

# Política y procedimiento ante acoso sexual y basado en género

*Recursos para la prevención  
y el manejo de casos*

**#FESLibreDeAcoso**

Primera versión: 2021  
Segunda versión: diciembre 2025



## Protocolo

### Política y procedimiento ante acoso sexual y basado en género

*Recursos para la prevención y el manejo de casos*

#### **Colaboradoras en la elaboración de la primera versión:**

Kathrin Meissner, Simone Reperger, Sarah Herold, Kruskaya Hidalgo, Waldeli Medeiro, Karla Stein, Jennifer Erazo, Mercedes Varela, Lisette Dávalos, Ana Claudia, Alejandra Trujillo, Estefanía Avella, Argerie Sánchez, Elisa Gómez, Mariana Blanco, Gustavo Endara, Eugenia Corriés, María del Pilar Saénz, María Fernanda López, Valeria España, Viviana Barreto, Álvaro Coronel, Nancy Castillo

#### **Colaboradoras en esta actualización:**

Estefanía Avella, Sarah Herold, Erika Dávila, Argerie Sánchez

#### **Coordinación Regional de Género:**

Dra. Cécilie Schildberg | FES Chile / Centro Regional de Democracia y Feminismos - FESminismos  
Sarah Herold | FES Chile / Centro Regional de Democracia y Feminismos - FESminismos

#### **Coordinadora de la primera versión:**

Kruskaya Hidalgo Cordero

#### **Coordinadora en esta actualización:**

Sarah Herold

#### **Diseño y edición**

Anto Fraccaro/Juliana Marengo

Los contenidos de esta publicación se pueden citar y reproducir, siempre que sea sin fines de comerciales, y con la condición de reconocer los créditos correspondientes refiriendo la fuente bibliográfica. Publicación de distribución gratuita, no comercializable.

El uso comercial y la reimpresión de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

© Friedrich-Ebert-Stiftung (FES América Latina) 2025

# **Política y procedimiento ante acoso sexual y basado en género**

*Recursos para la prevención  
y el manejo de casos*

# Índice

<b>Marco</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos de esta política</b>	<b>6</b>
<b>Ámbito de aplicación y definiciones</b>	<b>7</b>
<b>Principios</b>	<b>8</b>
<b>Dimensiones de acoso y violencia sexual</b>	<b>10</b>
<b>Gradación de las faltas y sanciones sugeridas</b>	<b>13</b>
<b>FES América Latina y el Caribe: Mecanismo de prevención y reporte en caso de acoso sexual</b>	<b>16</b>
Puntos focales	16
Comunicación y medidas preventivas	17
Guía de implementación del mecanismo de reporte en el caso de acoso sexual en la FES	17

**El movimiento feminista, a lo largo de la historia y a través de sus diversas expresiones ha denunciado y visibilizado prácticas de discriminación y violencia en distintas esferas, bregando por su desnaturalización y por la construcción de nuevos entramados sociales en los ámbitos públicos y privados. Específicamente la prevención y sanción del acoso sexual, en tanto expresión de la violencia basada en género, han sido paulatinamente incorporadas en las agendas de protección y garantía de derechos fundamentales por diversas organizaciones internacionales, estados y entidades de cooperación internacional.**

En este contexto, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995) consideró que los gobiernos debían trabajar activamente para promover y proteger los derechos humanos de la mujer. Especialmente la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW) de 1979, destacó la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación. El artículo primero de la CEDAW define la discriminación hacia las mujeres como: "...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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 las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su 71ª Conferencia Internacional del Trabajo, en 1985, señala al acoso sexual como una violación de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, al constituir un problema de seguridad, de salud, de discriminación implica una inaceptable situación laboral y grave de violencia. Como una de las formas más flagrantes de violación de los derechos de todas las personas trabajadoras exhorta a los países a adoptar medidas para su erradicación, y más recientemente, en 2019, a través del Convenio 190, la OIT define expresamente el derecho de las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Por nuestra parte, la Fundación Friedrich Ebert (FES) está comprometida con los derechos humanos y su trabajo se basa en los valores fundamentales de la democracia social: libertad, justicia y solidaridad. Trabajamos en el marco de estos valores y de nuestros ideales para vivir en una sociedad que trata a todas las personas con dignidad y respeto. No toleramos ningún tipo de abuso y rechazamos cualquier forma de violencia o discriminación. La FES se compromete a tomar las medidas apropiadas y adecuadas para proteger a las personas de las situaciones de violencia descritas en el marco de los espacios, programas y actividades de nuestras oficinas nacionales y proyectos regionales.



# Objetivos de esta política

Promover en la FES un ambiente libre de discriminación y violencias por razones de género, mediante un trato digno a todas las personas.

Establecer un entendimiento común sobre lo que constituye acoso sexual y basado en género.

Crear un entorno en el cual la persona que se sienta agredida esté segura, confortable y dispuesta a reportar casos de discriminación y/o violencia por razones de género, sin miedo a recriminación o revictimización.


