



**PROPUESTA DE PROTOCOLO  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO**

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. NORMATIVA DE REFERENCIA .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL .....</b>	<b>7</b>
4.1 Acoso sexual .....	7
4.2 Acoso por razón de sexo.....	8
<b>5. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES, FALTAS Y SANCIONES.....</b>	<b>10</b>
5.1 Infracciones y faltas.....	10
5.2 Sanciones, acciones correctivas y complementarias .....	12
<b>6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....</b>	<b>13</b>
6.1 Presentación de quejas y denuncias.....	13
6.3 Procedimiento informal .....	15
6.4 Procedimiento formal .....	18
6.5 Procedimiento con empleados/as de empresas tercerizadas.....	21
<b>7. INFORMACIÓN A LA PERSONA DENUNCIANTE.....</b>	<b>22</b>
<b>8. DIVULGACIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>9. FORMACIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXO 1 MODELO DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo se enmarca en los esfuerzos de la Secretaría General Iberoamericana y los Organismos Iberoamericanos (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, OEI, el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, OIJ, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, y la Conferencia de ministros de Justicia de los países iberoamericanos, COMJIB) para dar respuesta al mandato de transversalización de género en el Sistema Iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

En este sentido el documento responde a una de las acciones propuestas en el documento “Políticas internas para promover la institucionalización de medidas y procedimientos de transversalización de género”, elaborado por el Comité Técnico de Género formado por los organismos iberoamericanos y la Secretaría General Iberoamericana y aprobado por sus secretarios y secretarías generales. Dichas políticas postulan la importancia de establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como muestra del compromiso del Sistema Iberoamericano con la igualdad de género, y la prevención y erradicación del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el seno de sus organismos.

Cabe aclarar que tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT) como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), identifican una relación entre la desigualdad de género y el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de trabajo. Es decir, aunque las personas ofensoras y/o afectadas pueden ser de cualquier sexo, las mujeres suelen estar más expuestas, dado que el acoso sexual laboral se encuentra arraigado en una cultura de discriminación y privilegio que se sostiene como resultado de dinámicas desiguales de poder. Como tal, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral afecta principalmente a mujeres, en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo, ya sea como resultado de su situación de subordinación jerárquica profesional o porque se las percibe como competidoras por el poder.

La puesta en marcha de este protocolo, por tanto, no solo resulta importante para cumplir con la legislación vigente contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, sino que busca visibilizar y fortalecer la prevención en la temática y contribuir a que la comunidad iberoamericana sea un espacio más igualitario e inclusivo que garantice el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.

El protocolo es, por tanto, una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Tratándose de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de trabajo, este tiene como objetivo



servir como un instrumento de soporte para la construcción de espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación.

A su vez, y en complemento a su objetivo como medida preventiva y de concientización, este instrumento tiene como finalidad regular un procedimiento para identificar, investigar y sancionar administrativamente, si corresponde, denuncias o reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Cabe aclarar que este protocolo, ha sido elaborado por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), con aportes técnicos de los Organismos Iberoamericanos<sup>1</sup> en el marco del Comité de Género. En este sentido este protocolo debe entenderse como una herramienta de carácter dinámico, capaz de adaptarse a los desarrollos institucionales, así como a los avances legales y teóricos que puedan darse en el futuro.

## **2. NORMATIVA DE REFERENCIA**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por la totalidad de los países iberoamericanos. La CEDAW, por sus siglas en inglés, reconoce expresamente la discriminación de la mujer por el hecho de serlo, identificando el acoso sexual laboral como una manifestación de dicha discriminación y una forma de violencia contra las mujeres.

---

<sup>1</sup> Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS); Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI); Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB) y Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ).

*Diagrama 1: Recomendaciones de la CEDAW*

- Artículo 11, numeral 17
  - “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.
- Artículo 11, numeral 18:
  - “El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho haciendo un medio de trabajo hostil”.

