



Secretaría General  
Iberoamericana

Secretaria-Geral  
Ibero-Americana

# IMPULSANDO UNA CULTURA PREVENTIVA del ACOSO SEXUAL y/o POR RAZÓN de SEXO en el TRABAJO

IGUALDAD y  
NO DISCRIMINACIÓN en la  
CULTURA  
ORGANIZACIONAL

ENTORNOS de  
TRABAJO SEGUROS  
y GARANTÍA DE LOS  
DERECHOS LABORALES

SENSIBILIZACIÓN  
y FORMACIÓN  
REGULAR

POLÍTICA INTEGRAL de  
TOLERANCIA CERO y  
PROTOCOLOS de  
ACTUACIÓN

CONFIDENCIALIDAD,  
CELERIDAD y  
GARANTÍA de ACTUACIÓN

PROTECCIÓN y  
RESARCIMIENTO  
DE LA VÍCTIMA

ENFOQUE de GÉNERO  
y DERECHOS  
FUNDAMENTALES EN LOS  
PROCEDIMIENTOS

FACILITAR CANALES  
DE INFORMACIÓN y  
DENUNCIA

COMPROMISO  
INSTITUCIONAL  
PÚBLICO y  
EXPLÍCITO



RESUMEN  
VISUAL:  
CARLOTTA  
CAT.COM

## POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA SECRETARÍA GENERAL IBEROAMERICANA (SEGIB)

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

---

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
3. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA INTERNACIONAL	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
5. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	5
6. RECOMENDACIONES Y MEDIDAS CONCRETAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	8

## 1. INTRODUCCIÓN

**1.1** Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado en todo el mundo, y más de una de cada cinco personas en empleo ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral; teniendo la modalidad de violencia y acoso sexual, una incidencia mucho más fuerte entre las mujeres trabajadoras<sup>1</sup>.

**1.2** Generar entornos laborales seguros y libres de violencia requiere establecer medidas de prevención efectivas a partir de la valoración del riesgo de acoso sexual y/o por razón de sexo desde una perspectiva de género, ya que existen una serie de factores de riesgo externos a la organización -como unas normas sociales marcadas por los estereotipos y roles de género, la falta de corresponsabilidad o la feminización de la precariedad laboral, entre otras- que permean en la organización e impactan en la cultura organizacional, los estilos de liderazgo, la gestión de las personas y de la actividad, y la organización de la jornada laboral, entre otros.

**1.3** La política integral de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo surge como resultado del continuado esfuerzo de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) por fortalecer un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, que promueva una cultura de igualdad y de tolerancia cero frente a la violencia de género. En este sentido, la SEGIB ha desarrollado diferentes políticas e instrumentos de carácter institucional dirigidas a transversalizar la perspectiva de género en el sistema Iberoamericano. Entre estos instrumentos, cabe destacar el *“Protocolo de la regla del régimen disciplinario de la SEGIB: actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo”* que esta política acompaña y complementa.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**2.1** La SEGIB se compromete a promover una cultura preventiva de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo, protegiendo los derechos fundamentales de todas las personas y rechazando, de forma contundente, los comportamientos y actitudes sexistas y discriminatorias, ya sea de forma directa o indirecta.

**2.2** Este compromiso incluye fomentar una cultura inclusiva y de respeto, velando por el bienestar físico y emocional de las personas, e impulsando medidas en materia de prevención y sensibilización. Entre otras, capacitar a las personas para poder identificar y promover comportamientos y actitudes más igualitarias, establecer programas y medidas de prevención y actuar ante cualquier incidencia de violación de esta política, mostrando una tolerancia cero frente a éstas.

**2.3** Esta política reconoce la responsabilidad de SEGIB, así de como de todo su personal, de garantizar las medidas necesarias para el mantenimiento de un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual y/o por razón de sexo.

**2.4** La SEGIB se compromete a dar a conocer la política integral de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a todo el personal de la SEGIB, al personal en formación, a las entidades suministradoras y otras empresas relacionadas, indicando la existencia del protocolo de actuación y la necesidad de su cumplimiento estricto.

---

1. OIT (2022), Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial.

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA INTERNACIONAL

**3.1** La presente política integral se fundamenta en un conjunto de normas y convenciones que han sido promovidas por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la protección de los derechos humanos y la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral. Estas normativas internacionales proporcionan un marco legal y ético que orienta a los Estados y a las organizaciones en la adopción de políticas proactivas, inclusivas y preventivas en la lucha contra la violencia y el acoso, promoviendo un entorno laboral seguro y digno para todas las personas.

**3.2** Dentro del contexto normativo internacional, conviene destacar aquellos tratados de mayor relevancia en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo como la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW* (por sus siglas en inglés), que ha sido ratificada por la totalidad de los países iberoamericanos la y que, en su artículo 11, establece que los Estados deben garantizar el derecho de las mujeres a condiciones laborales justas, seguras y equitativas, lo que incluye la protección frente al acoso sexual y otras formas de discriminación por razón de género. Asimismo, insta a los Estados a adoptar medidas legislativas y de política pública que prohíban explícitamente estas conductas y ofrezcan mecanismos de denuncia y reparación a las víctimas.