Definir un procedimiento para investigar, manejar y hacer seguimiento de sucesos de violencia basada en género, abuso y acoso sexual que involucren a personas trabajadoras de la FES, contrapartes y/o participantes de actividades organizadas por nuestras oficinas y proyectos.

Establecer un protocolo con principios y herramientas que constituya una política integral para espacios y prácticas libres de acoso sexual en todas las oficinas de la FES en América Latina y el Caribe.



# Ámbito de aplicación y definiciones

1. El acoso sexual y basado en género puede afectar a cualquier integrante de la comunidad FES, independientemente de su identidad. Esto involucra a todas las personas que mantengan una relación laboral con la FES (incluyendo relaciones temporales como pasantías, prácticas profesionales o contratos de honorarios), así como a las contrapartes, proveedores y participantes en actividades de la FES.
2. Se espera que todas las personas vinculadas —incluidos el personal FES (pasantes o personas con contratos temporales), participantes de actividades, proveedores de servicios, contratistas y contrapartes— cumplan con la política de la FES frente al acoso sexual y basado en género.
3. A efectos de este Protocolo, se entiende por **reporte** toda manifestación documentada que una víctima de violencia o una persona testigo realice a nivel interno de la FES. Adicionalmente, este Protocolo entiende por **denuncia** todo reclamo que haya sido trasladado a instancias judiciales nacionales.
4. Esta política de cero tolerancia contra el acoso sexual se aplica dentro y fuera de las oficinas FES, las 24 horas del día, incluyendo conferencias, talleres, programas de formación, espacios de socialización, viajes, eventos y reuniones virtuales.
5. La FES tomará en cuenta todos los reportes presentados en el marco de esta política.
6. Si el caso lo amerita, la FES tomará medidas disciplinarias. Si la persona señalada como presunta agresora es trabajadora de la FES, la organización tiene la facultad de aplicar medidas internas. Si, por el contrario, no trabaja en la FES, pero participa de actividades, se la podrá excluir de toda actividad o espacio. Además de adoptar las medidas que estén dentro de su ámbito de acción, la FES remitirá el reporte a la instancia correspondiente para que proceda conforme a sus propias políticas internas.



La FES incorpora en sus contrataciones una cláusula que establece que el incumplimiento de esta política constituye una violación contractual. Asimismo, dichos documentos dispondrán que las contrapartes, proveedores y contratistas adopten medidas disciplinarias adecuadas frente a cualquier integrante de su personal o persona bajo su contratación que sea señalada por acoso sexual o por razones de género, una vez que la FES les notifique la existencia de tales acusaciones.

# Principios

## 1. Prevención

A través de la difusión de información y formación del personal de la FES sobre violencia de género y acoso sexual, se buscará prevenir situaciones de violencia –incluyendo comentarios o chistes/bromas sexistas– y fomentar la creación de una cultura de **ceros tolerancia contra el acoso sexual** en todos los espacios de cooperación y actividades de la FES.

- La FES no minimiza la entidad del ejercicio de violencia de género y acoso sexual y, por tanto, dispondrá de medidas permanentes que tengan por objeto prevenir dichas situaciones en el ámbito de la FES y en el desarrollo de sus actividades.
- El personal de la FES tendrá acceso a capacitaciones sobre violencia de género.
- Se deberá incorporar una perspectiva de género transversal a todas las actividades y espacios de cooperación de la FES.
- El personal de la FES y las diferentes contrapartes que cooperan con ella deben poseer un compromiso activo con la prevención de la violencia por razones de género o sexo.
- La FES destaca la importancia de continuar hablando sobre el tema no solo en capacitaciones, también durante las reuniones de equipo para reforzar los mensajes de la política de ceros tolerancia contra el acoso sexual.

## 2. Especialización

Responder al acoso sexual requiere conocimiento y habilidades especializadas, incluyendo conciencia de género y sensibilidad al género. Por eso, quienes apliquen este Protocolo, deben recibir entrenamiento y apoyo para su implementación.

## 3. Igualdad de género

Se promoverá la igualdad de género fomentando la participación de mujeres y diversidades sexogenéricas en todos los espacios y actividades; así como la lucha contra toda discriminación arbitraria por razones de género que pueda producirse en el marco de las actividades de la FES.

## 4. Diversidad e inclusión

Se defenderá la igualdad entre géneros, así como el derecho a la diversidad e inclusión por razones de género, protegiendo a las personas participantes en las actividades y espacios de cooperación de cualquier tipo de abuso.

## 5. Confidencialidad y respeto

Se garantizará la protección de la identidad de la persona que presenta el reporte de acoso. Del mismo modo, se respetará la voluntad de dicha persona respecto a las acciones que decida realizar según la gravedad de la situación. Además, se protegerá la confidencialidad de los datos cuya reserva sea solicitada.

## 6. Ecuanimidad

Cada acusación será investigada de manera exhaustiva y manejada según un procedimiento que se aplicará de manera consistente y transparente.