- Artículo 16, numeral 24:
  - “[Los Estados Parte] Incluirán en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo”.
  - “[Los Estados Parte] Adoptarán las medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas”.
  - [Los Estados Parte] Tomarán medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, los órganos supervisores relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación y una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio número. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. En este sentido, cabe destacar que, en junio de 2019, en la 108ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se aprobó el Convenio Internacional de Trabajo número 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Este Convenio reconoce que la violencia

y el acoso en el ámbito laboral “pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos... y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente”. Este documento, que recuerda a los Estados Miembros que tienen la responsabilidad de promover un “entorno general de tolerancia cero” a la violencia y el acoso en el trabajo, tuvo como precursores dos resoluciones en las que se enmarca el acoso sexual en el ambiente de trabajo:

- Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985);
- Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).

Asimismo, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Esta organización internacional aborda el tema de discriminación en razón de sexo en general y de acoso sexual en particular en múltiples instrumentos,<sup>2</sup> entre los que se encuentra la última Resolución del Parlamento Europeo al respecto con fecha 11/9/2018 sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política.

Por otra parte, la Convención Interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”, se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer en el medio laboral.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicios en ella, es importante y necesario asegurar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

En consecuencia, este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, incluyendo el personal de la plantilla orgánica; de proyecto, de obra o de servicio; eventual; en régimen de adscripción; así como alumnos/as y becarios/as que realizan prácticas formativas en cualquiera de las oficinas del organismo (Secretaría General, Centros Regionales y Delegaciones Nacionales).

---

<sup>2</sup> Directivas 2004/113/OE;2006/56/OE y Resoluciones del 26/11/2009;20/09/2011; 1512/2011; 26/10/2017.

Asimismo, el presente Protocolo también contempla medidas a aplicar en casos en que la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo involucre a personal de otros empleadores, como en el caso de las empresas tercerizadas que prestan servicio en cualquiera de las instalaciones de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

## 4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

### 4.1 Acoso Sexual

El acoso sexual se define como “cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”.

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;

- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

#### 4.2 Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo o acoso sexista se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora”.

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso por razón de sexo:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;



- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

## 5. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES, FALTAS Y SANCIONES

### 5.1 Infracciones y Faltas

*Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS, y situaciones equivalentes:*

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- d) La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo.

*Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS, y situaciones equivalentes:*

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual;

- g) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su sexo u orientación sexual;
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- j) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- k) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- l) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo.

*Se considerarán LEVES las siguientes SITUACIONES, y situaciones equivalentes:*

- a) Observaciones sugerentes y desagradables
- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- d) Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas;
- e) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

**Se considerará en todo caso condición agravante:**

- El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

**Representan circunstancias atenuantes:**

- No tener anotada sanción alguna, referida a este protocolo, en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

## 5.2 Sanciones, Acciones correctivas y complementarias

Las SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán aquellas que determine la legislación aplicable en el país donde se ubique la sede de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social en la que trabajan las partes y donde se produjeron los hechos. Si los hechos hubieran tenido lugar en otro país o si la parte denunciada y denunciante trabajaran en países diferentes, se aplicará la normativa del país en el que trabaje la parte denunciada.

Si la normativa aplicable no contemplara las sanciones, acciones complementarias y correctivas correspondientes a los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, se aplicarían las siguientes medidas:<sup>3</sup>

Infracciones *leves*:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.

Faltas graves:

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y/o de sueldo de tres (3) días a dieciséis (16) días.

---

<sup>3</sup> Se entiende que las sanciones referidas a los desplazamientos y pérdidas de categoría no son aplicables en todas las instancias, por lo que se proponen como alternativas únicamente para aquellos casos donde dichas sanciones se consideren viables y oportunas.

*Faltas muy graves:*

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días; pérdida de categoría de seis (6) meses y un (1) día a definitiva, con su correspondiente reducción salarial y la obligación de desempeñar las funciones del nuevo puesto; desplazamiento de tres meses a un año o rescisión de contrato.

Las llamadas de atención derivadas del desconocimiento de este Protocolo, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por el/la Secretario/a General para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la parte denunciante la utilización en el momento que considere conveniente del procedimiento judicial correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela efectiva judicial”.

