contrato interadministrativo CD-1485-2023 entre la Defensoría del Pueblo y la empresa Corporación Colombia Digital, por valor de 590 millones de pesos, con el objeto de: Contratar los servicios de Asesoría Técnica Especializada que le permita a la Defensoría del Pueblo, establecer la mejor arquitectura de solución y estudio de alternativas para las soluciones que soportan la gestión de sus recursos institucionales, en cuya ejecución concluye que se debe incorporar la herramienta Enterprise Resource Planing – ERP

Luego de la consultoría derivada del contrato interadministrativo CD-1485-2023, se suscribe el contrato CD1900-2023, en la modalidad de contratación directa, por un valor de 7.400 millones de pesos, con el objeto de: respaldar tecnológicamente los procesos asociados a la gestión de administrativa, financiera, de talento humano y contratos en la Defensoría del Pueblo.

La Corporación Colombia Digital, a su vez subcontrata con la empresa Novasoft, por un valor casi total del contrato CD-1900-2023, evitando, presumiblemente, la obligación de realizar una licitación pública.





La empresa Novasoft, que es la que realmente ejecuta el contrato CD-1900-2023, es especializada en contratar con el sector privado. A la fecha, aún no se ha implementado el Sistema ERP en la entidad, observando los siguientes riesgos:

- La Defensoría debe adecuarse al funcionamiento del ERP.
- El inicio del paso a producción se da con saldos iniciales, no se migrarán datos históricos.
- A la fecha no se ha hecho una prueba de integración de todos los módulos.
- Los datos iniciales que están ingresados al sistema para las pruebas son a 30 de junio de 2024.
- No se vislumbra como se reemplazará los servicios web.
- Dentro del modelo no se ve por donde se hacen las cargas masivas a SIIF.
- No tiene manejo para bienes de control (Kardex saneamiento Totalmente depreciados y en uso).
- No se evidencian módulos como servicios Públicos, Control económico de proyectos (Cooperación internacional), Defensores públicos, Planta de Personal.

4.6 Vigencias futuras

El 15 de marzo de 2024, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, aprobó un cupo para la apropiación de vigencias futuras ordinarias con cargo al Presupuesto de funcionamiento asignado a la Defensoría del Pueblo, que incluyeron las vigencias fiscales 2024, 2025 y 2026.

Las vigencias futuras comprometidas, fueron imputadas al gasto de funcionamiento correspondiente a la cuenta A-02 Adquisición de Bienes y Servicios, y permitió incrementar el monto por los servicios de vigilancia y aseo, fortaleciendo el respectivo registro presupuestal, pero debilitando el presupuesto asignado a Defensoría Pública.

En el caso del incremento de los gastos a vigencias futuras por vigilancia, el aumento del presupuesto resulta de la reducción del presupuesto que se asignaría a Defensoría Pública en 4.920 millones de pesos en 2025 y en 2980 millones de pesos en 2026.





En cuanto al aumento de los gastos a vigencias futuras por aseo, el incremento del presupuesto es efecto de la reducción del rubro de Defensoría Pública en casi 2.500 millones de pesos en 2025 y en 1.561 millones de pesos en 2026.

En suma, el aumento de los gastos a futuro (2025 y 2026), correspondiente a los servicios de vigilancia y aseo, aumentan en el 200%, sin que se conozca de manera técnica los supuestos macroeconómicos que concluyeron dicho incremento.

4.6.1. Análisis de la etapa precontractual, ejecución contractual y efectos posteriores derivadas de los contratos de vigilancia y aseo, en el marco de los compromisos de vigencias futuras.

El Manual de Contratación de la Defensoría del Pueblo (vigente desde el 11 de noviembre de 2020), establece los procedimientos y acciones en las tres etapas relacionadas con los contratos de la entidad: (i) etapa precontractual; (ii) etapa contractual; y, (iii) etapa poscontractual (punto 1.3. ALCANCE DEL MANUAL DE CONTRATACIÓN. CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO Y ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN CONTRACTUAL DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO).