## 7. Celeridad

Una vez presentado el reporte, se garantizará un procedimiento diligente. La fase de investigación de los hechos deberá ser resuelta en un plazo de 30 días calendario. Los casos contemplados en este Protocolo no prescriben y la queja será considerada relevante independientemente del tiempo transcurrido desde que los hechos tuvieron lugar.

## 8. Un abordaje centrado en la persona afectada

Se le brindará toda la información necesaria a la persona que presenta el reporte y se respetará su decisión acerca de los pasos a seguir. Cada procedimiento se manejará de manera imparcial, apropiada, clara y sensible hacia la persona víctima en términos de lenguaje, cultura, discapacidad, género y sexualidad.

## 9. No revictimización

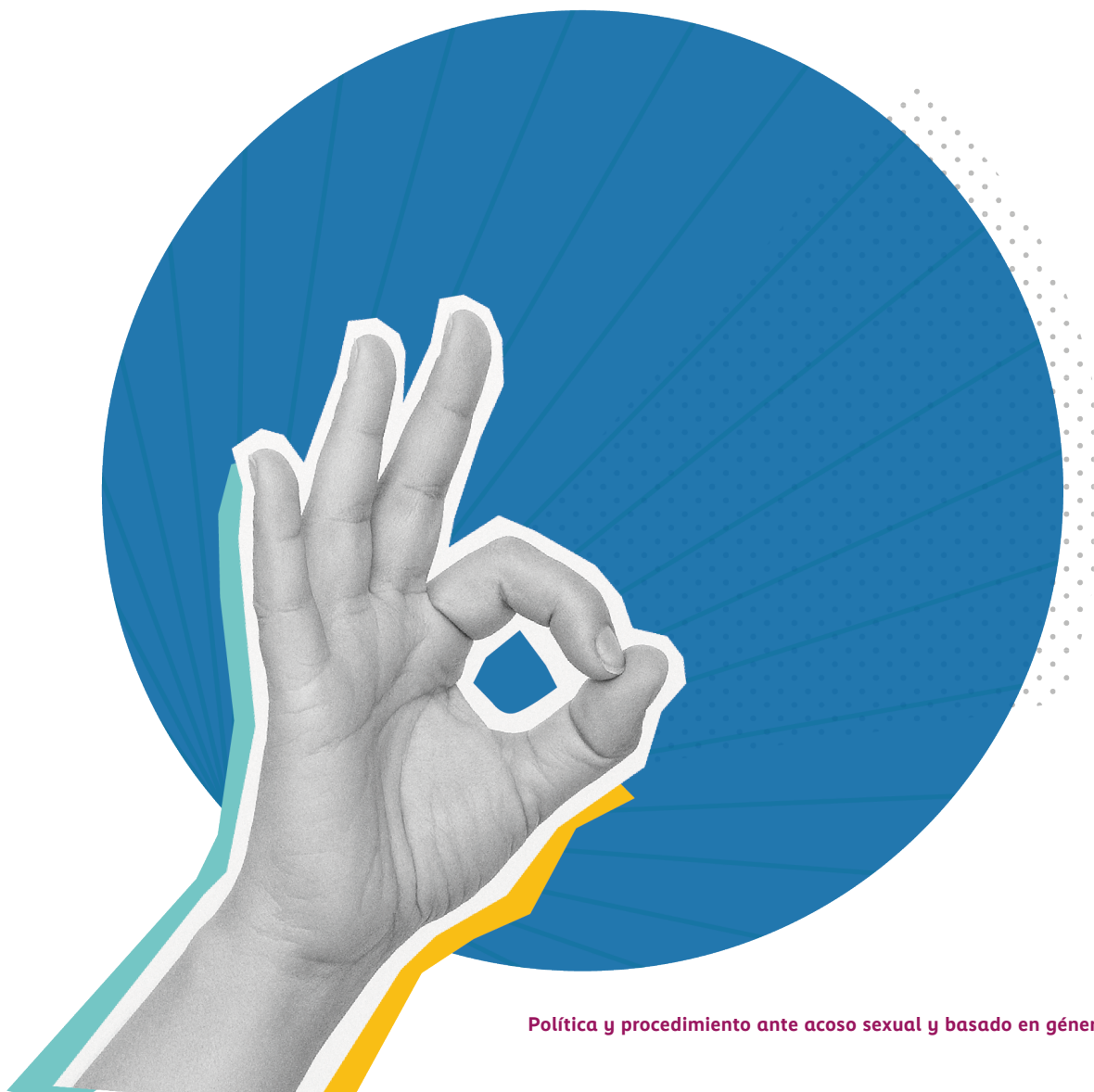
Se evitará que la persona afectada por la situación de acoso sea sometida a procesos revictimizantes al momento

de la investigación del caso. Se evitará específicamente la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como la exposición pública de la persona que realice la queja o la denuncia, y la difusión de datos que permitan identificarla.