## 6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todos los individuos incluidos en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 6.1 Presentación de Quejas y Denuncias

Toda persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, podrá presentar una denuncia verbal o por escrito ante la *Asesoría Confidencial*. No se admitirán las denuncias anónimas.

A su vez, cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral puede plantear una queja ante la Asesoría Confidencial que se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles a fin de poner a disposición el presente protocolo.

La Asesoría Confidencial estará compuesta por dos personas. Una será la persona responsable de los temas de género en la Secretaría General de la OISS y otra el/la Vicesecretario/a General de la OISS. Ambos nombres se darán a conocer a todo el personal del organismo, así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Quien denuncie lo puede hacer ante cualquiera de las dos personas. Adicionalmente se pondrá a disposición del personal una dirección de correo electrónico para recibir consultas y denuncias.

Diagrama 2: Funciones de la Asesoría Confidencial

Recepción de las quejas y denuncias

Investigación sobre los hechos ocurridos

Reunirse con las personas implicadas, siempre por separado

Elaborar un informe con toda la información recogida de ambas partes

Proponer soluciones

Reunirse con la persona responsable de recursos humanos en caso de aplicar sanciones disciplinarias y/o iniciar un procedimiento formal

Revisar que las sanciones impuestas se lleven a cabo

Las personas designadas deberán contar con formación y /o experiencia previa en materia de género. Si alguna de las personas que componen la asesoría confidencial no trabajara más en el organismo, se debe designar su reemplazo en el plazo máximo de un mes e informar de manera fehaciente a toda la plantilla del organismo.

Diagrama 3: Acciones de la Asesoría Confidencial

*La personas que integran la Asesoría Confidencial deberán al momento de comunicarse con las partes involucradas:*

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual y en razón de sexo;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Mantener un equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la persona denunciante con precisión y claridad los plazos y las acciones contempladas en el presente protocolo.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que pueden otorgar.

Si la persona denunciada o denunciante fueran personal involucrado en alguno de los procedimientos establecidos por el presente protocolo, se procederá de la siguiente manera:

- En caso de que una de las personas implicadas forme parte de la Asesoría Confidencial, deberá llevar la denuncia el/la otro/a integrante.
- En caso de que esté implicado/a el/la Secretario/a General o el/la directora/a del centro regional o delegación deberá ocupar su lugar en el procedimiento antes detallado la siguiente persona en orden de jerarquía, con el fin de garantizar la imparcialidad del proceso.

### 6.3 Procedimiento Informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la Asesoría Confidencial tenga conocimiento de forma verbal de la situación de posible acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha de la situación.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso puedan ser indiciariamente calificables como infracciones leves, la Asesoría Confidencial registrará la denuncia por escrito y convocará una reunión en un plazo máximo de dos (2) días para designar a uno de sus miembros como encargado/a de la instrucción del expediente, denominado/a "Asesor/a

Principal”, que será con quién la presunta persona denunciante, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

La persona encargada de la instrucción del expediente iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del organismo en cualquier momento y por cualquier medio para recabar las declaraciones de quien considere necesario sin restricciones de ningún tipo.

Una vez comprobada la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, la persona encargada de la instrucción del expediente entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta. En este procedimiento informal de solución, quien está encargada/o del expediente expondrá a la persona denunciada que su conducta no es apropiada y contraviene este protocolo. A su vez, la persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones y disculpas que considere convenientes.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione la situación.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días laborales. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco (5) días. En principio la Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas involucradas.

