



Unión Interparlamentaria  
Por la democracia. Para todos.

Versión original: inglés/francés - Traducción: Lic. Carina Galvalisi Kemayd  
[www.secretariagrulacuiip.org](http://www.secretariagrulacuiip.org)

# Política para prevenir y eliminar el acoso, en particular el acoso sexual, en las Asambleas de la UIP y otros eventos de la UIP

Octubre de 2023

# Tabla de contenido

Página

<b>Propósito</b> .....	3
<b>Ámbito de aplicación</b> .....	3
<b>Conductas prohibidas</b> .....	3
<b>Prevención del acoso, en particular el acoso sexual</b> .....	4
<b>Proceso de denuncia</b> .....	5
1. Definiciones para fines de esta Política: .....	5
2. Denuncia de los actos de acoso, en particular el acoso sexual .....	5
3. Procedimiento .....	5
4. Medidas de protección .....	6
<b>Principios básicos</b> .....	6
<b>Procedimiento regular</b> .....	7
<b>Posibles consecuencias del acoso</b> .....	7
<b>Implementación y seguimiento de la presente Política</b> .....	8

**Documento publicado el** : 25 de octubre de 2023

**Aprobado por:** 212ª Sesión del Consejo Directivo

Esta política podrá ser revisada periódicamente en función de la experiencia adquirida y de los avances técnicos. Toda modificación será notificada a los usuarios oportunamente mediante de una enmienda a la Política.

## Propósito

Los valores fundamentales (igualdad, inclusión, respeto, integridad y solidaridad) de la Unión Interparlamentaria (UIP), así como sus Estatutos y Reglamentos, sientan las bases de un entorno profesional, respetuoso y libre de acoso para todas las personas que participan en sus reuniones y eventos.

La UIP se compromete a organizar Asambleas y eventos en los que toda persona pueda participar en un entorno inclusivo, respetuoso y seguro, libre de toda forma de acoso, en particular el acoso sexual. Se espera que todos los participantes se comporten de manera profesional, respetuosa y responsable.

Las Asambleas y eventos de la UIP se rigen por los más altos estándares éticos y profesionales. Se espera que todos los participantes se comporten con integridad y con el debido respeto a la dignidad humana hacia todos los demás participantes que asistan o participen en cualquier evento de la UIP.

El objeto de esta Política es prevenir toda forma de acoso, incluido el acoso sexual, en las Asambleas y eventos de la UIP, ofrecer apoyo a las personas que denuncien incidentes de acoso y tomar rápidamente medidas eficaces para investigar los presuntos incidentes de acoso, y cuando se demuestren, establecer responsabilidades.

La Secretaría de la UIP, por medio de un grupo de lucha contra el acoso, ofrecerá apoyo a las personas que son víctimas de este tipo de comportamiento, sobre la base del respeto, la no discriminación, la seguridad y el consentimiento informado. Esta Política ha sido elaborada sobre la base del *Código de Conducta de las Naciones Unidas para prevenir el acoso, incluido el acoso sexual, en eventos del sistema de las Naciones Unidas*.

## Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a todos los participantes en las Asambleas de la UIP y otros eventos de la UIP, incluidos los parlamentarios y el personal de los Parlamentos Miembros de la UIP, los Miembros Asociados y los Observadores, el personal de la Secretaría de la UIP (incluido el propio personal, los colaboradores externos y los pasantes), los miembros de las misiones diplomáticas, los expertos, los asesores, los consultores, las personas invitadas, los funcionarios del Parlamento anfitrión y de las empresas externas que prestan servicios en los eventos, y todas las personas que asistan o participen en cualquier calidad en dichos eventos.

Esta Política se aplica a todos los incidentes que ocurran durante y en el marco de las Asambleas y eventos de la UIP, incluidas las Asambleas, reuniones, conferencias y simposios, presenciales, en línea o híbridos, recepciones, eventos científicos y técnicos, reuniones de expertos, seminarios, talleres, exposiciones, eventos paralelos, sesiones de capacitación y visitas de campo, así como a cualquier otro foro organizado, albergado o patrocinado total o parcialmente por la UIP, dondequiera que tenga lugar.