## 10. Derecho al asesoramiento

- Toda persona trabajadora de la FES (incluyendo pasante y contratada temporalmente por la FES) y contrapartes, participantes y proveedores que se haya sentido víctima de acoso sexual durante la ejecución de su labor o durante la participación en un evento de la FES o fuera del horario de esos eventos pero por personas que forman parte de los procesos, tiene el derecho a solicitar una conversación confidencial con asesoría nacional o regional o con la persona representante de la FES en el país.
  - Toda víctima de acoso sexual tiene derecho a presentar un reporte y a denunciar. Incluir la mención a testigos fortalece el proceso de investigación, contribuye a identificar patrones de conducta o rastrear incidentes
- Cada caso será considerado con la debida seriedad. La persona acosada no será obligada a exhibir pruebas para llevar a cabo su acusación, mientras que la persona inculpada tendrá que defenderse a través de evidencia y/o indicios creíbles.
  - Tanto las asesorías regionales como nacionales disponen de una lista de organizaciones de apoyo para cada país y, en caso de ser necesario, pueden referir a la persona que realiza el reporte, sin que esto signifique detener el proceso de acompañamiento.
  - El reporte de acoso no generará desventaja alguna para la persona acusadora en lo que respecta a su vinculación con la FES.

previos, aporta elementos de contexto —por ejemplo, acerca de ambiente laboral o formativo, relaciones de poder o comportamientos observados—. El testimonio de testigos no sustituye el relato de la víctima, sino que lo complementa, pero no es un requerimiento para la presentación de un reporte.



# Dimensiones de acoso y violencia sexual

## Consentimiento

A efectos de precisar conceptos, en primera instancia, se caracteriza lo que este Protocolo entiende por consentimiento mutuo, ante cuya existencia no tiene cabida reporte ni denuncia.

- El consentimiento en el pasado a actos sexuales o contactos sexuales no implica un consentimiento continuado o futuro, y el hecho de que dos personas mantuvieran una relación acordada no excluye la posibilidad de que se produzca acoso o violencia sexual dentro de esa relación.
- Las consideraciones sobre si se ha dado el consentimiento deben tener en cuenta cualquier dinámica desigual de poder en la relación, y cómo esta desigualdad puede debilitar la capacidad de la víctima para indicar la falta de consentimiento de forma clara e inequívoca.

### 1. Consentimiento

Hay consentimiento cuando las partes libre y explícitamente participan en una actividad sexual, y es responsabilidad de ambas partes determinar si la otra persona consiente, libremente y sin presencia de coacción. En este sentido, es importante especificar los siguientes aspectos:

- El consentimiento debe ser explícito y no implícito. El silencio no implica consentimiento.
- Un “no” verbal constituye una falta de consentimiento.
- El consentimiento no es efectivo cuando se obtiene de una persona cuya capacidad para consentir está disminuida porque está dormida, inconsciente o en un estado alterado de conciencia a causa de consumo de alcohol, medicamentos, drogas u otra causa, hasta el punto de afectar negativamente su juicio.
- El consentimiento puede retirarse en cualquier momento.
- Ceder y someterse no equivale a consentir.
- El consentimiento no está implícito en la forma de vestir de ninguna persona.
- Aceptar una invitación social no es consentimiento ni implica consentimiento.
- El consentimiento a un tipo o instancia de actividad sexual no implica el consentimiento a otros tipos o instancias de actividad sexual.

## Casística

Cualquier vicio de consentimiento, es decir, que este no cumpla con la totalidad de las condiciones y características antedichas, y por lo tanto no pueda considerarse tal, da lugar a la calificación de acoso y violencia sexual en términos de la siguiente tipología.

### 2. Discriminación y/o acoso basado en el género

Conjunto de acciones o conductas (expresiones, comentarios, chistes) dirigidas hacia una persona, con motivo de su orientación, identidad y expresión de género y/o sexualidad, sin su consentimiento, que genere un sentimiento de temor por la seguridad personal, afectando su dignidad e integridad.

### 3. Acoso sexual

Toda insinuación sexual, requerimiento de carácter sexual, y otros actos visuales, verbales o gestos de carácter sexual,

no deseados y no consentidos y que afecten la dignidad e integridad de quien es la persona destinataria o los recibe.

También se considera acoso sexual sugerir explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de una insinuación sexual tendrán incidencia en la toma de decisiones, o bien cuando la conducta tenga el propósito o el efecto de intervenir en el quehacer de la persona, y crear un ambiente intimidante u hostil. Incluye, por ejemplo, comentarios discriminatorios o chistes/bromas sexistas.

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual y por razones de género, sea cual fuera su sexo o género, y sea cual fuera el sexo o género del presunto autor. La FES reconoce que el acoso sexual y por razones de género puede darse entre personas del mismo sexo o género.

#### 4. Hostigamiento presencial y/o virtual

Conjunto de acciones o conductas dirigidas hacia una persona, sin su consentimiento, que genere un sentimiento de temor por su seguridad y la de su entorno, causando una perturbación emocional significativa.

#### 5. Abuso

Todo acto que se cometa haciendo uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción o intimidación.

