



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

PROTOCOLO DE LA REGLA DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO SECRETARÍA GENERAL IBEROAMERICANA (SEGIB):

ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Artículo 1. Naturaleza, objeto y ámbito de aplicación	3
Artículo 2. Faltas	3
Artículo 3. Sanciones disciplinarias y medidas complementarias	5
Artículo 4. Asesoría especializada	5
Artículo 5. Información a la presunta víctima	6
Artículo 6. Procedimiento para la tramitación de expedientes disciplinarios	6
Artículo 7. Procedimiento con empleados/as de gobiernos, organismos, instituciones o empresas tercerizadas en el ámbito de la relación que la SEGIB tenga con estos	8
Artículo 8. Evaluación y seguimiento	8
Artículo 9. Entrada en vigor	8

Artículo 1. Naturaleza, objeto y ámbito de aplicación

1.1 El presente Protocolo constituye una norma especial con respecto a la Regla del Régimen Disciplinario de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y tiene por objeto regular el régimen disciplinario en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de aplicación de dicha Regla.

1.2 Asimismo, se enmarca en la Política integral de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la SEGIB, complementando su efectiva aplicación.

1.3 La Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB resulta aplicable en todo lo que no esté regulado en el presente Protocolo.

Artículo 2. Faltas

Las faltas previstas en este Protocolo podrán calificarse como leves, graves, o muy graves. Las conductas seguidamente descritas constitutivas de faltas podrán tener lugar de manera presencial o en el ámbito digital.

2.1 Serán consideradas **leves** las siguientes faltas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables;
- b) Chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto;
- c) Abusos verbales de contenido libidinoso;
- d) Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo, cuando la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas;
- e) Preguntar sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- f) Cualquier otra acción leve que constituya un comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de la persona, que tenga el propósito, produzca o sea susceptible de producir un daño contra la dignidad de la persona y/o crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.2 Serán consideradas **graves** las siguientes faltas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras no consentidas;
- b) Gestos y/o expresiones obscenas;
- c) Contacto físico no solicitado y deliberado o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- d) La agresión verbal de carácter sexual o por razón de sexo;
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- f) Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual;
- g) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual;
- h) Dar órdenes vejatorias o imposibles de cumplir, por razón de su sexo u orientación sexual;

- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- j) La orden de aislar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- k) Aislar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- m) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación con razón del/de su sexo u orientación sexual o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- n) Reducir o eliminar el contenido de sus competencias por razón de su sexo u orientación sexual;
- o) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- p) Impedir o influir negativamente, directa o indirectamente, en ascensos de categoría, nivel o escala profesional, en función de su sexo u orientación sexual;
- q) Cualquier otra acción grave que constituya un comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito, produzca o sea susceptible de producir un daño contra la dignidad de la persona y/o de crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.3 Serán consideradas **muy graves** las siguientes faltas:

- 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) La creación o promoción 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) La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo;
- f) La grabación y/o difusión no consentida de imágenes, audios o vídeos privados cuando estos afecten a la intimidad de las personas y a su libertad sexual;
- g) Amenazar, coaccionar, difamar o acosar sexualmente a una persona, mediante el uso de tecnologías de la información incluyendo la inteligencia artificial.

Artículo 3. Sanciones disciplinarias y medidas complementarias

3.1 Se aplicarán a las faltas establecidas en el artículo 2 del presente Protocolo las sanciones previstas en la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB, de acuerdo con el nivel de gravedad que corresponda.

3.2 Las sanciones aplicadas podrán ser acompañadas por medidas complementarias cuando estas sean consideradas adecuadas para reparar el daño causado y/o evitar la repetición de las faltas de que se trate, entre otras, las siguientes:

- a) Apoyo psicológico y social a la víctima;
- b) Modificación de las condiciones laborales con el acuerdo de la SEGIB y de la víctima de acoso que se estimen beneficiosas para su recuperación;
- c) Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigida a la persona agresora.

Artículo 4. Asesoría Especializada

4.1 Las funciones y competencias de la Asesoría Especializada serán las de asesorar a la presunta víctima, así como las que se le atribuyen en el presente Protocolo, y en las normas que lo desarrollen o complementen.

