



**Protocolo Modelo para la Prevención y Atención
del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de
Iberoamérica
y
Declaración Iberoamericana para prevenir,
sancionar y erradicar el acoso sexual de los
Poderes Judiciales de Iberoamérica**

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	CONSIDERACIONES INICIALES	10
3	PROTOCOLO MODELO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LOS PODERES JUDICIALES DE IBEROAMÉRICA.....	13
3.1	OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	13
3.1.1	Objetivo del Protocolo	14
3.2	MARCO JURÍDICO	15
3.3	MARCO CONCEPTUAL	17
3.3.1	Definición del acoso sexual y sus componentes	18
3.3.2	Formas y modalidades de acoso sexual	20
3.3.3	Consecuencias del acoso sexual.....	22
3.4	CULTURA DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA.....	23
3.4.1	Política para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual.....	24
3.4.2	Protocolo para la atención del acoso sexual en el poder judicial.	25
3.4.3	Código de Ética y Conducta	25
3.4.4	Declaración de principios	26
3.4.5	Diagnóstico del clima laboral.	27
3.4.6	La Capacitación.....	27
3.4.7	Campañas de sensibilización.	27
3.4.8	Canales de información.....	28
3.4.9	Definición de normas de carácter preventivo:.....	29
3.5	PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	30
3.5.1	El derecho a la igualdad y la no discriminación:	30
3.5.2	El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal:.....	31
3.5.3	La debida diligencia:	31
3.5.4	Ambiente laboral armonioso:	32
3.5.5	Manejo integral y confidencial del caso:.....	32
3.5.6	El debido proceso:.....	32

3.5.7	La Protección de la persona afectada durante la investigación:.....	32
3.5.8	Deberes del Estado:.....	33
3.6	NORMAS MÍNIMAS PARA ENFRENTAR CASOS DE ACOSO SEXUAL.....	34
3.7	CRITERIOS PARA CONOCER Y RESOLVER CASOS DE ACOSO SEXUAL.	40
3.8	SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	47
4	GLOSARIO.....	49

1 INTRODUCCIÓN

El presente documento, que contiene el *“Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica”*, y la *“Declaración judicial iberoamericana sobre para prevenir, sancionar y erradicar del acoso sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica”*, se inserta dentro de los acuerdos realizados por la *“Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia”*, durante la Primera Ronda de Talleres de la XX Cumbre Judicial Iberoamericana donde se propone la elaboración de un Protocolo Modelo, que contribuya a reflexionar y prevenir sobre acoso sexual en los Poderes Judiciales de la región, para ser presentado a la aprobación de la Asamblea Plenaria en el año 2020.

El propósito de estos documentos es contribuir con la erradicación de la violencia contra las mujeres, mejorar el acceso a la justicia, así como, impulsar el respeto por el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por razones de género, tanto en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana como en las decisiones judiciales y en el servicio público de la administración de justicia de los Poderes Judiciales miembros de ésta.

Cada vez cobra mayor importancia en el mundo la lucha en contra de la violencia hacia las mujeres, especialmente la violencia sexual. El año 2018 marcó un hito en esta línea a nivel mundial, impulsado principalmente por los movimientos de mujeres que alzaron su voz demandando, entre otras cosas, la erradicación del acoso sexual de todos los espacios sociales, laborales, académicos, artísticos y religiosos, entre otros.

El acoso sexual es una manifestación extrema de discriminación y violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres. En palabras de la Relatora Especial del año 1997, Sra. Radhika Coomaraswamy, sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias, *“La existencia del acoso sexual debe insertarse en la corriente de la violencia sexual contra las mujeres. Es un ataque personal contra la mente y el cuerpo de la mujer, que provoca temor y viola el derecho de la mujer a su integridad corporal, su educación y su libertad de movimiento. Se utiliza como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene la condición social subordinada de la mujer. El acoso sexual tiene lugar con frecuencia en la calle, en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas y en los transportes públicos. Sin embargo,*

la forma más perniciosa es el acoso sexual en el lugar de trabajo o en las instituciones educativas. El acoso sexual afecta directamente la base de la autosuficiencia económica de la mujer y perturba su capacidad de ganarse la vida al obligarla a abandonar el lugar de trabajo o la escuela. Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual que lo haga un hombre”¹.

En relación a la magnitud del problema, recientemente la International Bar Association², en 2019, desarrolló una encuesta sobre bullying y acoso sexual en la profesión jurídica, en la cual participaron 6.980 personas provenientes de estudios jurídicos, abogados *in-house*, fiscales, integrantes del Poder Judicial y funcionarios, de 135 países. La encuesta reveló que 1 de cada 3 mujeres y 1 de cada 14 hombres habían sido acosados sexualmente en un contexto laboral. El estudio además reveló que en el 75% de los casos de acoso sexual el incidente jamás es denunciado por varias razones, entre ellas el estatus del acosador, por miedo a represalias y porque el incidente es endémico al lugar de trabajo. Adicionalmente, el estudio reveló que las políticas laborales y los cursos de formación no parecen tener el impacto deseado, ya que en aquellos lugares donde si existen políticas laborales específicas y cursos de formación en la materia, las personas tienen prácticamente las mismas probabilidades de sufrir bullying y acoso sexual que aquellas personas encuestadas en lugares de trabajo donde no existen ni políticas ni cursos de formación específicos³.

En países de la región, como España, México y Chile, se han desarrollado investigación e iniciativas en esta línea. Así, en el Poder Judicial de Chile, un estudio de diagnóstico desarrollado a fines de 2015 y principios de 2016, reveló que una de cada diez personas funcionarias habían experimentado o presenciado acoso sexual en la institución y que de ellas sólo el 22% utilizaba alguna vía institucional para denunciar, lo que evidenció no sólo la existencia de un problema grave que afectaba a las mujeres de manera transversal, sino también que los mecanismos vigentes a la fecha no eran idóneos para canalizar y dar un tratamiento adecuado a este tipo de denuncias al interior de la institución; ante ello fue aprobado en julio del año 2018 un Procedimiento para la

¹ Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. E/CN.4/1997/4, 12 de febrero de 1997, párr. 47.

² La International Bar Association (o IBA), establecida en 1947, es una organización que agrupa a profesionales del derecho, asociaciones de abogados y sociedades de abogados, a nivel internacional.

³ International Bar Association, *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession*, 2019. Disponible en web: <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno. En México, por su parte, entre los años 2008 y 2009 se desarrollaron diagnósticos en la Suprema Corte de Justicia de la Nación que revelaron el sentimiento que prevalecía entre las mujeres, de sufrir injusticias cuando se enfrentaban a dichas situaciones incluyendo que cualquier reclamo podía poner en riesgo su trabajo, generar represalias u otros efectos. Posteriormente a través de Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴; junto a un Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitido en 2016⁵.

A nivel global se han gestado importantes avances normativos, que se suman a los mandatos contenidos en los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en relación al respeto a los principios de Igualdad y No Discriminación y a la erradicación de la violencia de género. En esta línea son destacables dos instrumentos que apoyan la emisión y observancia del presente Protocolo Modelo y la Declaración: por un lado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de Naciones Unidas (ONU) el 26 de septiembre de 2015, en especial los siguientes objetivos: “**5 Igualdad de Género**: Poner fin a todas las formas de discriminación y violencia de género y **16 Paz y justicia**: Reducir considerablemente todas las formas de violencia, poner fin a la explotación, la trata y la tortura contra los niños, y garantizar acceso a la justicia”. Por su parte, en junio del año 2019, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se logró la adopción de un instrumento específico sobre la eliminación de la violencia y el acoso sexual en el mundo del trabajo, el **Convenio N° 190**, que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo “*pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos (...) y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*”. Además, señala que la “*violencia y el acoso*” se definen como comportamientos, acciones o amenazas “*que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico*”. Por otro lado, se recuerda a los Estados Miembros

⁴ El mismo se encuentra disponible en el siguiente hipervínculo: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco-normativo/disposiciones-caracter-gral-expedidas-scjn/acuerdos-administrativos/documento/2016-12/AGA-III-2012.pdf>

⁵ El documento se encuentra disponible en el siguiente hipervínculo: <https://amijorgmx.files.wordpress.com/2016/10/manual-de-buenas-practicas.pdf>

que tienen la responsabilidad de promover un *"entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas (...)"*. El objetivo de la nueva norma internacional es brindar protección a las personas trabajadoras y empleadas, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, las personas cuyo contrato se haya rescindido, las personas que realicen labores de voluntariado o busquen trabajo, y los solicitantes de empleo. En virtud de la norma se reconoce que *"individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador"* también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso. El Convenio N° 190 entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados miembros de la OIT lo hayan ratificado.

El acoso sexual al interior de los Poderes Judiciales es actualmente una de las principales preocupaciones en los diferentes órganos judiciales de los países de Iberoamérica ya que no todos tienen una respuesta institucional en la materia, de acuerdo a los hallazgos del cuestionario sobre Prácticas con Perspectiva de Género, realizado por la Comisión de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana en el período de febrero a mayo del año 2019, el cual contestaron 20 países miembros de la Cumbre⁶. Con respecto a violencia y acoso por razón de género y acoso sexual, 10 de las instituciones encuestadas manifestaron contar con normativa específica referida al acoso sexual al interior de la institución (equivalentes al 43.47% de las instituciones), mientras que 13 instituciones no cuentan con ella. De ellos, siete países (México, Portugal, Cuba, Nicaragua, Guatemala, Bolivia y Honduras) cuentan con una Ley sobre el tema del acoso sexual y dos países (Costa Rica y Paraguay) establecen la atención y prevención del acoso sexual mediante acuerdo de las Cortes Supremas de los respectivos países. Un país, República Dominicana, aborda el tema en su Política de Igualdad de Género, así como su reglamento y protocolo de actuación, un país, El Salvador, aborda el acoso sexual en el Contrato Colectivo de Trabajo y un País, Puerto Rico, establece por medio de Cánones de Ética Profesional y Código de Ética, regulaciones contra el acoso sexual para funcionarios/as, empleados/as, ex funcionarios/as y ex empleados/as de la Rama Judicial; Reglas de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial y el Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial. Un país (España) presenta

⁶ El Cuestionario en materia de género fue respondido por 20. Cabe señalar que por lo que se refiere al apartado de VI. Violencia y acoso por razón de género y acoso sexual, 20 países dieron respuesta al mismo. Algunos de los cuales incluyen sólo a una institución y, otros a las dos instituciones con las que participan en la Cumbre.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso en razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, aprobado por acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial.