#### 6. Abuso discriminatorio

Abuso motivado por actitudes discriminatorias y opresivas hacia las personas por motivos de discapacidad, género e identidad, edad, raza, religión o creencias, orientación sexual y convicciones políticas. Incluye el abuso verbal y los comentarios o chistes racistas, sexistas, homófobos, transfóbicos, capacitistas o edadistas, o cualquier otra forma de acoso.

#### 7. Violencia física

Cualquier acción que ocasione un daño no accidental, utilizando la fuerza física o algún objeto que pueda causar o no lesiones. La violencia física va desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos.

#### 8. Violencia psicológica

Alude a situaciones en las cuales se intente controlar a una persona mediante amenazas, manipulaciones, coerciones, humillaciones y presión emocional.

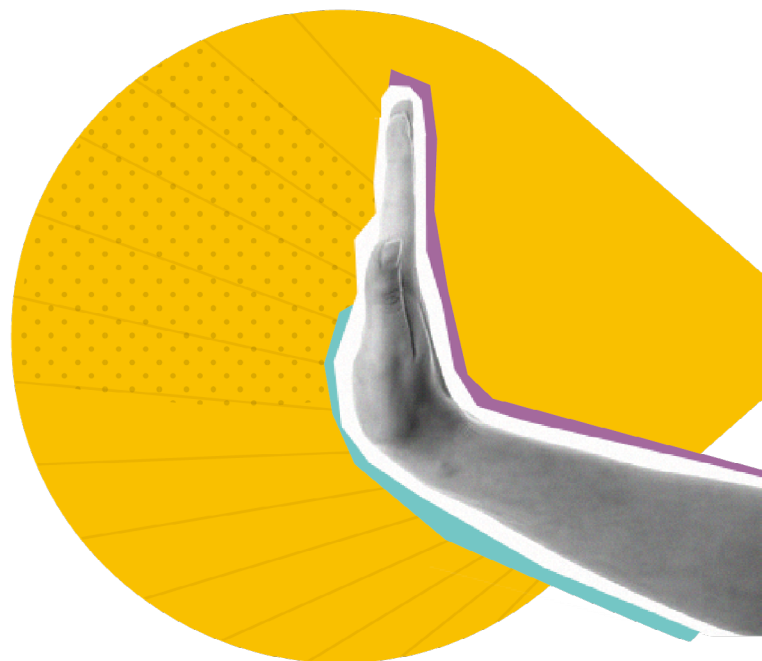
#### 9. Violencia sexual

Toda conducta de carácter sexual cometida por una persona en contra de otra que no hubiese sido realizada con el consentimiento de esta. Puede incluir un intento de violación, forzar a la víctima a realizar actos sexuales y la agresión sexual como tal.

#### 10. Violación

Constituye un delito penal y es independiente del sexo del autor y de la víctima. El acceso carnal puede ser por vía anal, vaginal u oral. Se considera tal la introducción de objetos o de cualquier parte del cuerpo de una persona en el cuerpo de otra persona.

Incluye la violación en el marco de una cita (es decir, la violación en la que ha habido algún tipo de relación romántica o potencialmente sexual entre las dos partes) y la violación por conocidos (es decir, la violación en la que las dos partes han tenido una relación no romántica ni sexual).



#### 11. Abuso de poder o acoso sexual *quid pro quo*

El abuso de poder o acoso *quid pro quo* tiene lugar cuando una persona con más poder busca favores sexuales coaccionando o intentando coaccionar a una persona para que adopte una conducta sexual no deseada a cambio de algún beneficio. Esto podría aplicarse en las siguientes situaciones: (i) cuando una persona que está en una posición de poder sobre otra persona, intenta influir en las circunstancias de empleo de esa persona o en su acceso a

oportunidades; y (ii) cuando una persona que está en una posición de autoridad recompensa solo a aquellos que responden a sus avances sexuales, mientras que a otras personas merecedoras que no se someten a ningún avance sexual se les niegan ascensos, clasificaciones por méritos, incentivos salariales u otras oportunidades y pueden, además, ser victimizadas o intimidadas (caso de favoritismo sexual).

## 12. Violencia en la pareja o violencia intrafamiliar

Incidente o patrón de incidentes de comportamiento controlador, coercitivo, amenazador, degradante y violento, incluida la violencia sexual, en la mayoría de los casos por parte de la pareja o expareja, pero también por parte de un familiar o cuidador. Incluye el abuso psicológico, físico, sexual, financiero, emocional, el abuso verbal y la humillación, así como la llamada violencia basada en el “honor”.

## 13. Violencia digital

Toda acción realizada a través de medios tecnológicos o plataformas digitales (como redes sociales, mensajería, correo electrónico o cualquier otra herramienta digital) que cause daño a la dignidad, integridad, seguridad o vida privada de una persona.

Esta puede incluir, entre otras conductas:

- difundir, publicar o compartir imágenes, audios o videos de carácter íntimo sin consentimiento,
- emitir comentarios discriminatorios, amenazas o mensajes de acoso,
- suplantar la identidad de una persona con el fin de dañarla,
- ejercer vigilancia, hostigamiento o control: ciberacoso.