Esta Política complementa, y no afecta, la aplicación de otras políticas, directivas, normas y leyes relevantes, incluidos los *Estatutos y Reglamentos de la UIP*, el documento *Política y procedimientos de la UIP en materia de protección de los datos personales* y el *Código de conducta para el personal de la UIP*, así como las leyes que regulan las instalaciones en las que se llevan a cabo los eventos de la UIP y cualquier acuerdo aplicable con el país anfitrión.

## Conductas prohibidas

A los efectos de esta Política, el término “acoso” tiene la misma definición que la que figura en el *Código de Conducta de las Naciones Unidas para prevenir el acoso, incluido el acoso sexual, en los eventos del sistema de las Naciones Unidas*, a saber:

“Se entiende por acoso toda conducta inapropiada o indeseada que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona, o percibirse de ese modo. Cualquier forma de acoso por razón de género, identidad y expresión de género, orientación sexual, capacidad física, apariencia física, etnia, raza, origen nacional, afiliación política, edad, religión o cualquier otro motivo está prohibida.”

“El acoso sexual es un tipo concreto de conducta prohibida. Se entiende por acoso sexual toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona, o percibirse de ese modo. El acoso sexual puede producirse con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.”

### Ejemplos no exhaustivos de acoso:

- “abusar intencionalmente de una relación de poder, comportarse de manera ofensiva para humillar o desmerecer a una persona o grupo;
- utilizar lenguaje agresivo o soez y proferir gritos o amenazas
- excluir o aislar a alguien de una actividad profesional sin motivo o autoridad legítima;
- formular comentarios negativos continuos a una persona o grupo, incluidos los rumores, los chismes, las burlas y el chantaje.”<sup>1</sup>

### Ejemplos no exhaustivos de acoso sexual:

- Hacer comentarios despectivos o derogatorios sobre la orientación sexual o la identidad de género de otra persona;
- Utilizar términos insultantes o vejatorios con connotaciones sexuales o de género;
- Hacer comentarios de naturaleza sexual sobre la apariencia, el atuendo o partes del cuerpo;
- Calificar la sexualidad de una persona;
- Solicitar repetidamente citas o relaciones sexuales a una persona;
- Mirar fijamente a otra persona de forma que implique una insinuación de carácter sexual;
- Realizar tocamientos indeseados a otra persona, incluidos pellizcos, palmadas, manoseos o roces intencionados;
- Hacer gestos sexuales inapropiados, como contoneos lascivos;
- Contar anécdotas o chistes de carácter sexual o lascivo;
- Enviar comunicaciones de contenido sexual en cualquier formato;
- Compartir o mostrar imágenes o vídeos de carácter sexual inapropiado en cualquier formato;
- Cometer o intentar cometer un acto de agresión sexual, incluida la violación.”<sup>2</sup>

Como lo ilustra la lista mencionada supra, la gravedad del incidente puede variar.

## Prevención del acoso, en particular el acoso sexual

Prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, requiere una comprensión común de los valores y de lo que todos esperan de cada persona, de modo que todos los participantes en las Asambleas y eventos de la UIP tengan conciencia de las posibles consecuencias de sus posiciones, comportamientos e interacciones.

Con este fin, la UIP se compromete a tomar medidas proactivas para promover un entorno de tolerancia cero frente al acoso, en particular el acoso sexual, en las Asambleas y eventos de la UIP. La Secretaría de la UIP también creará conciencia y brindará capacitación sobre la prevención del acoso, en particular el acoso sexual, de forma regular. De acuerdo con la presente Política, se preparará un plan separado de medidas prácticas para implementar las acciones requeridas y monitorear el progreso y la implementación.

---

<sup>1</sup> Se citan ejemplos del *Código de conducta para la prevención de todas las formas de violencia y acoso en los eventos de la OIT*.