Luego, fue evidente la disparidad de normas de procedimiento aplicables, algunas de las cuales se rigen de acuerdo a las leyes del propio país, otras donde se aplican procedimientos administrativos al interior de las instituciones y otras, como se ha señalado, donde se le da una regulación especial. Esto obedece, por un lado, a diferencias normativas y de estructura organizacional, pero asimismo se constatan diferencias en relación a aspectos sustantivos, entre ellos los siguientes:

- En relación a la obligatoriedad de la denuncia. En 12 de las instituciones encuestadas es obligación denunciar para quienes tienen conocimiento de acoso sexual. En una de ellas, Costa Rica, es obligatorio, pero con un supuesto, el cual consiste en que solo se le dará trámite a la denuncia cuando la persona víctima la ratifique ante el órgano disciplinario. Por otro lado, en 9 instituciones no es obligación la denuncia y en una de ellas no lo es (Nicaragua), salvo en el caso de que los hechos ocurran en áreas de trabajo donde conoce el inmediato superior; en caso contrario es a la víctima a quien corresponde la denuncia.
- En relación a las medidas preventivas o cautelares que el órgano ejecuta entre las personas involucradas en una denuncia de acoso sexual, la medida que se aplicó en la mayoría de los casos es la suspensión temporal de la parte denunciada (en 14 instituciones) y le sigue en importancia las reubicaciones de la parte ofendida (con 11 instituciones que la aplican), entre otras medidas se aplican también el cambio de horarios y la imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso.
- En relación a las sanciones aplicables, en la mayoría de los Poderes Judiciales se aplican sanciones administrativas, que van desde el apercibimiento o amonestación hasta la destitución.

El Protocolo Modelo que se incorpora en este documento, puede ser aplicado en los despachos judiciales de todas las jurisdicciones y especialidades, será útil tanto para los Poderes Judiciales que cuentan con una regulación en la materia como para aquellos que aún no lo han adoptado. A los países que no cuentan con regulación específica, les permitirá adentrarse en los conceptos y las normas mínimas para abordar el acoso sexual que es un tema que continúa invisibilizado, para que una vez visibilizado, hombres y mujeres se cuestionen cuáles son los límites de las interacciones sociales y profesionales, cuál es la línea divisoria de la relación interpersonal, qué es educación y respeto, y qué es

pasar la línea hacia conducta discriminatoria y lesiva a dignidad humana. A los países que ya cuentan con una regulación, les permitirá analizar el alcance de sus normas y plantearse vacíos o mejores prácticas que pueden enriquecer su ordenamiento jurídico.

La utilización del Protocolo Modelo y el desarrollo de protocolos uniformes contribuirá a que los y las servidoras judiciales, inicien un proceso de internalización en lo que tiene que ver con el respeto al derecho de la igualdad y la no discriminación, así como contribuir en la lucha contra la violencia de género, convirtiéndose este documento en un instrumento fundamental para este objetivo.

La Declaración judicial iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica, por su parte, determina el compromiso de las más altas autoridades de los Poderes Judiciales de Iberoamérica, por erradicar este flagelo tanto de los espacios institucionales como de la propia Cumbre Judicial Iberoamericana, estableciendo mandatos concretos para avanzar en esta línea.

El presente documento comienza con una contextualización del tema mostrando algunos antecedentes que surgen al interior de la Cumbre Judicial. La estructura del Protocolo Modelo incorpora sus objetivos, la justificación y el campo de aplicación, luego se adentra en el marco jurídico y en un marco conceptual. Posteriormente el Protocolo destaca la naturaleza preventiva de una serie de acciones que enumera, dado que la prevención es clave para propiciar un cambio de cultura de tolerancia de la violencia sexual y de irrespeto a los derechos humanos de las personas. Posteriormente el documento trabaja los principios del procedimiento, algunas normas mínimas para enfrentar los casos y los criterios a tener en cuenta en el desarrollo de la investigación que se concrete por causa de una conducta de acoso sexual, para finalizar proponiendo el uso de sistemas de seguimiento y monitoreo. Se incorpora, asimismo, el texto de la Declaración Judicial Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica, a efectos de ser presentada en la Asamblea Plenaria de la XX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, a realizarse en el mes de abril de 2020 en la ciudad de Panamá.

La preparación de este documento, estuvo a cargo de la magistrada de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, Margarita Leonor Cabello Blanco, la Ministra de la Corte Suprema de Justicia de Chile, Andrea Muñoz Sánchez y la Ministra de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, Alba Luz Ramos Vanegas, con el apoyo de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia (CNGRJ), la Secretaría Técnica de Igualdad de

Género y no Discriminación del Poder Judicial de Chile y la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial de Nicaragua.

2 CONSIDERACIONES INICIALES

La Cumbre Judicial Iberoamericana es una organización que se inició en Madrid en el año 1990, con sucesivas ediciones que se realizaron, entre otros países, en México, Brasil, Uruguay, Argentina, Chile y Ecuador. Tiene por misión articular la cooperación y la concertación entre sus miembros con el objetivo de adoptar proyectos y acciones para el fortalecimiento de la administración de justicia y del sistema democrático entre los poderes judiciales de Iberoamérica y aglutina a las Cortes Supremas, los Tribunales Supremos de Justicia y los Consejos de la Judicatura.

La Cumbre Judicial Iberoamericana trabaja con una metodología orientada a resultados, en especial a la mejora de las administraciones de justicia y a la excelencia del servicio prestado por los jueces y juezas a la sociedad. Es así como los resultados de la Cumbre Judicial Iberoamericana se plasman en los *hitos fundamentales* de las ediciones anteriores, como documentos axiológicos aprobados por las Asambleas Plenarias y los “*Hijos de Cumbre*” que surgen de las Comisiones, creados a lo largo de la historia de la organización, los cuales se tornan en referentes de autoridad para los Poderes Judiciales.

Tanto en el campo de los productos axiológicos o *hitos fundamentales*, como en los “*Hijos de la Cumbre*”, la organización ha trabajado el enfoque diferencial y de género, el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, resultando importante destacar que todos estos aspectos, se conjugan y hacen parte de una mirada que propone una administración de justicia moderna, innovadora, al servicio de la sociedad y respetuosa de los derechos humanos.

Es así que en el año 2014 en Santiago de Chile, la Asamblea Plenaria de la XVII edición de la Cumbre Judicial, aprobó el *Protocolo Iberoamericano para el Acceso a la Justicia de las Personas y Grupos en condiciones de vulnerabilidad, **con especial énfasis en justicia con enfoque de género***. Este protocolo da continuidad a otros productos de las Cumbres, como la *Carta de derechos de las personas ante la justicia en el Espacio Judicial Iberoamericano* (Cancún 2002) y a las *Reglas de Brasilia* (Brasilia 2008). Este protocolo está dividido en dos volúmenes: (i) Niñas, niños y adolescentes; personas, comunidades y pueblos indígenas; personas con discapacidad y migrantes; y (ii) Violencia de género contra las mujeres.

En relación con la denominación “*Hijos de Cumbre*”, debe señalarse que es el fruto de una práctica reiterada para la designación de todas aquellas redes o estructuras estables creadas por la Cumbre Judicial Iberoamericana, que hoy se constituyen en verdaderos “organismos” autónomos, con identidad y objetivos propios, entre otros los siguientes:

- **La Comisión de Seguimiento de las Reglas de Brasilia** que se crea en la XIV Edición de la Cumbre realizada en Brasilia en el año 2008, con el objetivo de promover en la región iberoamericana la definición, elaboración, adopción y fortalecimiento de políticas públicas que promuevan el mejoramiento del acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad. La Comisión velará por el cumplimiento de las Reglas de Brasilia, que se constituyen en un conjunto de normativas reconocidas por las más importantes Redes del Sistema Judicial Iberoamericano como estándares básicos para garantizar el acceso a la Justicia de las personas vulnerables.
- **La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial**, creada en la XVII edición en Santiago de Chile en el año 2014, es un órgano dependiente de la Asamblea Plenaria de la Cumbre ***cuyo objetivo es dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y desarrollar proyectos y propuestas que permitan la incorporación de la perspectiva de género al interior de los Poderes Judiciales.***

En cumplimiento de sus objetivos, la Comisión respetará la autonomía e independencia de cada Poder Judicial y se encargará de impulsar la perspectiva de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana, promover espacios que permitan el intercambio y la difusión de las buenas prácticas en materia de justicia de género, entre las que se cuenta la elaboración de la presente “*Guía para la Atención del Acoso Sexual en el Poder Judicial*”.