Los casos arriba enumerados son ejemplificativos, pero no taxativos. Es importante señalar que el acoso sexual puede incluir cualquier conducta de carácter sexual no deseada ni aceptada por quien la recibe. El acoso por razón de género es causa de denuncia, aunque no haya sido de carácter sexual.



Si la conducta es no deseada o inapropiada lo determina la persona receptora. En otras palabras, el acoso sexual y el acoso por razones de género se definen por la forma en que la conducta de una persona es percibida y experimentada por quien la recibe o es su destinataria, y no por la intención de quien la ejerce/practica.

# Gradación de las faltas y sanciones sugeridas

Esta tipificación y los ejemplos mencionados no son taxativos. Según el caso, las sanciones sugeridas pueden ser aplicadas directamente por la FES o a través de su contraparte/proveedor dependiendo de la pertenencia de la persona acusada y las facultades de la FES (relación contractual, por ejemplo).

## A) Faltas leves/menores

*Descripción general:* conductas inadecuadas que no implican contacto físico ni amenazas, pero que crean incomodidad o vulneran límites:

- Comentarios sexuales no solicitados de carácter ocasional o chistes sexuales repetidos pese a petición de cese.
- Miradas persistentes o gestos de contenido sexual que generan incomodidad.
- Mensajes privados de tono sexual en una ocasión (si ante la expresión de desagrado de la víctima cesan).

*Sanciones sugeridas:*

- » Obligación de reparación simbólica y/o disculpa formal (si la víctima lo acepta).
- » Amonestación oral y/o escrita y registro en expediente.
- » Formación obligatoria sobre prevención y análisis de conducta (curso).
- » Suspensión de participación en el espacio/la actividad FES según conversación con la víctima.
- » Supervisión y seguimiento (evaluación de comportamiento de 3 a 6 meses).
- » Reporte disciplinario que incluye advertencia sobre consecuencias de reincidencia.

## B) Faltas graves

*Descripción general:* conductas persistentes o de abuso de poder que dañan la dignidad, producen afectación psicosocial y pueden limitar oportunidades laborales/académicas.

- Comentarios sexuales frecuentes, insinuaciones, difusión de imágenes íntimas sin consentimiento, envío repetido de mensajes de naturaleza sexual tras rechazo.
- Contacto físico inapropiado no consentido (manoseos leves), acercamientos invasivos.
- Sugerir beneficios a cambio de favores sexuales, aunque no se concreten.
- Conductas de hostigamiento online sistemático.
- Reincidencia de faltas leves o menores, a pesar de las medidas tomadas y eventualmente cumplidas.

*Sanciones sugeridas:*

- » Formación intensiva y evaluación obligatoria de reeducación (programas de relaciones de género y acoso, masculinidades críticas, respeto, etc.). Si se trata de una contraparte o proveedor, incidir en que su organización tome medidas correspondientes.
- » Suspensión temporal de paga o sin goce de salario, según gravedad (evaluar legislación laboral pertinente) en caso de personal FES.
- » Recisión del contrato en caso de ser persona trabajadora temporal de la FES.
- » Cambio de funciones/reasignación, si fuera posible y no perjudica a la víctima.
- » Suspensión de participación en procesos, en caso de ser contraparte/participante de un espacio FES y notificación a contraparte, cuando corresponda.
- » Evaluar cese de relaciones en caso de proveedores.

## C) Faltas muy graves / Delitos laborales y penales

*Descripción general:* conductas que involucren violencia física, sexual o coerción, abuso de poder extremo, explotación sexual, violación, acoso reiterado con daño severo o difusión masiva de material íntimo. Estas conductas normalmente constituyen, además, delitos penales.

- Violencia sexual (tocamientos sexuales forzados, intento de violación, violación).
- Coerción sexual a cambio de beneficios (*quid pro quo* extremo que condiciona ascensos, calificaciones, financiamiento).
- Degradación intencional de condiciones laborales por acusación o denuncia (represalias directas).
- Uso de posición de poder con fin de explotaciones sexuales, redes de abuso, o compartir imágenes íntimas con fines de humillación masiva.

*Sanciones sugeridas:*

- » Reparación integral a la víctima (referencia a instancias de medidas de apoyo psicosocial, jurídica, y económicas cuando sea procedente).
- » Despido con causa (resolución disciplinaria inmediata conforme a ley laboral vigente).
- » Expulsión o separación definitiva en el caso de estudiantes o participantes.
- » Rescisión inmediata de contratos en caso de proveedores/contrapartes responsables.
- » Inhabilitación o impedimento para participar en convocatorias institucionales por período definido (p. ej.: 3 a 10 años o indefinidamente, según gravedad).
- » Remisión a instancias judiciales/penales y cooperación institucional para procesos legales (respetando la autonomía y decisión de la víctima de denunciar).

Este apartado fue pensado para ofrecer lineamientos generales de respuestas ante diferentes casos de acoso y violencia. Las manifestaciones o sanciones aquí expresadas tienen el carácter de ejemplos, pero no excluyen otras.