**3.3** Del mismo modo, el *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT*, ratificado por la mitad de los países iberoamericanos<sup>2</sup>, establece un marco global para la prevención y erradicación de la violencia y el acoso, incluidos el acoso sexual y por razón de género, en todos los sectores y formas de trabajo, y pide a los Estados y a las organizaciones que desarrollen políticas integrales que incluyan la prevención, la sanción y la reparación frente a esta violencia.

**3.4** La *Recomendación 206 del OIT* es un instrumento no vinculante, que complementa el Convenio 190, y que proporciona directrices para la implementación efectiva de este Convenio entre las que destacan la protección y prevención, la orientación, formación y sensibilización y la reparación y asistencia.

**3.5** Cabe destacar también la *Convención Interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer* (Convención de Belém do Pará), ratificada por todos los países de América Latina y el Caribe y que se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer en el entorno laboral.

**3.6** Por último, es importante destacar el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* (Convenio de Estambul), ratificado por Andorra, España y Portugal, y que también contempla la necesidad de prevenir el acoso y otras formas de violencia en el trabajo como parte de un enfoque integral para erradicar la violencia de género.

---

2. Desde su adopción hasta la fecha (2019-2024), han ratificado Andorra, Argentina, Chile, Ecuador, España, México, Panamá, Perú, Portugal, El Salvador, Uruguay. Algunos de los países que han ratificado el Convenio 190, no han sometido la Recomendación 206 a la autoridad competente.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

**4.1** Esta política aplica a todo el personal de la SEGIB, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del Reglamento de Personal.

**4.2** La SEGIB se compromete a promover un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo, resguardando así la integridad física y psíquica de todas las personas. Ello implica, proteger a todas las personas trabajadoras en todas las situaciones vinculadas al trabajo; en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo; en los desplazamientos, viajes, alojamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

**4.3** Este compromiso se extiende también a las interacciones con agentes terceros que colaboran con la SEGIB, tanto en su sede central como en sus Oficinas Subregionales, asegurando que estos espacios sean seguros y estén libres de acoso.

## 5. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**5.1** 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. Abarcan una amplia variedad de acciones y comportamientos inaceptables y no deseados que causan ofensa, humillación u otros daños físicos o psicológicos a una persona.

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:

- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos y/o silbidos.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- Contacto físico no solicitado y deliberado o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- 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.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Explicitar o preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Reducir o eliminar el contenido de sus competencias como medida de castigo por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Impedir o influir negativamente, directa o indirectamente, en ascensos de categoría, nivel o escala profesional, como consecuencia de haber rechazado proposiciones de contenido sexual.

**5.2 El acoso por razón de sexo**, también llamado acoso sexista, se define como cualquier comportamiento físico o verbal basado en el género de la 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. Pueden tener lugar en ámbitos digitales, como redes sociales, plataformas de trabajo y mensajería interna.

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:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.

- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- 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.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- 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.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexista.
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- 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.
- Reducir o eliminar el contenido de sus competencias como medida de castigo en función de su sexo u orientación sexual.
- Impedir o influir negativamente, directa o indirectamente, en ascensos de categoría, nivel o escala profesional, como medida de castigo en función de su sexo u orientación sexual.

**5.3 Ciberacoso o acoso digital:** se refiere a las situaciones y comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo descritos previamente que se producen a través de plataformas digitales, redes sociales, mensajería instantánea, entre otros.

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 y/o por razón de sexo:

- Enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual (acoso sexual).

- Enviar constantemente insinuaciones sexuales no deseadas por medio de mensajes de chat en línea o correos electrónicos, aprovechando el anonimato o la distancia que ofrecen las plataformas telemáticas para hostigar a la persona (acoso sexual).
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas (acoso sexual).
- El envío repetido de mensajes o correos electrónicos con contenido ofensivo o degradante hacia una persona, debido a su género, a través de plataformas digitales como redes sociales, aplicaciones de mensajería o correo electrónico (acoso por razón de sexo).
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demerito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales que estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo).

## 6. RECOMENDACIONES Y MEDIDAS CONCRETAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A continuación, se recogen una serie de recomendaciones para impulsar una cultura preventiva donde la integración de la perspectiva de género es clave para identificar y evaluar el riesgo de acoso sexual y/o por razón de sexo. La elaboración de estas recomendaciones se ha basado en las mejores prácticas propuestas principalmente por la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup> en el ámbito de la prevención y sensibilización para la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral.

RECOMENDACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS
---------------	-------------------

1. Creación de cultura preventiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compromiso público y explícito:</b> Difundir, a nivel interno y externo, del compromiso por parte de la organización para fomentar un clima de respeto y tolerancia cero ante conductas discriminatorias.</li> <li>• <b>Socialización efectiva de política integral y protocolo de actuación:</b> Implementar diversas acciones para asegurar la correcta socialización entre todo el personal. Estas acciones pueden incluir comunicar oficialmente desde la SEGIB, realizar sesiones formativas específicas, incorporar la política en la web institucional e incluir un enlace en la firma de los correos institucionales, entre otras medidas que refuercen su difusión efectiva.</li> <li>• <b>Comunicación externa:</b> Coordinar mensajes con el área de comunicación externa para asegurar que se introducen aspectos propios de una cultura preventiva en los discursos y presentaciones institucionales.</li> </ul>
-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



3. OIT (2022), Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas.



## RECOMENDACIÓN      MEDIDAS CONCRETAS

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Apoyo de campañas institucionales:</b> Planificar campañas institucionales de sensibilización y concienciación en materia de violencia de género en el mundo del trabajo.</li> <li>● <b>Integrar la detección y evaluación del riesgo de acoso:</b> Como una parte de la evaluación general de riesgos laborales. Esto implica valorar tanto su posible existencia como su grado de incidencia, con el fin de identificar y dimensionar adecuadamente el riesgo de acoso en función de la información disponible sobre las condiciones de trabajo y factores organizativos que pudieran propiciarlo. En base a esta evaluación, se deben establecer y adoptar medidas preventivas específicas y adecuadas para minimizar estos riesgos.</li> <li>● <b>Detección del riesgo de acoso sexual:</b> Poner en marcha herramientas para la detección del riesgo en la organización.</li> </ul>
<p>2. Sensibilización y formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Elaboración de itinerarios formativos adaptados:</b> Sensibilizar y formar en materia de igualdad y violencia de género en el trabajo. Dicha formación deberá ser periódica y estar dirigida a la totalidad del personal.</li> <li>● <b>Requerimientos de la formación:</b> Asegurar que las formaciones son impartidas por persona con experiencia acreditada en la materia, que se emplea un lenguaje no sexista<sup>4</sup> y que, en ningún caso, se reproducen ni refuerzan estereotipos de género a través de los contenidos, ya sea texto, imágenes o audiovisuales. Además, se deberá facilitar la asistencia en términos de horarios y conciliación.</li> <li>● <b>Seguimiento de la formación:</b> Incluir indicadores de género para el seguimiento de las actividades formativas de cara a evaluar el impacto de éstas en la plantilla.</li> </ul>
<p>3. Fortalecimiento de capacidades institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Formación especializada:</b> Garantizar que las personas involucradas directamente en la gestión de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo cuenten con capacidades en esta materia y/o fortalezcan sus capacidades a través de formación especializada.</li> </ul>
<p>4. Representación equilibrada en responsabilidades de prevención</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres</b> entre las personas que asumen las responsabilidades de prevención y procurar cierto equilibrio en su situación laboral, en términos de posición, salario, tipo de contratación, etc.</li> </ul>

4. OOIB (2021), Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos.

## RECOMENDACIÓN MEDIDAS CONCRETAS

<p>5. Integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Adaptación de la normativa de seguridad y salud laboral:</b> Integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva entendiendo las desigualdades como factor de riesgo del acoso sexual y/o por razón de sexo. Es importante atender a la diversidad para poder identificar mejor las posibles situaciones de vulnerabilidad.</li> <li>● <b>Mayor coordinación entre igualdad-prevención:</b> Fomentar la integración de la perspectiva de género en gestión preventiva exige una mayor coordinación entre las áreas de igualdad y prevención, así como mecanismos de seguimiento.</li> </ul>
<p>6. Instrumentos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Procesos de selección/contratación:</b> Incluir en las convocatorias y en todo proceso de selección criterios de valoración positiva a la formación en género y/o la prevención de violencias en el ámbito laboral.</li> <li>● <b>Accesibles a todo el personal:</b> Disponer de instrumentos actualizados y disponibles en todo momento.</li> <li>● <b>Divulgación:</b> Socializar de forma efectiva a través de la formación, de comunicaciones internas, en la web de SEGIB, entre otras medidas.</li> </ul>
<p>7. Apoyo a la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Poner a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes:</b> Para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento.</li> </ul>
<p>8. Seguimiento y evaluación de la política y el protocolo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Evaluaciones periódicas del desarrollo/impacto de la política:</b> Recoger mediante instancias participativas sugerencias de mejora en la aplicación de la política y del protocolo por parte de la plantilla del personal.</li> <li>● <b>Evaluación y seguimiento de los casos:</b> De cara al análisis de los hechos que han tenido lugar y poder mejorar/adaptar el protocolo y prevenir nuevas situaciones de riesgo. Llevar registro de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo denunciados, resoluciones y seguimiento.</li> <li>● <b>Evaluación y seguimiento de las víctimas:</b> Realizar el seguimiento de las víctimas para evaluar si el procedimiento de recuperación de su proyecto profesional se ha visto afectado como consecuencia de las medidas de apoyo que se han puesto en marcha para su caso concreto.</li> </ul>
<p>9. Sensibilización en el uso de plataformas digitales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Educación sobre el uso adecuado de las plataformas digitales</b> y de comunicación y establecer unas reglas claras sobre la conducta apropiada en estos espacios.</li> </ul>



Secretaría General  
**Iberoamericana**

Secretaria-Geral  
**Ibero-Americana**

Con el apoyo de