En los diversos trabajos que ha desarrollado la Cumbre, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia ha tenido una participación clave para cumplir con el objetivo de transversalización de la perspectiva de género en los trabajos de la Cumbre, proponiendo una metodología consistente en explicar los acuerdos tomados en la Declaración de Santiago, a efecto de desarrollar acciones encaminadas a disminuir la brecha de género en dos ejes principales: (i) a lo interno de Cumbre y (ii) en los Poderes Judiciales de la región y desde estos

ángulos crear instrumentos que contribuyan a frenar la violencia contra las mujeres como es el caso del *“Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica”*, y la *“Declaración judicial iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica”*.

3 PROTOCOLO MODELO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LOS PODERES JUDICIALES DE IBEROAMÉRICA

3.1 OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Visto lo anterior, queda identificada la razón de ser, del presente documento y fijado su objetivo central, en elaborar un *“Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica”*, y una *“Declaración judicial iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica”*. Esto es, este documento encamina e impulsa el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por razones de género, tanto en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana, como en las decisiones judiciales, y en el servicio público de la administración de justicia de los Poderes Judiciales miembros de ésta. Se constituye en una estrategia para la lucha en contra de la violencia contra las mujeres, en especial la violencia sexual.

En lo que se refiere al Protocolo Modelo, si bien es innegable que las mujeres han conquistado innumerables espacios en las últimas décadas, continúa la discriminación en el campo laboral, a lo que no escapan los poderes judiciales, donde a no dudar en repetidas oportunidades aflora el acoso sexual, que es una de las formas más típicas de la violencia contra las mujeres. Es por ello que resulta particularmente importante y justifica la elaboración de un instrumento normativo, flexible como lo es este Protocolo para prevenir y atender los casos de acoso sexual que garantice la protección de derechos fundamentales como la igualdad, libertad, dignidad, seguridad, y la tutela en contra de acciones u omisiones discriminatorias, como es el acoso sexual en el trabajo, constituyéndose en una herramienta que atienda a conjurar tales injusticias.

El Protocolo es una herramienta adaptable a los marcos jurídicos nacionales e internacionales de protección y pueden implementarse por los Poderes Judiciales que consideren la necesidad de desarrollar productos encaminados a frenar el acoso sexual en el quehacer judicial. Asimismo, el Protocolo atiende las obligaciones adquiridas a nivel internacional con la ratificación de diversos instrumentos, convenciones y tratados, que

promueven la erradicación de la discriminación y la violencia contra la mujer u otros grupos marginados.

Dada la flexibilidad de las normas del Protocolo es un documento consultable y aplicable, por cualquier servidor/a judicial, independientemente de la jurisdicción y área jurídica que trabaje, que le permite desarrollar e implementar sus principios, bien sea para enriquecer el modelo nacional o adaptarlo a sus propias características normativas.

Para elaborar el presente instrumento se tomaron en cuenta algunas propuestas y orientaciones que se concretan en los trabajos que en similar sentido han realizado entre otros, los Poderes Judiciales de España, Chile y México.

3.1.1 Objetivo del Protocolo

Objetivo General:

Establecer lineamientos que sirvan de modelo para que los Poderes Judiciales de Iberoamérica puedan prevenir y atender las manifestaciones de violencia en especial el acoso sexual en el trabajo que vulnera el derecho a la igualdad, no discriminación y dignidad de hombres y mujeres, garantizando ambientes laborales libres de violencia sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica.

Objetivos específicos:

Generar lineamientos para:

1. Desarrollar medidas preventivas que protejan y eviten que las personas que laboran en los poderes judiciales, independiente de la jurisdicción o área administrativa, estén sometidas a conducta o hechos de acoso sexual.
2. Establecer normas y procedimientos de actuación para presentar quejas o denuncias de acoso sexual en el ambiente laboral.
3. Promover la recuperación personal y del proyecto de vida, que incluya el derecho a vivir libre de violencia en el ámbito profesional de juezas, jueces, magistradas y magistrados, sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja.

4. Dar seguimiento a las medidas de protección por ser víctima de violencia de género, garantizando la confidencialidad de la identidad de la víctima, y estableciendo las medidas pertinentes en las relaciones laborales.

3.2 MARCO JURÍDICO

Existe un amplio marco normativo, tanto internacional como el propio de cada país, en torno a la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación, base para el análisis de la prevención y denuncia de las situaciones de acoso sexual.

Además, en los Estados existen normas constitucionales que imponen a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, el principio de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, y el respeto a los principios de igualdad y no discriminación. En consecuencia, diversos estatutos imponen una obligación afirmativa de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos mediante el respeto por el derecho a la igualdad y la no discriminación, incluyendo la prohibición contra el acoso sexual en el trabajo.

De otra parte los distintos Organismos Internacionales han reconocido la violencia contra las mujeres como una falta grave a los Derechos Humanos de las mujeres, tal y como se postula en los siguientes instrumentos normativos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)
- Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1958)
- Pacto Internacional de derechos civiles y políticos y Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979)
- II Conferencia Mundial de la Mujer (ONU, 1980)
- Declaración socio-laboral del MERCOSUR (1991)
- II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (1993)
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU, 1993) que reconoce el acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia contra la mujer
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (ONU, 1994)

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA 1994)
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, 1995)
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (CPI, 1998)
- Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (ONU, 2000)
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (ONU, 2000)
- Carta de derechos ante la justicia en el espacio judicial iberoamericano (Cumbre Judicial, 2002)
- Estatuto del Juez Iberoamericano (Cumbre Judicial, 2004)

De acuerdo con la *Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención de Belém do Pará-, la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la violencia contra las mujeres constituye una grave forma de discriminación basada en el género e implica la violación de múltiples derechos humanos. Esa misma *Convención de Belém do Pará* señala que dicha violencia puede ocurrir en el ámbito laboral y en el artículo 7 se establece que los Estados se abstendrán de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y actuarán con la debida diligencia mediante políticas orientadas a prevenir, investigar y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

De igual manera ha de señalarse, que los Estados tienen legislación y diferentes normas estatutarias y administrativas internas que fijan procedimientos para la prevención, investigación y sanción de casos que tipifican el acoso y la violencia sexual, los cuales deben cumplirse sumando las orientaciones que trae el presente protocolo para los poderes judiciales, que como ya se advirtió, se propone hacer énfasis en la importancia de poner fin a la violencia y la discriminación. Además, ofrece criterios para la valoración de los casos sobre acoso sexual, patentiza los principios y derechos de las personas que se encuentran inmersas en dicha problemática, presenta mecanismos para promover una cultura de prevención y para derribar las barreras externas e internas que impiden la presentación de una denuncia, lo que incluye el facilitar la creación de canales de información que brinden a los servidores y servidoras judiciales el conocimiento para comprender y denunciar la ocurrencia de los eventos antes referidos.

A los tratados y normas internacionales, se suma una amplia jurisprudencia internacional, que permite conocer la aplicación de estas normativas, como ocurre con las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Campo Algodonero vs. México (2009), Fernández Ortega vs. México (2010) y Rosendo Cantú vs México (2010).

3.3 MARCO CONCEPTUAL

Para dar contexto a un marco conceptual debe iniciar por señalarse que hablar del acoso sexual exige al tiempo, considerarse la perspectiva de los Derechos Humanos de las mujeres y tener en cuenta las particularidades relacionadas con la perspectiva de género, entendiendo que debe realizar una protección con sustento en la debida diligencia.

De igual manera es menester visibilizar la discriminación en contra de la mujer que según la definición de la CEDAW precisa que es:

“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Además, se debe considerar el tema de violencia de género contra las mujeres, como aquellos actos violentos en contra de la vida, la integridad, la libertad y la indemnidad sexual de las mujeres en cualquiera de las etapas de su vida, que tiene por objeto limitar su libertad, mantenerlas en posición de sometimiento, dañarlas física, psicológica, económica y sexualmente y/o anularlas ante el poder patriarcal representado en la figura del hombre, sea en el espacio privado como el público con la finalidad de truncarles su proyecto de vida.

Dentro de las manifestaciones de violencia tiene especial preponderancia la sexual entendida esta como el conjunto de acciones u omisiones que atentan contra la libertad e indemnidad sexual de las mujeres, que tiene como resultado el daño o sufrimiento, ocasionadas por el hombre en contra de la mujer, en el marco de las relaciones desiguales

de poder, que les impida decidir libremente el ejercicio de su sexualidad, protegerse de contraer enfermedades de transmisión sexual, embarazo forzado.

3.3.1 Definición del acoso sexual y sus componentes

Lo primero que debe señalarse es que el acoso sexual es una manifestación de discriminación y violencia de género, contraria a la dignidad humana. A nivel Iberoamericano se han desarrollado varios esfuerzos por definirlo, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Concepto	Fuente
“Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo”	Procedimiento para la prevención denuncia y tratamiento del Acoso Sexual en el Poder Judicial Chileno. Corte Suprema de Justicia de Chile. 2018.
“Acoso sexual: Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.”	Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México. 2016.
“7. A efectos del presente Protocolo, y de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o	Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial. Consejo General del Poder Judicial España. 2017.

el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.”