Subrayamos que la política de la FES es de **cero tolerancia**, es decir, no permitir **ningún tipo de acoso (leve, grave o muy grave)**. Aunque sea un caso leve o menor, tomamos en serio cada reporte, conscientes de que el acoso sexual es un continuo y crea ambientes inseguros desde sus manifestaciones más mínimas. También entendemos los riesgos de no tomar acción a través de amonestaciones inmediatas, pues las manifestaciones leves pueden rápidamente escalar a expresiones más graves de acoso y violencia.

# FES América Latina y el Caribe: Mecanismo de prevención y reporte en caso de acoso sexual

## Puntos focales

Cada oficina debe designar una persona como punto focal. Esta persona es quien, dentro de la oficina, asume la recepción de casos y su resolución o remisión a otras instancias, según corresponda. Para complementar a los puntos focales nacionales, existen también los puntos focales de referencia regional; quienes cumplan este rol pueden ser contactados si la persona afectada o testigo —en casos que involucren, por ejemplo, conflictos de interés— prefiriera no recurrir al punto focal nacional. También pueden ser contactadas por los puntos focales nacionales como apoyo para manejar o externalizar casos de mayor gravedad, complejidad o conflictos de interés.

Todos los puntos focales reciben y documentan los casos y, de acuerdo con lo que solicita quien presenta el reporte y con la persona representante, toman la decisión sobre su externalización. Más allá de los alcances de la implementación del presente Protocolo, no es el rol de los puntos focales asumir resoluciones legales ni brindar contención psicológica profesional a las personas afectadas.

Los puntos focales de género son responsables de acompañar la implementación del Protocolo ante casos de acoso sexual. Sus funciones incluyen:

### 1. Difusión y sensibilización

- Informar al personal, contrapartes y participantes de actividades FES sobre la existencia y alcance de esta política.
- Promover espacios seguros mediante la socialización de principios como confidencialidad, no revictimización y **cero tolerancia al acoso sexual**.

### 2. Recepción y gestión de reportes e investigación del caso

- Recibir y registrar los reportes relacionados con acoso sexual, activando el Protocolo de manera oportuna.

- Documentar los hechos utilizando los formatos oficiales, resguardando la confidencialidad y evitando la revictimización.
- Coordinar el proceso de investigación con instancias internas o externas, asegurando un procedimiento diligente y acompañando a la persona que realiza la queja durante todo su curso.
- Acordar con la persona representante de la oficina y/o proyecto regional las formas de implementación inmediata de medidas de protección hacia la persona afectada, cuando corresponda.

### 3. Recomendaciones de resolución

- Una vez concluida la investigación, elaborar recomendaciones basadas en los hallazgos del caso.
- Presentar dichas recomendaciones a la persona representante de la FES, quien es responsable de tomar la resolución final.

### 4. Límites del rol

- No le corresponde actuar como figura de mediación en conflictos entre colegas, contrapartes, proveedores o participantes que no estén relacionados con prácticas de acoso sexual.
- Para casos fuera del alcance del Protocolo, la oficina deberá utilizar otros mecanismos institucionales de resolución.

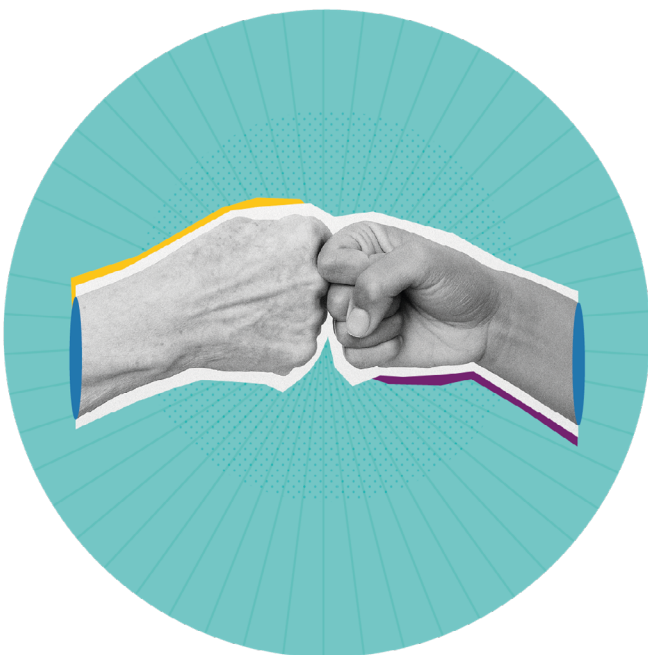
### 5. Autocuidado y apoyo institucional

- Debido a la naturaleza sensible de su labor, las personas que ejercen como puntos focales podrán acceder, si así lo desean, a soporte psicológico antes, durante o después de gestionar un caso.

## Comunicación y medidas preventivas

Esta política está disponible en los sitios web de la FES en una versión abreviada.