<sup>2</sup> Se citan ejemplos del *Código de Conducta de las Naciones Unidas para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos del sistema de las Naciones Unidas*.

## Proceso de denuncia

Un participante que sienta que ha sido objeto de acoso, en particular de acoso sexual, por parte de otro participante en una Asamblea de la UIP u otro evento de la UIP, puede denunciar el incidente. Un participante que sea testigo de un acto de acoso también puede denunciarlo.

### 1. Definiciones para fines de esta Política:

- a) el término “víctima/sobreviviente” significa la(s) persona(s) contra quien se dirige un comportamiento que constituye un posible acoso, incluido el acoso sexual;
- b) el término “presunto autor” significa la(s) persona(s) cuyo comportamiento constituye un posible acoso, incluido el acoso sexual, en virtud de las políticas aplicables.

### 2. Denuncia de los actos de acoso, en particular el acoso sexual

Durante las Asambleas y eventos de la UIP, la Secretaría de la UIP identificará uno o más puntos focales para las cuestiones relacionadas con el acoso, en particular el acoso sexual. Los participantes que creen que pueden haber sido víctimas/sobrevivientes o haber sido testigos de acoso, incluido el acoso sexual, en una Asamblea o evento de la UIP, pueden buscar inmediatamente asesoramiento y apoyo e informar del asunto a los puntos focales designados y/o a la dirección [speakout@ipu.org](mailto:speakout@ipu.org), que será remitido al grupo de lucha contra el acoso de la Secretaría de la UIP.

Los puntos focales y los miembros del grupo de lucha contra el acoso de la UIP serán generalmente miembros de la Secretaría de la UIP que habrán recibido capacitación para abordar este tipo de situaciones.

Dependiendo de las personas involucradas en el caso, la denuncia procederá de la siguiente manera:

- Si el presunto autor es parte del personal de la UIP (el propio personal, colaborador externo o pasante), la denuncia procederá de conformidad con el Reglamento y Estatuto del Personal de la UIP y el *Código de Conducta del Personal de la UIP*.
- Si el presunto autor es un parlamentario – en particular si este parlamentario ocupa un cargo oficial de gobernanza en la UIP – o es personal de un Parlamento Miembro, Miembro Asociado u Observador de la UIP, se seguirá el procedimiento descrito a continuación y, si fuera necesario, el informe de la investigación será transmitido al Comité de Vigilancia y Ética.
- Si el presunto autor no se encuentra dentro de ninguna de las categorías anteriores, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación y, de ser necesario, el Secretario General tomará las medidas que considere necesarias con base en el informe de la investigación y de acuerdo con las consecuencias descritas en esta Política.

### 3. Procedimiento

El grupo designado encargado de la lucha contra el acoso tomará las medidas apropiadas de acuerdo con las políticas, procedimientos y reglamentos aplicables de la UIP, en particular las siguientes medidas:

#### En lo que concierne a la asistencia a la víctima/sobreviviente(s):

- Escuchar el testimonio de la(s) víctima(s)/sobreviviente (s).
- Proporcionar información práctica sobre el apoyo/asistencia disponible.
- Proporcionar orientación sobre los procedimientos formales e informales, y sobre las consecuencias de estas opciones.
- Explicar la política de confidencialidad aplicable a estos procesos.
- Explicar el enfoque de tolerancia cero contra las represalias y las medidas transitorias de protección posibles.
- Examinar la denuncia, así como las necesidades y la seguridad de la víctima/sobreviviente, y determinar si las medidas de protección son apropiadas, están disponibles y están de acuerdo con la voluntad de la víctima.

Cuando una persona que no sea la víctima/sobreviviente presenta una denuncia, el grupo de lucha contra el acoso solicitará el consentimiento de la víctima/sobreviviente antes de decidir si continúa o no.

### **Procedimiento informal**

Si la víctima/sobreviviente decide participar primero en un procedimiento informal basado en un enfoque abierto, no amenazante y no contencioso, el grupo de lucha contra el acoso puede ofrecer las siguientes opciones:

- Entrar en contacto con el presunto autor e intentar resolver el problema.
- Involucrar a un tercero para facilitar un intercambio con el presunto autor.