En términos generales, por tanto, nos encontramos ante actos o comportamientos de índole sexual, en el que una persona realiza por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) en un evento o en una serie de ellos, acercamientos de índole sexual que no son consentidos por quien los recibe, que presentan una situación de desagrado y tienen el efecto de, por un lado, atentar contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad, la seguridad de las personas, o con el fin de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o, por otro lado, que generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las personas, que resulte ingrata, humillante, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

Es así que para que se produzca acoso sexual en el trabajo, tiene que darse un comportamiento de carácter o connotación sexual, no aceptado por la persona a la que va dirigido y que esto tenga efectos en la situación laboral de la persona víctima de acoso sexual.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, de forma coercitiva, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica, y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Aunque la desigualdad estructural entre mujeres y hombres ha determinado que éstas se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad para sufrir violencia basada en el género, los hombres, así como otros grupos y personas en situación de vulnerabilidad, como las pertenecientes a la diversidad sexual, son igualmente susceptibles de padecer violencia en el ámbito de las relaciones laborales, en cuanto existan razones de discriminación de género, roles y estereotipos que determinen que se produzca dicha situación. Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus

espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

Hay unos elementos que tipifican el acoso sexual laboral:

- **Las Acciones Sexuales No Recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- **Coerción Sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- **Sentimientos de Desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

3.3.2 Formas y modalidades de acoso sexual

Comportamiento físico de naturaleza sexual:

Se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

Conducta verbal de naturaleza sexual:

Hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:

Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:

Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

Otras conductas que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo y no son consentidas, que de igual manera patentizan situaciones de acoso sexual laboral, podrán consistir, en las siguientes:

- Gestos y piropos lascivos.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales.
- Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.
- Acercamientos o contactos físicos innecesarios.
- Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- Exhibición de pornografía.
- Requerir información sobre actividades de índole sexual.
- Las acciones de hostigamiento laboral originadas o derivadas de conductas de acoso sexual.
- Insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales o exigencias sexuales verbales o de hecho

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede presentar varias modalidades:

- i) **el chantaje sexual** (requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el cargo o comisión de servicios o de estudio; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un cargo o comisión);
- ii) **el acoso sexual ambiental** (acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe. En este caso el sujeto activo puede ser un superior jerárquico o un/a compañero/a de trabajo creando un ambiente de trabajo hostil y humillante para la persona acosada);
- iii) **el hostigamiento sexual** (otra forma de acoso sexual, que viola el derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; que atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general).

3.3.3 Consecuencias del acoso sexual

Las consecuencias del acoso sexual son de múltiple naturaleza y recaen no sólo sobre sus víctimas sino también sobre la persona acosadora, el personal que es parte del ámbito donde se enmarca el fenómeno y la organización en general.

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas. Las víctimas desarrollan el trastorno del estrés inmediato y postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo que muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral,

abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso. Sobreviene la depresión, pérdida de interés que afecta hasta su núcleo familiar; además el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

En la sociedad, es un obstáculo para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres y por tanto, para convertirse en una sociedad justa y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas.

En las organizaciones en la que se producen situaciones de acoso sexual, son claramente señaladas con deterioro sobre su imagen, condiciones todas que redundan negativamente en la productividad.

En el Estado, el acoso sexual significa una dificultad para cumplir con el rol de garante del ejercicio pleno e igualitario de los derechos humanos de todas las personas. Asimismo, impacta en gastos administrativos y judiciales para el tratamiento de denuncias por acoso sexual.

3.4 CULTURA DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA.

Toda institución debe asegurarse de promover y mantener un ambiente libre de violencia y seguro para sus trabajadores y trabajadoras, a través del diseño e implementación de medidas que le permitan erradicar aquellos aspectos que generan a un ambiente propicio para el acoso sexual.

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo. Un primer aspecto a tener en cuenta, es la necesidad de alentar al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra.

Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a todas las personas que integran el Poder Judicial la existencia de normas que sancionan este comportamiento; requiere contar con instrumentos que ayuden a la concientización y manejo del tema como un Código de Ética y Conducta, así como un Protocolo para la atención del acoso sexual, donde haya expresa mención de los principios que rigen este asunto. También deben existir diagnósticos de clima laboral, realizar capacitación, campañas de sensibilización para lo cual además se debe contar con adecuados canales de información y comunicación.

3.4.1 Política para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual.

Los países que aún no cuentan con una política institucional para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, pueden elaborarla de manera que tengan un documento de soporte para la consulta y conocimiento de los servidores/as judiciales, que comporte un trabajo de sensibilización, acompañado de mecanismos de control y vigilancia que actúe de forma permanente. La "tolerancia cero" hacia el acoso sexual debe estar reflejada en la política institucional como uno de sus principios y/o valores supremos. Todas las personas que integran el organismo judicial (Ministros/as, Magistrados/as, Jueces/zas, empleados/as) deben tener claro que el acoso sexual es un ilícito pluriofensivo y como tal tiene que ser tratado y sancionado.

Se recomienda que en los instrumentos de soporte al desarrollo de la política institucional adoptada, se incluyan normas específicas para la prevención del acoso sexual, tales como:

- Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual indeseado por la persona a la cual va dirigido (insinuaciones, roces intencionados, tocamientos, lenguaje obsceno, expresiones sexistas que pudieran provocar un ambiente laboral ofensivo, incómodo o humillante).
- Evitar realizar invitaciones y regalos no deseados que tengan como objetivo intimar y que puedan provocar incomodidad a la persona a la cual va dirigido.

- Respetar la orientación e identidad sexual de las personas, evitando realizar comentarios o chistes ofensivos por dicha razón.
- Respetar el Derecho a la igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, garantizando así a un ambiente de trabajo respetuoso.
- Realizar periódicamente diagnósticos de clima laboral que permitan identificar aquellos aspectos de la organización que favorecen y dificultan el alcance de sus objetivos encaminados a erradicar la práctica del acoso sexual en todas sus formas y modalidades. También para la definición de un plan concreto y medible dirigido al cambio organizacional que erradique los aspectos negativos y fortalezca los positivos.
- Entre aquellos que dificultan el alcance del desarrollo y éxito de toda organización, se encuentran las situaciones de acoso sexual y las condiciones que las propician. Un diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género es una herramienta que garantiza la detección precoz de condiciones laborales que favorecen la aparición y sostenimiento de situaciones de acoso sexual y la planificación de acciones para su erradicación, evitando así la configuración del hecho o asegurando su detección temprana.

3.4.2 Protocolo para la atención del acoso sexual en el poder judicial.

El presente Protocolo Modelo o los Protocolos internos que se generan considerando sus contenidos, debe hacer parte de los documentos que den soporte y desarrollo a la política institucional antes referida, en conjunto con otro documento que podría contribuir a su sostenimiento, que lo es el "*Código de ética y conducta*", como un conjunto de directrices cuyo objetivo es establecer las conductas aceptables y rechazables para los miembros de un grupo en particular, asociación, o profesión. Es importante que el protocolo contenga los procedimientos propios de cada Estado y un listado de criterios que permita conducir las investigaciones, con el acopio de los temas que permitan dar la claridad requerida para el proceso.

3.4.3 Código de Ética y Conducta

Es importante construir un Código de Ética y de conducta como una herramienta en la que estarán plasmadas las normas y actividades que en la práctica, garantizarán que el personal vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la

dependencia, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

Este código una vez creado debe darse a conocer a todas las personas que integran el Poder Judicial. De igual manera es importante y clave que se desarrollen los indicadores pertinentes para monitorear el cumplimiento del código de ética, conocer acerca de los desvíos, tendencias, causas de incumplimientos y áreas involucradas.

3.4.4 Declaración de principios

En la política institucional, en el Código de ética y conducta y en el protocolo para la atención del acoso sexual en poder judicial, es importante entre otros aspectos, concretar una declaración de principios en los temas referidos al acoso sexual, donde se refleje el compromiso del Poder Judicial que precise entre otros aspectos los siguientes:

- Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género.
- Promover el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre acoso sexual.
- Orientar e impulsar a quienes integran el Poder Judicial sobre los procedimientos vigentes.
- Recibir las denuncias e investigar de manera seria y de acuerdo a los procedimientos vigentes.
- Garantizar un proceso de investigación confidencial y de trato profesional y digno para la persona denunciante, mientras se garantiza un debido proceso a la persona investigada.
- Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes, que vayan desde la apropiación de medidas especiales de protección a la reparación integral del daño causado.
- Desarrollar acciones de capacitación y formación a las personas integrantes del Poder Judicial especialmente encargadas de desarrollar las investigaciones ante denuncias de acoso sexual.
- Determinar el compromiso de la institución en el respeto por el debido proceso, la debida diligencia y las normas necesarias para resguardar el adecuado desarrollo de los procedimientos.

3.4.5 Diagnóstico del clima laboral.

Es importante contar con un diagnóstico del clima laboral, dado que la realización periódica de estos diagnósticos permite identificar aquellos aspectos de la organización que favorecen y dificultan el alcance de sus objetivos, así como también, la definición de un plan concreto y medible dirigido al cambio organizacional que erradique los aspectos negativos y fortalezca los positivos. Entre aquellos que dificultan el alcance del desarrollo y éxito de toda organización, se encuentran las situaciones de acoso sexual y las condiciones que las propician. Un diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género es una herramienta que garantiza la detección precoz de condiciones laborales que favorecen la aparición y sostenimiento de situaciones de acoso sexual y la planificación de acciones para su erradicación, evitando así la configuración del hecho o asegurando su detección temprana.

3.4.6 La Capacitación.

La capacitación es una herramienta esencial para la prevención y enfrentamiento de la temática del acoso sexual. Se torna fundamental la sensibilización y la capacitación, que debería diseñarse e implementarse en función de los diferentes públicos objetivos que hay en una organización (altas autoridades, mandos medios de la organización y del sindicato, si lo hubiere y los grupos de apoyo que integran los servidores/as judiciales).

Es importante dar a conocer a todos los servidores/as judiciales que existe amplia normatividad nacional e internacional que exige la prevención, investigación y sanción de los casos de acoso sexual como una forma de discriminación y violencia que debe abolirse en todos los espacios de la sociedad y con mucho mayor razón en los poderes judiciales.