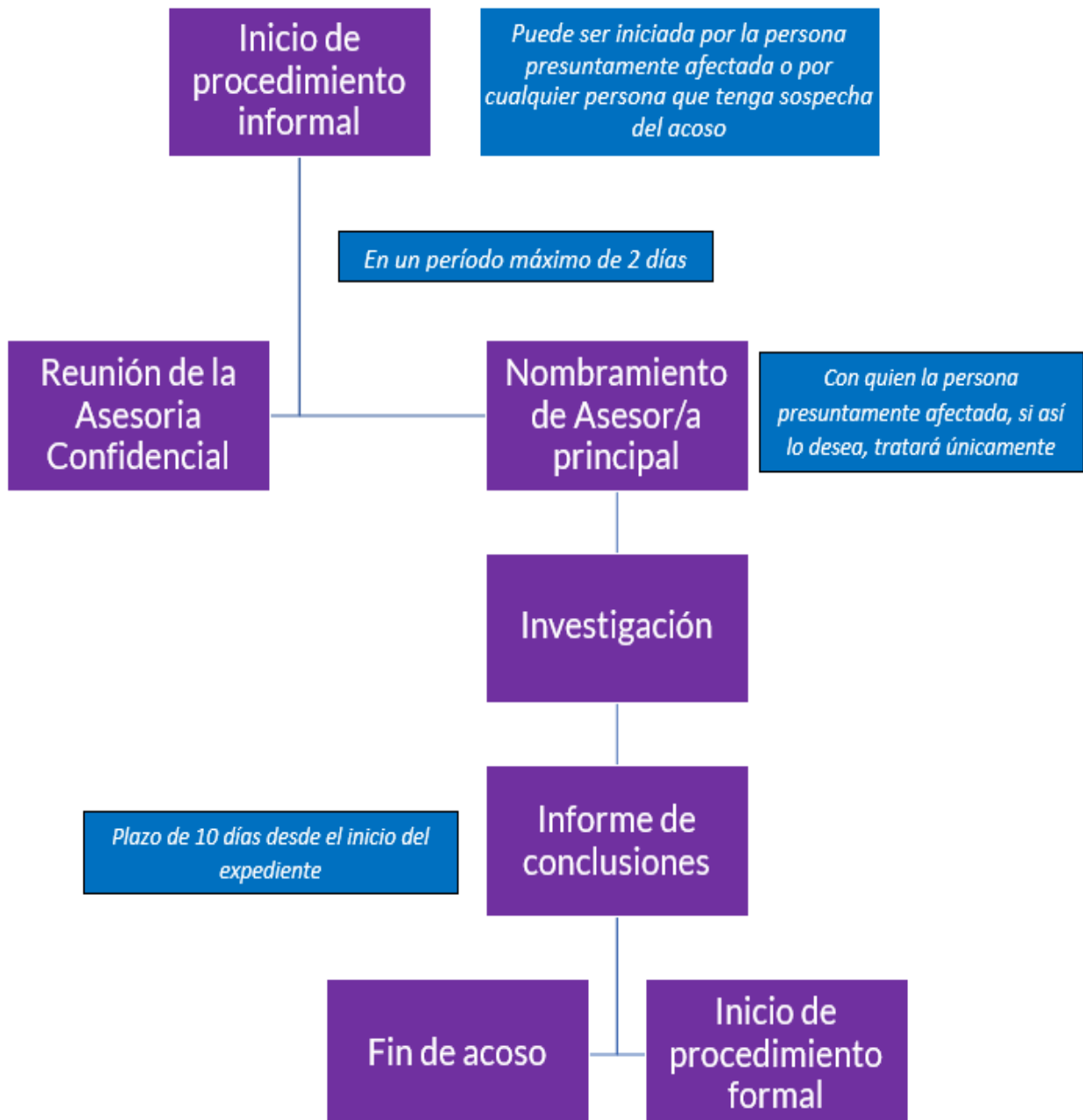
Asimismo, procurará la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona denunciante.

Es necesario que la Asesoría Confidencial haya valorado la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o la finalidad del proceso informal, y en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluyendo la apertura de un proceso formal en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por alguna de las partes.



La Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato y por escrito del resultado del procedimiento informal al/ a la Secretario/a General y, en su caso, al director o a la directora del centro o delegación en la que trabajen ambas partes.