4.2 La Asesoría Especializada estará compuesta por dos personas. Una será el/la Jefe/a de la División de Género y otra será una persona designada por el/la Secretario/a General, atendiendo al perfil y formación requerida en el art. 4.5.

4.3 La designación prevista en el artículo 4.2 no puede recaer sobre una persona que haya sido sancionada en virtud del presente Protocolo.

4.4 Las personas integrantes de la Asesoría Especializada se darán a conocer a todo el personal de la SEGIB, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

4.5 Se procurará que las personas designadas cuenten con formación y experiencia previa en materia de género y concretamente en prevención de acoso sexual y por razón de sexo. En caso contrario, se les proporcionarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para recibir formación sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

4.6 La Asesoría Especializada, al momento de comunicarse con la presunta víctima, deberá:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual y por 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.

Artículo 5. Información a la presunta víctima

5.1 La Asesoría Especializada informará a la presunta víctima sobre los servicios públicos disponibles para garantizar su adecuada protección y recuperación.

5.2 Asimismo, la Asesoría Especializada brindará en cualquier momento el asesoramiento que le sea solicitado por la presunta víctima.

Artículo 6. Procedimiento para la tramitación de expedientes disciplinarios

6.1 Para la tramitación de expedientes disciplinarios en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo se aplicará el procedimiento previsto en la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB, con las particularidades que se establecen en los artículos siguientes. A los efectos de dirimir cualquier incidencia o interpretación respecto del procedimiento aplicable, deberá tenerse presente el principio de economía procesal.

6.2 Toda persona que se considere víctima o tenga conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de alguna de las faltas previstas en el presente Protocolo, podrá presentar una denuncia ante cualquiera de los miembros de la Asesoría Especializada, verbalmente y/o por escrito a la dirección de correo electrónico específicamente habilitada para ello. En todo caso, se garantizará la confidencialidad.

6.3 En relación con los miembros de la Asesoría Especializada, serán de aplicación las causales de abstención y recusación y el procedimiento previsto en la Regla del Régimen Disciplinario.

6.4 Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de recibida la denuncia, la Asesoría Especializada efectuará una calificación preliminar de la conducta, en base a los indicios que surjan de la misma. En caso de duda, corresponde optar por la calificación más agravada.

En el supuesto de que la presunta víctima no sea la persona denunciante, se citará a la presunta víctima a audiencia a los efectos de poder realizar una adecuada precalificación de la conducta.

6.5 Si la conducta denunciada pudiera calificarse preliminarmente como falta muy grave o grave, la Asesoría Especializada registrará la denuncia y solicitará, previo acuerdo con la víctima, la incoación del correspondiente expediente disciplinario al órgano competente, conforme a la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB en un plazo máximo de los dos (2) días hábiles siguientes. Junto con la solicitud de incoación, la Asesoría Especializada se pondrá en contacto con la presunta víctima para proporcionarle toda la información relevante, incluyendo el alcance de su función, el acompañamiento disponible y las acciones y plazos estipulados en este Protocolo y en la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB.

6.6 En los supuestos en que la conducta pueda ser indiciariamente calificable como falta leve, la Asesoría Especializada registrará la denuncia y en un plazo máximo de los dos (2) días hábiles siguientes nombrará a uno/a de sus miembros encargado/a de la investigación, que será con quien la presunta víctima tratará únicamente.

6.6.1 La persona designada iniciará la investigación de manera rápida y confidencial, a efectos de poder corroborar la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello llevar adelante las medidas que estime necesarias.

6.6.2 En caso de no poder comprobar la existencia de indicios que doten de veracidad a la denuncia, el/la miembro de la Asesoría Especializada encargado/a de la investigación presentará un informe ante el órgano competente para incoar el expediente disciplinario conforme la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB, quien decidirá respecto de la procedencia o no de la incoación.