La capacitación debe considerar un enfoque multidisciplinario y referirse a cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en espacios laborales, especialmente al interior de los poderes judiciales, incluidos los peligros de riesgos psicosociales, la violencia y el acoso sexual y por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores, especialmente las mujeres.

3.4.7 Campañas de sensibilización.

Otra actividad para prevenir el acoso sexual, son las campañas de sensibilización. Estas traerán como beneficio, no solo que quienes integran los Poderes Judiciales conozcan más a detalle del tema, sino también un cambio de cultura, el cual, si se internaliza en la dependencia, facilitará que con el paso del tiempo de la costumbre pasen

a ser un hábito, con la finalidad de que también el personal pueda internalizarlo fuera de la dependencia.

Estas campañas permitirán discusiones, visualizaciones, así como mejorar y contar con los mecanismos adecuados para combatir los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral. El principio es romper con estereotipos y esquemas que nutren conductas discriminatorias y transmitir los principios de conducta permisible en el trabajo.

La forma de realizarlas es por medio de pequeñas pláticas que se den del tema en cuestión, publicaciones o envío de boletines a todo el personal con reflexiones o textos del tema, cursos y conferencias periódicas al personal, propagandas internas a favor de la salud y seguridad en contra del hostigamiento y acoso sexual.

Las campañas de sensibilización tienen el objetivo de disparar y alimentar la reflexión acerca de un tema, facilitando la desnaturalización del fenómeno y generando consciencia sobre su condición de problema. Así como también son útiles para difundir información sobre los recursos disponibles para su resolución y promoción de su uso.

Se recomienda que las campañas de sensibilización en acoso sexual incluyan la creación y uso de una imagen propia con diferentes aplicaciones, como material impreso (folletos, afiches, etc.), material audiovisual (fotos, videoclips, información radial y televisiva), comunicados para web, e-mail y redes sociales, entre otros. Estos materiales podrán ser usados como soporte para otras herramientas de sensibilización como son los talleres de sensibilización.

3.4.8 Canales de información.

Los poderes judiciales deben contar con canales de información adecuada, expedita y ágil que permitan a los servidores/as conocer entre otros los siguientes aspectos:

- En qué consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
- Conocer la importancia de denunciar los hechos, sin temor a represalias.
- Las leyes actuales existentes en el Estado y la políticas interna en la dependencia para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- El Código de ética y conducta interno de la dependencia.

- Los procedimientos y mecanismos, tanto para la denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Los lugares de atención internos existentes en la dependencia para la atención del acoso sexual, los formatos o formularios a llenar, así como las personas encargadas y horarios de atención.
- La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia en detalle el caso y otras medidas cautelares.
- Las medidas reparatoras que se brindan una vez concluido y cuando establece al culpable de la denuncia por hostigamiento y acoso sexual.
- Las sanciones administrativas, civiles o de responsabilidad civil extracontractual o punitivas, para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada.
- El apoyo con que cuentan y el asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimiento sobre el tema.
- Publicar en los sitios web del poder judicial y en los despachos judiciales el protocolo para la atención del acoso sexual.

3.4.9 Definición de normas de carácter preventivo:

Es necesario implementar, de acuerdo a las posibilidades de cada institución, la siguiente normativa:

- Entregar con el acto de posesión o de incorporación a la nómina el Protocolo para la atención del acoso sexual y el Código de Ética y conducta, para conocimiento y cumplimiento del mismo. Estos documentos deben estar escritos, publicitados en el portal web y accesible a todo el personal concernido.
- Garantizar la debida capacitación de quienes cumplen el rol de asesoramiento en investigadores de los casos de acoso sexual, así como de todos los servidores del poder judicial, con el fin de que contribuyan en la denuncia de los casos que ocurran, para lo cual se asegurará que ningún/a denunciante o testigo será objeto de represalias.
- Definir un procedimiento para comunicar al personal acerca de las sanciones administrativas como la inhabilitación o destitución del cargo.
- Debe quedar normado, que la dependencia/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores(as) sexuales.

- Debe estar regulada la obligación de documentar en las historias laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la persona afectada.
- Establecer como obligación del(a) empleador(a) el proporcionar referencias de un(a) ex trabajador(a) quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, con la información acerca del antecedente documentado.
- Trazar un programa de seguimiento y monitoreo a estos casos de acoso sexual para garantizar la sanción, los correctivos y la mejora del clima laboral.

3.5 PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Para la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se tomarán en cuenta los siguientes principios aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de acoso sexual:

3.5.1 El derecho a la igualdad y la no discriminación:

La igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios; el primero tiene una connotación positiva, en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos; mientras que el segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a discriminaciones arbitrarias e injustas.

Este principio está en la línea de asegurar la igualdad de oportunidades, lo cual implica la remoción de todas las barreras y obstáculos que, de forma injusta y arbitraria, impiden a las personas diseñar un proyecto de vida digna, y entenderá que la violencia laboral es uno de estos obstáculos. Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

Para dar cumplimiento a este postulado, es importante iniciar por concretar la realización de investigaciones relacionadas con el acoso sexual, lo que permitirá

establecer los focos de discriminación, evitando así la perpetuación de relaciones de poder asimétricas, especialmente en perjuicio de personas que, de manera individual o como parte de determinados grupos, se encuentren en situación de vulnerabilidad, y se abstengan de la reproducción de estereotipos de género que imponen a las personas comportamientos y actitudes, basados exclusivamente en su identidad sexo-genérica y que inciden negativamente en su acceso a los derechos.

3.5.2 El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal:

Las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual lesionan la dignidad y la integridad personal pues provocan sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptibles de humillar y, eventualmente, quebrar la resistencia física o moral.

La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

De acuerdo con este postulado que identifica el principio de respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el acoso sexual serán conducidas de manera que durante ellas no se revictimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole de manera inadecuada con la persona denunciada.-

De igual manera, las reparaciones tendrán una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

3.5.3 La debida diligencia:

Las conductas constitutivas de acoso sexual vulneran la dignidad e integridad personal de quienes las padecen, y en esa medida, son violaciones a los derechos humanos frente a las cuales los poderes públicos están obligados a actuar con la *debida diligencia*.

Basta analizar los diversos precedentes interamericanos, entre otras la Corte Interamericana, la obligación de *debida diligencia* incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

3.5.4 Ambiente laboral armonioso:

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del Estado proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

3.5.5 Manejo integral y confidencial del caso:

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad. De igual manera debe analizarse desde un plano integral, con análisis de los aspectos sociales, psicológicos y de género.

3.5.6 El debido proceso:

Tanto la persona agresora como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso de ley, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

3.5.7 La Protección de la persona afectada durante la investigación:

Según la naturaleza de la queja o denuncia por acoso sexual, podrá insistirse en que a las personas involucradas se le pueda propiciar un traslado de lugar de trabajo que no afecte a la víctima, especialmente si algún acto de venganza o el incremento de hostigamiento e intimidación pareciera probable. También permitir ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia esté investigándose, pero sólo en casos severos. Otra medida puede ser el ofrecer terapia, con gastos a cargo de la dependencia, entidad o sindicato, de acuerdo con las condiciones generales de trabajo. Además, dejar de trabajar con la persona acusada.

3.5.8 Deberes del Estado:

- Responsabilidad del Estado para garantizar el cumplimiento de los postulados y lo establecido en los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos.
- Cumplimiento del principio de la debida diligencia.
- Cumplimiento del principio de no revictimización voluntaria.

3.6 NORMAS MÍNIMAS PARA ENFRENTAR CASOS DE ACOSO SEXUAL

Respetando la diversidad de ordenamientos jurídicos de los Poderes Judiciales de Iberoamérica, a continuación se incorporan una serie de normas mínimas que se propone analizar a la luz de la normativa interna de cada país y de cada Poder Judicial, para efectos de abordar adecuadamente la investigación de denuncias de acoso sexual.

1. En términos organizacionales es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones.
 - a. En el caso en que la normativa interna determine la aplicación de un procedimiento administrativo disciplinario para investigar denuncias de acoso sexual, y siempre que dicha normativa lo permita, es necesario asegurar que la persona funcionaria que efectúe la investigación, pertenezca a una unidad laboral diferente a la de las personas denunciante y denunciada. Asimismo, se debe procurar que la persona investigadora así como el órgano resolutor, pertenezcan a una jerarquía superior a la de la persona denunciada.
 - b. Es vital contar con personal capacitado para la recepción de las denuncias, para la toma de declaraciones de las personas denunciantes y denunciadas, así como para la toma de declaraciones de víctimas y testigos.
 - c. Es deseable contar con un enfoque multidisciplinario en todas las fases del proceso, necesario para asegurar que el tratamiento a las personas denunciantes sea el adecuado evitando la revictimización, y para que las circunstancias que rodean las conductas de acoso sexual sean adecuadamente valoradas.

Denunciar el acoso sexual es comúnmente difícil y en algunas ocasiones vergonzoso, por lo que, más allá de la estructura organizacional y la normativa interna que determina dónde se deben interponer las denuncias, quién realizará la investigación y quién resolverá, es deseable que quien se haga cargo de la labor de investigación sea siempre una persona calificada capacitada en materia de la conducta humana, en especial el manejo de trauma, sin relación directa con la persona que denuncia, sin relación directa con la persona que denuncia.

La mejor manera de transmitir a las víctimas confianza en el proceso y de garantizar al máximo investigaciones completas y confiables consiste en fijar procesos coordinados, de principio a fin, por personal específicamente capacitado en la materia.

Es necesario que en la etapa investigativa, en especial durante los interrogatorios, que se despejen dudas sobre cómo interpretar exactamente los comportamientos a los

que se alude en la queja.