En la etapa precontractual, es importante señalar que anualmente las distintas oficinas de la Defensoría del Pueblo establecen las necesidades de adquisición de bienes y servicios (2.1.1. Definición de las necesidades de contratación de bienes, obras y servicios): MANUAL DE CONTRATACIÓN DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO), las cuales se aprueban y forman el plan respectivo (literal a, obra citada). Este primer proceso blinda a la entidad de riesgos de corrupción, previene la improvisación y permite el equilibrio financiero para mejor cumplimiento de la misión institucional.

El compromiso de las vigencias futuras aprobado por el Ministerio de Hacienda el 1° de marzo de 2024, fue el resultado de una solicitud realizada a la Oficina del Presupuesto Nacional por la Defensoría del Pueblo el 20 de febrero de 2024, según CDP.

Independientemente de la observación del principio de anualidad presupuestal, resulta interesante la manera extraordinaria y acelerada con la que se desarrolló la etapa precontractual y los designios del Manual de Contratación de la Defensoría del Pueblo. Esta etapa inició con la aprobación de las vigencias futuras del presupuesto de funcionamiento, ya iniciada la vigencia fiscal 2024, que dio seguidamente con la aprobación las necesidades de la adquisición de servicios implicando la reducción de los rubros de Defensoría Pública para incrementar el de Adquisición de Bienes y Servicios, favoreciendo el incremento de los gastos futuros de los servicios de vigilancia y aseo.





Una vez aprobada la disposición de vigencias futuras para incrementar los gastos de vigilancia y aseo, se convoca el 26 de marzo de 2024, a licitación pública el contrato del servicio de vigilancia de la entidad. Esto quiere decir que del 15 de marzo de 2024 en que se aprueba el compromiso de vigencias futuras, hasta el 26 de marzo de 2024, se realizan: estudios previos y del sector, emisión de la resolución y pliego de condiciones previo a la licitación pública. Se adjudica el contrato a la empresa VIPCOL, mediante la Resolución 1066 del 19 de abril de 2024, por un valor de 27 mil quinientos setenta y ocho mil millones de pesos, luego de surtir la audiencia de adjudicación del 1 de abril de 2024.

La empresa VIPCOL, es la misma que viene prestando los servicios de vigilancia en la entidad desde el año 2022 (Resolución 800 de 2022 que adjudicó contrato de vigilancia a la empresa VIPCOL LTDA. con un plazo desde el 26 de junio desde 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 y un valor de 2.949 millones de pesos), el cual tuvo una prórroga hasta el 31 de marzo de 2023 por un valor de 4.420 millones de pesos, luego el contrato de vigilancia nuevamente fue adjudicado a partir del segundo trimestre de 2023 al único proponente, la empresa VIPCOL por un valor de 5.193 millones de pesos, dicho contrato fue prorrogado en dos oportunidades hasta el 31 de diciembre de 2023, por un valor el primero de 906 millones de pesos y el segundo por un precio de 1.652 millones de pesos, y el proceso de adjudicación del contrato, fue objeto de cuestionamiento por el programa Sigue la W, en el que se señaló que dos personas consideraban que dicho proceso de licitación fue presuntamente direccionado para que se adjudicara a la empresa VIPCOL, cuya sede principal se encuentra en el Eje Cafetero.

Por ejemplo, la Defensoría del Pueblo requirió para la adjudicación de la licitación del servicio de vigilancia relacionado con el contrato LIC-1-2024, que el proponente debería ofrecer como gerente del proyecto a un oficial retirado de las fuerzas armadas, al igual que el coordinador del proyecto; y el supervisor, profesional en ciencias militares y oficial superior retirado.

Objeto del Contrato LIC-1-2024: Prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, el cual incluye medios tecnológicos y monitoreo electrónico de alarmas en las sedes nacional y regionales de la Defensoría del Pueblo.

Plazo del contrato: desde el 20 de abril de 2024 hasta el 14 de julio de 2026. Es decir, iniciaría un día después de adjudicado el contrato.