6.6.3 En caso de comprobar la existencia de indicios que doten de veracidad a la denuncia, la persona de la Asesoría Especializada se pondrá en contacto con la víctima para proporcionarle toda la información relevante, incluyendo el alcance de su función, el acompañamiento disponible, y las acciones y plazos estipulados en este Protocolo y en la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB, incluyendo la posibilidad de una resolución mediante una audiencia conjunta con la persona denunciada antes de iniciar un expediente disciplinario.

6.6.4 Si la presunta víctima estuviera de acuerdo con llevar a cabo la referida instancia de resolución, el miembro encargado entrará en contacto con la persona denunciada, a efectos de poner en su conocimiento la conducta denunciada y haciéndole saber que se iniciará la instancia de resolución, explicándole los alcances de este mecanismo.

6.6.5 El miembro encargado/a de la instancia de resolución citará a una audiencia conjunta a la presunta víctima y a la persona denunciada, en la que expondrá que la conducta denunciada es presuntamente constitutiva de una falta leve prevista en este Protocolo.

6.6.6 La instancia de resolución se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la designación de la persona de la Asesoría Especializada encargada de llevar a cabo dicha instancia. Solamente en casos excepcionales y de justificada necesidad podrá ampliarse el plazo en otros cinco (5) días hábiles.

6.6.7 El miembro de la Asesoría Especializada encargado emitirá un acta sobre el resultado de la instancia de resolución. En caso de que mediante esta instancia se haya alcanzado una resolución satisfactoria para la presunta víctima y para la persona denunciada, ordenará el cierre de las actuaciones, dejando constancia del acuerdo alcanzado. En caso contrario, solicitará la incoación del correspondiente expediente disciplinario ante el órgano competente, conforme la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB. En estos casos, el/la Instructor/a designado/a para la tramitación del expediente no puede coincidir con la persona de la Asesoría Especializada encargada de la instancia de resolución.

6.6.8 El/la Instructor/a del expediente disciplinario deberá mantener informada de la tramitación a la Asesoría Especializada, la que, previo acuerdo de la víctima podrá proponer elementos de prueba o testimonios. Asimismo, el/la instructor/a o el/la Secretario/a General podrán solicitar la opinión de la Asesoría Especializada en cualquier etapa del procedimiento.

6.6.9 Se intentará recabar toda la información de los hechos por parte de la presunta víctima con una única entrevista, a fin de evitar la revictimización que pueda incidir negativamente en su estado, garantizando en todo momento la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Artículo 7. Procedimiento con empleados/as de gobiernos, organismos, instituciones o empresas tercerizadas en el ámbito de la relación que la SEGIB tenga con estos

7.1 Cuando la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo es realizada contra una persona empleada de un gobierno, organismo, institución o empresa tercerizada, es decir contra una persona no contemplada en el ámbito de aplicación de este Protocolo, la SEGIB, a través de la persona u órgano designado en cada caso por el/a Secretario/a General, lo pondrá en conocimiento del correspondiente gobierno, organismo, institución o empresa tercerizada, si lo considera procedente.

7.2 La SEGIB procurará la protección de la persona que presenta la denuncia en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso.

7.3 La SEGIB incluirá en todos los pliegos elaborados, a efectos de la realización de una contratación, una cláusula relativa a las actuaciones que se deben adoptar en casos de acoso sexual y/o por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

7.4 Todo lo anterior, sin perjuicio del ejercicio de cualesquiera otras actuaciones o denuncias que se considerase oportuno emprender ante los órganos o tribunales competentes.

Artículo 8. Evaluación y seguimiento

8.1 La Asesoría Especializada llevará un registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar un informe bienal de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo en la Secretaría General Iberoamericana. Este informe, que mantendrá la confidencialidad sobre la identidad y datos personales de las personas involucradas, se presentará a la Contraloría a los efectos del artículo 12 de la Regla del Régimen Disciplinario de la SEGIB.

8.2 Con base en los informes bienales, el/la Secretario/a General podrá adoptar las medidas necesarias para fortalecer la política integral de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la SEGIB.

Artículo 9. Entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor, una vez aprobado por el Secretario General Iberoamericano, al día siguiente hábil posterior a su notificación al personal de la SEGIB.



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Con el apoyo de