Un intento infructuoso de resolver el problema de manera informal no impide la presentación de una denuncia formal.

### **Procedimiento formal**

En un procedimiento formal, el grupo designado para luchar contra el acoso se encargará de:

- Recibir la denuncia formal y ordenar la realización de una investigación.
- Contratar investigadores externos independientes (agencia o consultor) con la experiencia y los conocimientos pertinentes para investigar el caso y producir un informe, a menos que el grupo y la víctima/sobreviviente acuerden que esto no es necesario.
- Informar a la víctima/sobreviviente sobre el progreso de la investigación y su resultado, incluso si la denuncia formal dio lugar a la imposición de una sanción.
- Notificar al presunto autor de la investigación y mantenerlo informado sobre el avance del procedimiento.
- Transmitir el informe de la investigación al Secretario General de la UIP.

Un procedimiento formal sólo debe iniciarse con el consentimiento informado de la víctima/sobreviviente. Si una persona que no es la víctima/sobreviviente presenta una denuncia, el grupo de lucha contra el acoso debe obtener el consentimiento de la víctima/sobreviviente antes de decidir si se debe proceder con una investigación.

Si el informe de la investigación concluye que no ha ocurrido ningún incidente de acoso, incluido acoso sexual, el Secretario General notificará al denunciante y al demandado que el asunto no seguirá adelante.

## **4. Medidas de protección**

Cuando sea necesario, el Secretario General, con el asesoramiento del grupo de lucha contra el acoso y en consulta con la víctima/sobreviviente, puede decidir que se tomen medidas transitorias de protección. Estas medidas tienen como objetivo proteger a la(s) víctima(s)/sobreviviente(s) y evitar que sufran más daños, ya sea como resultado de un mayor acoso, el estrés que implica tener que interactuar con el presunto autor o el riesgo de represalias por haber presentado una denuncia. Las medidas de protección pueden incluir, por ejemplo, medidas provisionales de distanciamiento físico entre el presunto autor y la víctima/sobreviviente.

## **Principios básicos**

### **Confidencialidad**

Esta Política y su mecanismo de presentación de informes están diseñados para garantizar el respeto de todos. Las partes de una queja no deben divulgar ninguna información relacionada con el procedimiento a ninguna persona que no esté involucrada. Todas las partes tienen la obligación de proteger las identidades de las víctimas/sobrevivientes, los presuntos autores, los testigos y cualquier persona que presenten pruebas durante la investigación. Estas identidades sólo serán compartidas, cuando sea necesario, con aquellos directamente involucrados en la investigación. No se harán

públicos durante la investigación, ni tras la publicación del informe. El incumplimiento de esta obligación puede constituir un incumplimiento de esta Política.

## **Tolerancia cero a las represalias**

La UIP no tolerará ninguna represalia, por parte de ninguna persona, contra alguien que, de buena fe, transmita una inquietud, alegación o información en virtud de esta Política. La víctima/sobreviviente(s) estará protegida contra cualquier represalia desde el momento en que se realiza la denuncia, durante todo el proceso formal y después del cierre del caso. Cualquier percepción de represalia o acción de represalia debe informarse inmediatamente al grupo de lucha contra el acoso.

## **Declaraciones falsas o engañosas**

Un participante nunca debe hacer, a sabiendas, una declaración falsa o engañosa sobre una conducta prohibida. Denunciar deliberadamente información falsa es contrario a esta Política y, si después de la investigación se determina que las acusaciones de acoso se basaron en intenciones maliciosas, el Comité de Ética y Supervisión, o cuando corresponda, el Secretario General, puede decidir iniciar procedimientos disciplinarios o tomar otras medidas apropiadas contra el denunciante de acuerdo con las normas y políticas aplicables.