*Diagrama 4: Procedimiento Informal para la Tramitación de Reclamaciones o Denuncias de Acoso Sexual o por Razón de Sexo*



## 6.4 Procedimiento Formal

*Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.*

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser consideradas indiciariamente como acoso grave o muy grave por parte de la Asesoría Confidencial, o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a recurrir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que deberá presentarse de manera escrita, se realizará mediante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal también deberá constar por escrito si se quiere comenzar un proceso formal.

Tras valorar la naturaleza y la pertinencia de dicha denuncia, y bajo el supuesto de indicios suficientes, la Asesoría Confidencial notificará, en el plazo máximo de dos (2) días hábiles, la denuncia junto con otros datos conceptuales que considere pertinentes a la persona que esté al frente de Recursos Humanos.

En el mismo momento, la Asesoría Confidencial comunicará la situación a la/él Secretaria/o General del organismo para que esta/e, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de la persona denunciante y la persona denunciada del acoso con el objetivo de impedir que la supuesta situación lesiva para la salud e integridad de la persona denunciante continúe produciéndose. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la persona denunciante para elegir. En caso de que se investiguen hechos considerados como muy graves en el presente protocolo, se podrá suspender con pago a ambas partes hasta que se termine el proceso. Estas medidas, u otras que se puedan plantear, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Todo el personal involucrado en el proceso deberá garantizar el máximo rigor y confidencialidad de todas las denuncias formales, así como la celeridad a fin de mantener los plazos establecidos, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respeten estos principios, a determinar por el /la secretario/a general.

### *Procedimiento.*

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además activar una fase instructora, en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere deben aportar información.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona denunciante (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### *Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.*

La Asesoría Confidencial elaborará un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y de corresponder, las medidas disciplinarias oportunas. El informe se elevará al / a la Secretaria/o General y, en su caso, al director/a del centro o delegación correspondiente, para su conocimiento y efectividad. Este proceso se llevará a cabo en el plazo máximo de quince (15) días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, y solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco (5) días. En las siguientes 24 horas hábiles la persona responsable de Recursos Humanos comunicará tanto a la persona denunciante como a la denunciada el resultado.

Si alguna de las partes involucradas en el proceso no estuviera conforme con el resultado, puede apelar por escrito la decisión ante la/el Secretaria/o General quien volverá a analizar los hechos junto a la Asesoría Confidencial y la persona responsable de Recursos Humanos. Durante esta nueva valoración, se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se consideren relevantes y pertinentes para arribar a una resolución conjunta en el plazo máximo de diez (10) días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de cualquier persona involucrada en el proceso (persona denunciante, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas proporcionalmente a