La seguridad jurídica del acusado o acusada y la expectativa de justicia de quien presenta una queja por acoso estarán salvaguardadas de forma más eficiente si los interrogatorios enuncian hechos concretos y despejan los significados ambiguos de las expresiones que se utilizan para describir los hechos que configuran el acoso, de tal manera que aquello que se quiso decir esté reflejado y aquello frente a lo cual es necesario expandir o aclarar esté plenamente identificado.

La capacitación del personal asignado a estos procedimientos debe considerar un enfoque multidisciplinario y referirse a cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en espacios laborales, especialmente al interior de los poderes judiciales, incluidos los peligros de riesgos psicosociales, la violencia y el acoso sexual y por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores, especialmente las mujeres.

2. Es preciso reconocer normativamente que el fenómeno del acoso sexual es una manifestación extrema de discriminación y violencia de género que afecta principal y desproporcionadamente a las mujeres y que les genera graves consecuencias en su salud física y mental y, en cuanto tal, es una violación de sus derechos humanos.

En atención a ello los Poderes Judiciales de Iberoamérica, deben propender a constituir un marco de herramientas para enfrentar el acoso sexual al interior de sus instituciones, con el fin de:

- 1) Prevenir este tipo de hechos;
- 2) Proteger a las personas que presentan denuncias y sancionar a quienes resulten responsables; y
- 3) Reparar a las víctimas, ya que es necesario restablecer la confianza entre la víctima y la institución.

3. La conceptualización normativa de acoso sexual que se utilice para enfrentar este tipo de casos, debe considerar las recomendaciones de los organismos internacionales y la forma en que la jurisprudencia ha interpretado esta materia.

En este sentido, es necesario reconocer que el acoso sexual conlleva ilicitud por lo cual siempre será una conducta indebida. Asimismo, debe indicarse que el acoso sexual puede cometerse por cualquier medio, enfatizando que no supone conceptualmente la reiteración de la conducta, ya que los actos que lo constituyen tienen una

naturaleza sexual no aceptada, ni consentida, por lo cual el reproche existe sea que se trate de un acto o de una reiteración de actos. En cuanto a sus efectos, la conceptualización debe incorporar entre los efectos que puede generar el acoso sexual, la posibilidad de generación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

4. Es necesario asegurar la participación de la persona denunciante en todas las etapas del proceso, estableciendo la obligación de notificarla de todas las actuaciones y dándole la posibilidad de comparecer durante todo el proceso, contando incluso con asesoría jurídica para su defensa judicial.

En los procedimientos de carácter administrativo, que son usualmente utilizados para investigar las denuncias de acoso sexual, no se considera la existencia propiamente de “partes” en el proceso, sino que son concebidos como procedimientos entre la institución y la persona denunciada. En ese sentido, los actores del proceso son el funcionario o la funcionaria en proceso disciplinario y el patrono, promovente. En los casos de acoso sexual en el espacio laboral la cuestión es totalmente diferente, en tanto existe una parte denunciante, víctima de acciones de violencia sexual por parte de otra persona de la institución. Ante ello, el respeto de las normas del debido proceso requiere considerar a la persona denunciante como parte y darle acceso a participación durante todo el proceso.

5. Los procedimientos deben establecer expresamente la posibilidad de impetrar medidas cautelares o preventivas durante la tramitación.

Debe asegurarse la posibilidad de establecer medidas cautelares en cualquier estado de la tramitación, ya sea de oficio, a petición de parte o a petición de la persona investigadora, considerando por ejemplo entre ellas:

- Separación de espacios físicos.
- Suspensión temporal de la persona denunciada cuando su presencia pueda causar mayor agravio a la presunta víctima, cuando pueda entorpecer la investigación o cuando pueda ejercer influencia en eventuales testigos.
- Traslado temporal de la persona denunciante cuando exista subordinación con la persona denunciada, cuando existan antecedentes para presumir que el acoso continuará, cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.

Es muy importante considerar que estas medidas en cuanto se apliquen a la persona denunciante, deben contar siempre con su consentimiento y no pueden importar un detrimento de su situación laboral o contractual.

6. En materia de prueba, es necesario determinar normativamente o a través de interpretación jurisprudencial, la exclusión o prohibición de la prueba que haya sido creada sobre la base de conceptos estereotipados de género. Asimismo, es necesario establecer expresamente la prohibición de indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.

Asimismo, la persona que investiga cuidará que en los interrogatorios y conainterrogatorios a testigos o peritos no se incurra en patrones socioculturales discriminatorios en razón de género.

En términos generales, la prueba en los casos de acoso sexual, al igual que en los casos de discriminación, es muy difícil de obtener, en tanto se trata de conductas que normalmente ocurren en el ámbito privado, donde no siempre existe registro externo de las situaciones y donde no se cuenta muchas veces más que con el testimonio de la víctima para acreditar la situación. Para enfrentar adecuadamente estos casos, es necesario tener en cuenta los criterios que se enuncian en el apartado siguiente.

En este contexto, por tanto, es muy importante valorar adecuadamente la declaración de la víctima, incorporando criterios jurisprudenciales que permitan darle el valor adecuado a su declaración, sin que prejuicios tradicionales o implícitos impacten su valor probatorio⁷.

7. Al momento de imponer las sanciones que determine el ordenamiento jurídico de cada país, se tendrá en cuenta la jerarquía de la persona sancionada como agravación de su conducta, así como el mal causado a la salud de la víctima y la mayor o menor colaboración prestada para el éxito de la investigación.

Como se ha señalado, el acoso sexual puede producirse en situaciones de desequilibrio de jerarquía, pero también entre personas de igual jerarquía pues refiere básicamente a una cuestión de poder, en un contexto de discriminación estructural que afecta en forma desmedida a las mujeres.

8. Los procedimientos deben establecer expresamente la necesidad de imponer medidas de reparación, para el caso de que se pruebe la existencia de acoso sexual.

De conformidad a la jurisprudencia del sistema interamericano, una víctima de violaciones de derechos humanos tiene derecho a una reparación adecuada del daño

⁷ Ejemplo en este contexto son la jurisprudencia del Tribunal Supremo Español en relación a la valoración de las declaraciones de testigo único (p.e. STS 1505/2003 de 13 de noviembre) y una sentencia reciente del mismo Tribunal que le da el carácter de testigo cualificado a la víctima (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, 04-07-2019. Rec. 10079/2019).

sufrido que contenga medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como medidas de satisfacción y garantías de no repetición. Cabe destacar que la Corte IDH ha señalado que la “reparación integral” es el eje orientador en materia de reparaciones pero en determinadas situaciones resulta necesario ir más allá de la simple restitución y adoptar medidas de reparación que tengan una vocación transformadora. Ejemplo de lo anterior, es el *Caso González y Otras (Campo Algodonero) vs. México*, en donde la discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos del asunto requiere que las reparaciones tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo, al no resultar lógica la restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación que originó los hechos.

En atención a que en los casos de acoso sexual, como se ha señalado, se ha producido una violación de los derechos humanos de las víctimas que implica la necesidad de restablecer la confianza entre la víctima y la institución, es necesario considerar el establecimiento de medidas de reparación. Entre ellas podemos mencionar:

- La sentencia que reconoce los hechos y sanciona a los responsables, o incluso cuando no es posible imponer sanciones por cuestiones de orden procedimental, pero igualmente se logran establecer los hechos, es en sí una medida de satisfacción reparadora para las víctimas.
- El establecimiento de medidas destinadas a la recuperación personal y del proyecto de vida de la víctima, entre las que pueden mencionarse apoyo psicológico y social a la víctima, modificación de condiciones laborales beneficiosas para su recuperación (siempre con el consentimiento de la víctima), adopción de medidas de vigilancia en favor de la persona acosada, entre otras.
- El establecimiento de medidas destinadas a la recuperación del clima laboral de la unidad a la que pertenecen las personas involucradas, en tanto la situación de acoso sexual afecta no sólo a las partes involucradas sino a la unidad completa.

9. Las normas que regulen la materia deben establecer la obligatoriedad de mantener un registro unificado de las denuncias de acoso sexual al interior de los Poderes Judiciales, así como estadísticas actualizadas sobre las denuncias de acoso sexual tramitadas y sus resultados.

10. Catálogo de derechos de la persona denunciante y denunciada durante la tramitación de los procedimientos de investigación de denuncias de acoso sexual.

DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA
<ul style="list-style-type: none"> • A que se respeten sus garantías en el proceso. • A ser representada por abogado o abogada. • A recibir una copia del registro de la denuncia. • A ser informada de cada una de las fases del proceso • A que se respete la confidencialidad de su denuncia. • A que se decreten medidas cautelares en su favor • A producir pruebas, sin restricción alguna. • A que no se indague sobre su vida sexual o afectiva, ajena a los hechos denunciados. • A participar del proceso por escrito, a través de exposiciones orales, entre otros. • A ejercer su derecho a defensa en todas las etapas del procedimiento. • A impugnar lo resuelto por el órgano decisor. 	<ul style="list-style-type: none"> • A que se respeten sus garantías en el proceso. • Conocer el inicio de la indagación y los hechos que le dan origen. • Conocer la formulación de cargos y hacer sus descargos ante la persona que instruye la investigación • Participar activamente en cada una de las etapas del procedimiento. • Ser representada por abogado o abogada. • Ser notificada en cada una de las fases del procedimiento. • A que se respete la confidencialidad de la denuncia en que está involucrada. • A producir pruebas. • A presentar un escrito de descargos respecto del informe de la investigación. • A participar del proceso por escrito, a través de exposiciones orales, entre otros. • A ejercer s derecho a defensa • A impugnar lo resuelto.