## **Recusación**

Si algún miembro del Comité de Vigilancia y Ética es víctima/sobreviviente o presunto autor de un caso, dicho miembro deberá inhibirse de las deliberaciones y la decisión sobre el asunto de que se trate. Además, si una víctima/sobreviviente o un presunto autor es del mismo país que uno de los miembros del Comité antes mencionado, ese miembro deberá abstenerse de participar en las deliberaciones y decisiones sobre el asunto en cuestión.

Además, cualquier otro posible conflicto de intereses debe ser comunicado al Comité de Ética y Supervisión por el miembro correspondiente.

## **Procedimiento regular**

Una denuncia formal debe estar firmada y fechada. No se tomarán en cuenta las denuncias anónimas. La denuncia debe ser lo más detallada y fundamentada posible. Normalmente, una denuncia debe presentarse con prontitud y, a más tardar, dentro de los dos años siguientes a la fecha del incidente o, en el caso de incidentes repetidos, a la fecha del incidente más reciente de presunto acoso. La víctima/sobreviviente debe tener conocimiento que, por razones de debido proceso, su denuncia y/o información de la denuncia será compartida con el presunto responsable en el marco de la investigación.

La investigación de una denuncia debe abordarse de forma rápida, razonable y dentro de los plazos establecidos, de conformidad con las directrices de investigación relacionadas con esta Política (a ser redactada). La investigación será justa, equilibrada, basada en hechos relevantes y realizada de forma estrictamente confidencial. Sus conclusiones se reflejarán en un informe de investigación, que incluirá las opiniones de la(s) víctima(s)/superviviente (s), el(los) testigo(s) y el(los) presunto(s) autor(es).

Si una víctima/sobreviviente desea retirar una denuncia en cualquier etapa, debe realizar una solicitud por escrito al grupo de lucha contra el acoso. Al recibir dicha solicitud, el grupo de lucha contra el acoso o el Secretario General podrán solicitar información sobre los motivos subyacentes a la voluntad de la víctima/sobreviviente.

## **Posibles consecuencias del acoso**

**Las acciones apropiadas pueden incluir**, entre otras:

- Suspender temporalmente el acceso del autor a todas las Asambleas y eventos de la UIP hasta que se cumplan ciertas condiciones. Dichas condiciones pueden incluir el reconocimiento claro de las irregularidades y garantías de no repetición, la realización de una capacitación contra el acoso, etc.

- Suspensión de la posibilidad del autor de ocupar un cargo oficial de gobernanza dentro de la UIP.
- Suspender o cancelar el acceso del autor a la Asamblea de la UIP o al evento en cuestión, o negarle permitir que se registre para futuras Asambleas y eventos de la UIP, o ambas.
- Transmitir los elementos de la denuncia a la delegación del autor y entablar una discusión con miras a que la delegación tome las medidas de seguimiento adecuadas o, cuando corresponda, transmitir un informe al empleador o entidad.
- Transmitir los elementos de la denuncia a cualquier autoridad investigadora o disciplinaria con jurisdicción sobre el autor, así como a las autoridades nacionales pertinentes, en particular cuando la investigación concluya que existen acusaciones creíbles de posible conducta criminal.
- La víctima/sobreviviente de acoso también puede buscar ayuda de otras autoridades pertinentes, como la policía, teniendo en cuenta el marco jurídico aplicable.

## Implementación y seguimiento de la presente Política

La UIP se compromete a implementar esta Política de manera sistemática.

La Secretaría de la UIP elaborará e implementará una serie de medidas concretas para acompañar la presente Política y garantizar su implementación efectiva.

El Grupo de Asociación de Género de la UIP supervisará periódicamente la implementación de esta Política y la serie de medidas asociadas a la misma y presentará un informe cada dos años a los Miembros de la UIP, exponiendo los resultados y el camino a seguir, incluidas las revisiones identificadas según sea necesario, pero al menos cada cuatro años, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas del seguimiento de la Política y todos los cambios de estructuras, políticas complementarias y contexto que influirían sobre la implementación de esta Política.