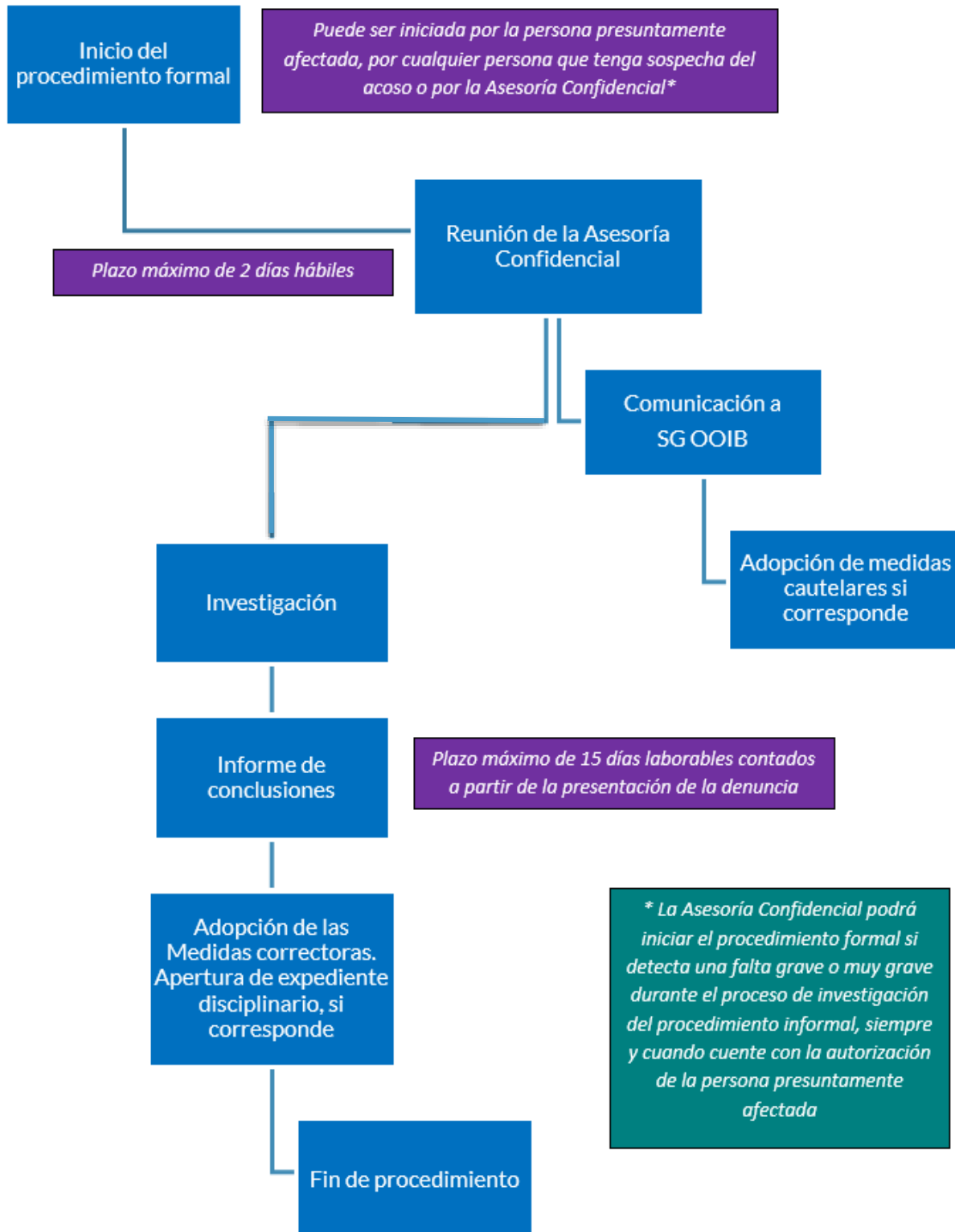
la falta que se denuncie. En el caso de haberse producido represalias o existido perjuicio para la persona denunciante durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. Las correspondientes sanciones se determinarán en base y proporción a la supuesta falta denunciada, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso sexual o por razón de sexo, se impondrán medidas disciplinarias en función de la gravedad de la conducta impropia, dentro de la legislación aplicable en cada país.

Asimismo, en aquellos casos en que no existan suficientes elementos probatorios que permitan sancionar ni exculpar a la persona denunciada, quien denuncia podrá solicitar su cambio de puesto y/o funciones para evitar contacto con la persona denunciada, que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social estará obligada a facilitar siempre que sea posible.

Diagrama 5: Procedimiento Formal para la Tramitación de Reclamaciones o Denuncias de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo



Cuando la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo es realizada contra una persona empleada por una empresa tercerizada, es decir contra alguien no contemplado en el ámbito de aplicación de este protocolo, la OISS informará formalmente a la empresa tercerizada, a fin de que ésta aplique su propio protocolo para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

La OISS procurará la protección de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias. Asimismo, la persona denunciante contará con licencia, dentro del tiempo en que presta servicios a la OISS, para estar a disposición cuando el proceso de investigación lo requiera, pudiendo estar acompañada, si así lo decide, por un/a representante de la OISS.

En el caso de que la empresa no cuente con un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, se buscará una solución conjunta entre la OISS y ésta, respetando los principios de celeridad y confidencialidad.

En casos en los que la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo es realizada contra una persona contemplada en el ámbito de actuación del presente protocolo, se aplicará el mismo.

Dada la situación de que ambas personas sean empleadas por una empresa tercerizada, el organismo iberoamericano informará formalmente de la situación a la empresa, respetando de esta manera el compromiso de generar entornos laborales sanos.