3.7 CRITERIOS PARA CONOCER Y RESOLVER CASOS DE ACOSO SEXUAL.

Es de singular importancia que cuando se va a proceder a la investigación y análisis de casos de acoso sexual se tengan en cuenta algunos criterios que ayudan a la comprensión más adecuada de la situación.

- **Considerar el contexto de la víctima y de la infracción para determinar su existencia**

En la caracterización de un acto u omisión como acoso sexual, importa, en principio, adecuarse a las definiciones expuestas en el marco conceptual; después, será necesario ubicar la conducta en lugar y contexto, valorando las circunstancias en las que se encuentra la víctima. Para ello, es preciso **Delimitar el entorno laboral en que se cumple el acoso sexual, sin dejar de lado el examen del entorno social y cultural por tal situación puede** ocurrir en los espacios de trabajo habitual, o en cualquier otro lugar en que estén presentes las relaciones de poder propias de las áreas de trabajo.

Por lo anterior, es posible concluir que más que un espacio físico concreto, el espacio *propicio* para el acoso laboral está constituido por el *espacio que se forma entre las personas* que se encuentran en una relación laboral, *en donde sea que éstas se encuentren*, que permite que se generen relaciones desiguales de poder entre ellas.

En consecuencia, el entorno laboral no corresponde sólo al espacio físico de la oficina, sino a los espacios y situaciones relacionadas con las actividades laborales (viajes de comisión, festividades o convivencias extremas, traslados de o hacia la oficina u otra actividad relacionada con el trabajo).

Dar contexto, es leer e interpretar los hechos en el entorno social correspondiente, en el conjunto de condiciones y situaciones legal propias del Estado, de carácter institucional, político, económico, social, religioso, cultural; es tomar en cuenta las costumbres, la existencia de las relaciones de poder, los estereotipos de género, el valor dado a la mujer y personas en condición de vulnerabilidad en el escenario de los hechos; entender los significados de ritos, palabras, gestos etc.; identificar el lugar que ocupan dentro de la sociedad las partes involucradas en el acoso sexual; es reconocer los patrones culturales en las formas de relacionamiento.

- **Identificar la existencia de categorías sospechosas y si se trata de un caso de interseccionalidad.**

Existen categorías, que han sido denominadas “sospechosas” (personas pertenecen a un grupo históricamente desaventajado)⁸, asociadas a la raza, etnia, lengua, religión, sexo, género y/o preferencia/orientación sexual, migración, discapacidad, porque tales condiciones pueden agravar la situación de acoso sexual, por cuanto son potencialmente discriminatorias y por ende exigen un escrutinio estricto al derecho a la igualdad como postulado rector que deriva de los instrumentos internacionales, la Constitución y leyes que rigen para los Estados.

La condición de vulnerabilidad en las personas puede propiciar la situación de acoso sexual y si en dicho suceso concurren dos o más categorías sospechosas, esto implica una **dobles discriminación y por ende si se trata de un caso de interseccionalidad**⁹.

Al presentarse tales circunstancias, el análisis debe tratar de revelar cómo determinadas políticas y prácticas configuran las vidas de las personas afectadas, distinguiéndolas de otras que, por el contrario, no se encuentran bajo la influencia de los mismos factores.

- **Identificar la existencia de relaciones de poder.**

En los casos de acoso sexual, es muy importante revisar si en el caso subyace una relación asimétrica de poder (adultos frente a menores de edad, patrono frente a empleada, juez frente a la parte). La disparidad en el poder es siempre un elemento sustantivo, que condiciona su impacto y el nivel de resistencia de las víctimas. Por ello, se recomienda, con propósitos de identificación, hacer siempre la pregunta: ¿Quién tiene el poder, ya sea formal o informal?

La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación. Lo anterior *no significa*, por supuesto, *dar el abuso por hecho*, sino *sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia*. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

⁸ Las **categorías sospechosas** tiene relación con las personas que hacen parte de grupos poblaciones históricamente desaventajado (situación de vulnerabilidad) o de desigualdad formal, material y/o estructural.

⁹ La **interseccionalidad** es una herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades, así como las relaciones de poder que surgen de estas identidades que facilita el trabajo en Derechos Humanos al evidenciar las diversas formas de discriminación que pueden sufrir las personas por razones de sexo, edad, etnia, diversidad sexual, condiciones económicas, discapacidad, entre otras. (Ej: mujer, negra, indígena, discapacitada y mayor, etc.).

Es importante tener presente que no sólo las personas en situación de subordinación pueden ser objeto de acoso laboral o receptoras de la agresión, sino que la persona que funge como superior jerárquico también puede serlo. Por ejemplo, habrá casos en los que la persona con mayor jerarquía sufra acoso por parte de un grupo de personas subordinadas, o bien, por una de ellas que pudiera encontrarse en una situación privilegiada o en una situación de poder de facto, (por ejemplo, gozar del apoyo de alguna persona con mayor jerarquía de quien es su superior).¹²

- **Identificar la existencia de estereotipos.**

Hacer un examen de los estereotipos¹⁰ posibles que se pueden encontrar en la ocurrencia del acoso sexual, considerando el contexto en que se desarrollan los hechos y tomando en cuenta el grupo poblacional al que pertenecen o que se percibe pertenecen las partes (mujeres, indígenas, migrantes, LGTBI, etc.), permite entender con mayor objetividad y certeza la situación, en aras de poder brindar medidas de protección adecuadas y solución al caso.

- **Revisar si frente al caso proceden medidas especiales de protección.**

Una vez conocido el contexto en que se desarrollan los hechos, es necesario que cuando la situación muestre la inminencia de graves peligros, agravios, lesiones para la vida e integridad de las personas, incluida la muerte, debe procederse a revisar si proceden medidas especiales de protección, tales como el cambio de lugar de trabajo.

- **Concretar las formas y las modalidades en que el acoso sexual puede ocurrir.**

Debe concretarse qué tipo de conductas **no consentidas**, son las ocurridas dentro o fuera del lugar de trabajo, que patenten situaciones de acoso sexual laboral, bajo las modalidades del **Chantaje sexual, el acoso sexual ambiental y el hostigamiento sexual**, las cuales podrán consistir en comportamiento físico, conducta verbal o comportamiento no verbal de naturaleza sexual; comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo; gestos y piropos lascivos, llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de

¹⁰ Los **estereotipos** son aquellas características, actitudes y roles que la sociedad atribuye a las personas o colectivos y que son aceptados, mantenidos y reproducidos “casi de manera natural” en la cultura, los medios de comunicación, las normas jurídicas, las relaciones familiares y demás espacios de la interacción social. Los roles, estereotipos y mitos son establecidos por cada sociedad sin interrogar su validez, ni su efecto directo en el mantenimiento de la desigualdad y la discriminación.

comunicación, con intenciones sexuales; presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir; acercamientos o contactos físicos innecesarios; presiones, tanto físicas como psíquicas, para tener contactos íntimos; exhibición de pornografía, así como otras manifestaciones sexistas que se perfilen como acoso sexual.

- **Evaluar el marco normativo y la jurisprudencia nacional e internacional.**

No debe olvidarse que existe un amplio marco normativo para entender y atender los casos de acoso sexual, entidad que se recoge como una violación grave de los Derechos Humanos. Por tal razón siempre ha de tenerse en cuenta que existen tratados y normas internacionales y nacionales que obligan a los Estados a velar por superar las situaciones de discriminación y violencia como es el acoso sexual y es con apoyo en tales normas que se puede entrar a dar solución a esta temática, la que además no sobra destacar que se acompaña de abundante jurisprudencia que la define, la analiza y la juzga con el fin de contribuir en la erradicación de este tipo de violencia de género.

- **Considerar la mecánica del acoso sexual para valorar las pruebas**

Una cuestión a considerar en los casos de acoso sexual es que, en su mayoría, se trata de conductas de oculta realización, lo que impone la obligación de atender cuidadosamente la información que proporciona quien denuncia y otorgar el valor y mérito que merece la prueba indirecta, comprendiendo la prueba que se refiere a las consecuencias y a la conducta en sí.

Las investigaciones realizadas deben salvaguardar el debido proceso y no constituirse en un obstáculo para la participación de la víctima en el ofrecimiento de pruebas, ni en una razón para colocar en ella la carga exclusiva de producir el material probatorio.

Privilegiar la prueba indiciaria dado que en muchos casos la prueba directa no es posible. Cuando está inmerso el acoso sexual, como una forma de la discriminación y violencia de género, se debe privilegiar la prueba indiciaria cuando no existe prueba directa, y es esta jurídicamente, tan válida y de igual peso probatorio que la prueba directa, toda vez que se prueban hechos relacionados al asunto que se pretende probar. En cuanto a la carga probatoria, la persona denunciada, es la que tiene el deber de demostrar que su actuación es legítima, en cuanto no tuvo como fundamento el género, o que si este influyó, fue con base en la utilización de un criterio legítimo.

- **Evaluar correctamente la aceptación de la víctima**

Un elemento importante para configurar el acoso sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no implica que ésta adopte una postura contundente de oposición.

La falta de oposición inmediata y la manifestación expresa de la negativa por parte de la víctima no debe ser una exigencia prevalente para la configuración del acoso sexual, ya que la ausencia de oposición contundente puede deberse al temor a represalias, a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad, es decir, condiciones psicológicas, sociales o culturales pueden influenciar la manera en que la parte perjudicada manifiesta su oposición.

- **Establecer la relevancia de la intencionalidad de la persona agresora**

La intención de acosar por parte de quien lo hace no es un elemento indispensable para configurar el acoso sexual¹¹ porque tales actos están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.

Por ejemplo, se piensa adecuado "piropear" a las mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o debieran disfrutar comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible.

Ahora bien, la aceptación expresa e indubitable de estas expresiones por parte de la víctima, excluye la posibilidad de que sean constitutivas de acoso en esa circunstancia y momento específicos. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso sexual, es necesario que el consentimiento sea expreso e inequívoco.

- **Evitar la revictimización de la parte denunciante**

Se deben tomar medidas efectivas y reales para evitar que las víctimas directas e indirectas padezcan actos revictimizantes, so pretexto de procedimientos legales y realizar todos aquellos actos que tiendan a no producir la victimización secundaria.

¹¹ Ruth Vallejo Dacosta, *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora* (Navarra: Thompson, Aranzadi, 2005), p.23.

Se conoce que las víctimas son victimizadas desde tres dimensiones: De manera primaria la producida por el victimario al causante de acoso sexual; la victimización secundaria ocasionada por el contexto y el sistema jurídico-social-asistencial y se manifiesta en primer lugar, a las múltiples ocasiones en que la víctima debe contar lo que le sucedió y someterse a exámenes físicos o psicológicos; y se da una victimización terciaria: la que le provoca la sociedad al recriminarle y culpabilizarla por el hecho que sufrió.

- **Recurrir a la opinión de personas expertas**

Dada la naturaleza del acoso sexual, las distintas expresiones en que ocurre, y la diversidad de sus consecuencias, la información que puede auxiliar a probar su existencia en un caso concreto provendrá de diversas fuentes.

En el apartado anterior se señala la importancia de interrogatorios adecuados a cargo de personas sensibilizadas y profesionales. A la información así obtenida, puede añadirse la información médica o clínica -la que podría estar a cargo de los servicios médicos o la opinión de otras personas expertas en las diferentes ramas de la ciencia que resulten pertinentes. Por ejemplo, si el acoso ocurre por medio de notas manuscritas, podrá ser necesario un peritaje en grafología; si el acoso ocurre a través del correo electrónico, un peritaje en informática.

El peritaje en psicología puede ayudar a determinar la existencia de estrés postraumático en las víctimas, descartar las visiones idiosincrásicas sobre la sexualidad -por ende las reacciones hipersensibles a cortesías y amabilidades- y reconocer el perfil de la presunta persona acosadora.

El peritaje es una opinión técnica refutable por otras opiniones técnicas. Es importante, entonces, que éste reproduzca las fuentes en las que se basa para que el órgano regulador decida si estas fuentes son las más sólidas e identifique la metodología precisa del estudio, en aras de determinar su aptitud para establecer lo ocurrido en el caso concreto.

- **Escuchar la voz de las mujeres y de las víctimas.**

Aparte del concepto técnico es importante **escuchar la voz** de las Mujeres, de las víctimas y de las organizaciones sociales. Este criterio significa que la voz de la mujer será escuchada y no debe ser suplantada para que otros hablen por ella. Se debe escuchar desde un espacio de igualdad, usando criterios de sensibilidad y evitando incurrir en subjetividad, pues se busca que la narración sea objetiva. Además es importante

convocar instituciones con conocimiento especializado, para ayudar a la comprensión de la problemática y que lleven a los funcionarios/as investigadores a encontrar parámetros para su decisión, sin violentar su independencia. Ej. Consulta a la academia, organismos internacionales, Secretarías de Equidad de Género, ONG, etc.

- **Actuar con la observancia de la debida diligencia.**

Esta figura jurídica aplica para su consideración en los casos de acoso sexual, no solo por su gravedad, sino por lo que implica la investigación que gira en torno al mismo que en la mayoría de las veces está oculto, se niega y se llena de obstáculos para su claridad.

Conducirse con la debida diligencia conlleva a actuar para prevenir, investigar y sancionar de manera efectiva y adecuada a los responsables de los actos de acoso sexual. En este sentido implica el deber de eliminar los obstáculos *de jure* o *de facto* que impidan la debida investigación de los hechos y el desarrollo de los respectivos procesos judiciales y usar todos los medios disponibles para hacer que todos los procesos judiciales e investigaciones sean expeditos.

La debida diligencia conlleva asegurar que en los procesos primen: la oficiosidad, la oportunidad, la competencia, la exhaustividad, la participación de las víctimas y la independencia e imparcialidad del juez.

De igual manera, importa el análisis de la prevalencia de lo sustancial, sobre lo formal, así como la superación de los obstáculos procesales, para asegurar una decisión garantista, donde la persona es el centro del proceso y de la ley.

- **Aplicar el "Estándar de la Persona Razonable"¹² para fortalecer la seguridad jurídica.**

Para mediar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) de una situación, se sugiere la utilización del estándar de la "persona razonable". Con base en lo anterior, se establece que una persona es víctima de acoso sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

El estándar tendería, naturalmente, a eliminar tanto las percepciones demasiado "relajadas" como las percepciones demasiado "susceptibles" acerca de las conductas

¹² El Estándar de la "persona razonable" representa una estrategia para acceder a la reflexión socialmente compartida sobre un asunto que presenta elementos subjetivos innegables.

constitutivas de acoso laboral o sexual. El criterio establecido se aplica aun si el acosador no está consciente de que su conducta genera un ambiente hostil.

- **Sancionar de manera integral y proporcional al daño causado.**

Aunque las conductas de acoso sexual no están catalogadas como graves en la mayoría de las veces, sobre todo cuando se considera que algunos actos de hostigamiento socialmente son aceptables. Pero lo cierto es que los casos de acoso sexual, deben tomar en cuenta el delicado carácter de la conducta y el daño, la profundidad de los daños causados a las víctimas, y la relación que puede existir entre las fallas de carácter reveladas en estas conductas y el desempeño profesional de quien las comete en tanto personal del servicio público.

Esto permite, dentro del marco jurídico aplicable, ampliar las opciones sancionatorias, de manera que se correspondan adecuadamente con los daños causados a la o las víctimas y a la institución.

La decisión a tomar debe restablecer el derecho vulnerado, y cuando lo amerite, disponer medidas de reparación del daño. También debe disponer de medidas de protección cuando se esté ante un trato degradante o inhumano, imponer medidas especiales en caso de personas que tengan condición especial ya sea por discapacidad física o mental.

Vista la reparación a dar a las víctimas de acoso sexual, en una mirada más a tono con la práctica judicial de vanguardia, debe comprender entre otros aspectos: (1) la restitución (restablecer la situación previa de la víctima en su estado laboral), (2) la rehabilitación (atención médica y psicológica), (3) medidas de satisfacción (verificar los hechos, conocer la verdad y reconocer los actos de desagravio), y (4) la garantía de no repetición (que las las personas en estado de vulnerabilidad no vuelvan a ser objeto de violencia y discrimen).

3.8 SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Se debe realizar la sistematización, el seguimiento y monitoreo de las actuaciones de acoso sexual, para lo cual se recomienda una medición periódica trimestral o semestral, que permita evaluar la prevalencia de las situaciones de acoso sexual en la organización y detectar las áreas de trabajo que requieran una atención especial, medir el tiempo dedicado a los casos, evaluar las acciones tomadas y recomendar acciones de mejoramiento.

En virtud de lo anterior debe establecerse una política de control y vigilancia constante y permanente, que permita al empleador(a), observar detenidamente si existen entre otros aspectos o indicadores los siguientes:

- Número de investigaciones por acoso sexual, con identificación de la modalidad, dependencias y frecuencia de ocurrencias.
- La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y anticipar la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
- La negativa a trabajar con determinadas personas del grupo lo que de ordinario concluye en casos de acoso sexual.
- Cuando el diagnóstico médico dé como justificación a las inasistencias de un empleado(a) relacionado la presencia de estrés.
- Se observa en el personal pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
- Si se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

4 GLOSARIO

Sexo: Se refiere al conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en una época determinada considera propios de cada sexo.

Roles de Género: Los roles de género, son las tareas o actividades que se espera desempeñe una persona por el sexo al que pertenece.

Estereotipos de género: Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales.

Debida diligencia: En la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas (1993), y en otros instrumentos internacionales se adoptó el concepto de debida diligencia en relación con la violencia contra las mujeres, como criterio para evaluar si un Estado ha cumplido o no con su obligación de protección (investigar, sancionar y reparar). De acuerdo con la obligación de actuar con la debida diligencia, los Estados deben adoptar medidas positivas para impedir la violencia y proteger a la mujer, castigar a los autores de actos violentos e indemnizar a las víctimas de la violencia.

Violencia de género: Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas entre los sexos. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.

Perspectiva de género: Implica reconocer “que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual” . Se trata de una cosmovisión desde la cual es posible mirar e interpretar al mundo que permite problematizar cómo la asignación rígida de estereotipos a varones y mujeres constriñe los deseos e impone límites al desarrollo pleno e igualitario de cada persona.

Transversalización de una perspectiva de género: La denominada “transversalización de la perspectiva de género” tiene su origen en los debate sobre derechos de las mujeres en el ámbito de las Naciones Unidas. Así en 1997, el Consejo Económico y Social de la Organización de la ONU definió el concepto como “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

En los hechos significa que es una metodología de análisis que permite observar que la política y los programas que se van a implementar en la esfera institucional, permean paulatinamente toda la estructura judicial.

Re-victimización o victimización secundaria: Son aquellos sufrimientos que a las víctimas, a los testigos y mayormente a los sujetos pasivos de un delito, les infieren las instituciones directamente encargadas de hacer justicia: policías, jueces, peritos, criminólogos, funcionarios de instituciones penitenciarias, etc.