## **7. INFORMACIÓN A LA PERSONA DENUNCIANTE**

La Asesoría Confidencial, procederá a informar siempre a la persona denunciante sobre los servicios públicos disponibles en el país sede para garantizar su adecuada protección y recuperación.

## **8. DIVULGACIÓN**

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de las personas que conforman la Asesoría Confidencial.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, el envío de una circular con el Protocolo a todas las personas trabajadoras del Organismo



Iberoamericano y su publicación en la intranet y página web del Organismo. Asimismo, se entregará a todo el personal que se incorpore a la institución una copia del protocolo vigente al momento de comenzar a prestar servicios en el organismo. Deberá quedar constancia escrita del envío y recepción de dicha información en el expediente de cada trabajador/a.

También se desarrollarán campañas de concienciación y difusión periódicas del protocolo, incidiendo de manera particular en fechas clave como el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y/ o el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

Asimismo, en cualquier evento organizado por la OISS se entregará la declaración de principios incluida en el Anexo I.

## **9. FORMACIÓN**

Para mayor efectividad de este protocolo, se implementará una política formativa en materia de igualdad de género para la totalidad del personal de la OISS, incidiendo en temas vinculados a la violencia de género y de forma particular al acoso sexual y por razón de sexo.

Dicha política formativa se traducirá en al menos una capacitación, presencial o a distancia,, de al menos dos horas de duración de carácter obligatorio para todo el personal

Cabe reiterar que todas las personas involucradas en el proceso de aplicación del presente protocolo, ya sea como parte de la Asesoría Confidencial o Recursos Humanos, deberán capacitarse en acoso sexual y por razón de sexo, particularmente en relación con la recepción y tramitación de denuncias de este tipo.

## **10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en el Organismo Iberoamericano correspondiente. Este informe, que mantendrá la confidencialidad sobre la identidad y datos personales de las personas involucradas en cualquier proceso de queja o denuncia, se presentará a el/la Secretaria/o General.

El informe anual será presentado también al Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos con el objetivo de que este órgano pueda realizar un informe general.

En base a los informes anuales las/los Secretarías/os Generales podrán modificar el protocolo a fin de mejorar su funcionamiento. Además, las personas que conforman la Asesoría Confidencial podrán actualizar el apartado "Información a la persona denunciante"



en cualquier momento, informando a todas las personas involucradas en el proceso del presente protocolo.





## **ANEXO 1 MODELO DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PARA EVENTOS ORGANIZADOS POR OISS**

La presente declaración de principios se enmarca en los esfuerzos de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para dar respuesta al mandato de transversalización de la perspectiva de género en el sistema iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

En este sentido, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, hace público su compromiso con el objetivo de promover y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización, así como de fomentar eventos libres de acoso o discriminación para todas y cada una de las personas asistentes, sin importar su género, identidad y expresión de género.

De acuerdo con este compromiso, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social declara que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo en todo tipo y modalidad representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Por lo que desde la Organización Iberoamericana de Seguridad Social no se permitirá ni tolerará ninguna expresión ni forma de acoso sexual o por razón de sexo hacia las personas asistentes u organizadoras de eventos ofrecidos por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Esto incluye, pero no está limitado a: agresiones físicas, acoso verbal, intimidación, contacto físico, o acercamiento no deseado.

Cualquier situación de incomodidad, acoso sexual o discriminación por razón de sexo observada por las personas organizadoras del evento o denunciada por las personas asistentes podrá resultar en una llamada de atención y en casos graves o muy graves de una expulsión inmediata e irrevocable de la persona denunciada, sin perjuicio del derecho de la persona afectada a recurrir en cualquier momento a la vía jurisdiccional.

Si eres testigo o víctima de cualquier acto de acoso, te das cuenta de que alguien está siendo acosado/a o tienes cualquier comentario relacionado con la seguridad y comodidad de las personas asistentes por favor, comunícalo inmediatamente a una persona organizadora del evento.