- Todas las personas que integren la comunidad FES serán informadas de esta política y se le proporcionarán copias al inicio de su relación formal con la FES.
- Al comienzo de cualquier evento de la FES o de una contraparte de la FES, se compartirán entre las personas participantes el código de conducta y las políticas en torno al acoso sexual y de género, con el fin de promover espacios libres de ellos. Este material incluirá el nombre de la persona indicada a ser contactada en caso de acoso o violencia sexual.
- Las oficinas de la FES publicarán en sus sitios web direcciones de correo electrónico a las cuales cualquier persona vinculada a la FES podrá dirigirse y reportar acoso sexual y por razón de género.
- La información de contacto de las personas-puntos focales se exhibirá de forma destacada en todas las oficinas de la FES.
- Es importante que todas las personas trabajadoras de la FES que presencien alguna conducta inadecuada o casos de acoso a terceros lo comuniquen al punto focal y/o a la persona representante de la oficina y/o Centro Regional correspondiente. Informar de la situación contribuye a construir una cultura de **cero tolerancia contra el acoso sexual**. Las personas que sean testigos o presencien estos hechos también serán protegidas.



## Guía de implementación del mecanismo de reporte en el caso de acoso sexual en la FES

Es importante recalcar que no se pueden prever todos y cada uno de los eventuales casos de acoso sexual entre personal de la FES, participantes de un programa extendido (por ejemplo, Agentes de Cambio, Foro de Jóvenes, Diálogo Juvenil), comportamiento inadecuado de contrapartes, etc., por esta razón, la finalidad de esta guía es la de ofrecer herramientas generales a ser aplicadas, no la de describir cada supuesto encuadrable en acoso.

### *Pasos a seguir:*

Los siguientes pasos aplican (con algunas diferenciaciones) tanto cuando el caso involucra a personal FES como a contrapartes, personas contratadas temporalmente, participantes o proveedores.

1. La persona que desea hacer un reporte de acoso, lo indica a alguna persona funcionaria de la FES, quien la contactará con el punto focal más cercano.
2. El punto focal explica el acuerdo de confidencialidad y registra el consentimiento mediante firma física, digital o confirmación oral.
3. El punto focal toma el reporte (de manera presencial o virtual) y lo documenta en el "Formulario de documentación de reporte". Debe cuidar el tiempo, forma y lugar en que se toma el reporte, para que sea un espacio seguro y garantizar la confidencialidad.
4. El punto focal verifica con la persona que presenta el reporte la redacción de este en el formulario para confirmar que está de acuerdo con la forma en que quedó registrada la situación, y hacer correcciones en caso necesario, y recolecta la firma física o digital de la persona acusadora.
5. El punto focal explica a la persona que reporta las dos opciones de pasos a seguir (ver detalles *infra*):
  - Abrir un proceso de investigación interna.
  - No abrir una investigación.
6. Los documentos se resguardan de manera segura para garantizar la confidencialidad, según la política establecida.
  - a) La persona víctima de acoso, por el momento, decide no abrir una investigación
    - El punto focal documenta el reporte por escrito según el formulario citado. Este documento será usado en caso de que la víctima quiera abrir una

investigación posteriormente. La información recabada deberá ser guardada garantizando la protección de los datos.

- Personas con poder de decisión sobre contrataciones en la FES tendrán acceso a un listado de las personas que han sido señaladas en reportes creíbles (con fecha).
- En algunos países existe la obligatoriedad de denunciar ciertos casos, incluso si la víctima no quiere hacerlo. Se deberá considerar la protección e integridad de la víctima, así como informarle sobre dicha obligatoriedad.
- La FES evaluará la necesidad de tomar medidas de prevención y resguardo según el caso.
  - En caso de que la situación sea de gravedad extrema, aun si la víctima no desea presentar la denuncia ni continuar con el proceso de investigación interna, la persona representante de la oficina y el punto focal tienen la obligación de tomar las medidas que se consideren necesarias para asegurar la protección de la víctima y del personal de la oficina u otras personas participantes de los espacios y actividades FES.
  - Cuando haya indicios de reincidencia, es decir reportes coincidentes sobre una misma persona, aunque sea sin abrir una investigación, la FES cuenta con la prerrogativa de tomar medidas con el fin de asegurar que sus espacios sean libres de acoso.

#### b) La persona víctima de acoso decide que quiere que se abra una investigación

- La asesoría nacional/regional, o la persona representante recibe el reporte y registra los hechos ocurridos.
- El reporte deberá contener información precisa para evitar revictimizaciones o repreguntas acerca de detalles sensibles o dolorosos.
- La víctima es informada por escrito y de manera pormenorizada sobre los pasos del proceso de investigación y resolución. En caso de que la víctima avise primero a una persona en la oficina —que no sea la persona asesora nacional o regional— esta debe mantener confidencialidad, y únicamente puede informar de la situación a la persona representante y/o a la asesoría, sin necesidad de contar con pruebas de lo sucedido. Hay personas capacitadas para recabar las pruebas y realizar la investigación. Esto previene que se comente la situación con colegas de la oficina y se generen rumores o chismes.

- Una vez registrado el reporte, la persona representante consulta con la asesoría nacional para tomar una decisión sobre quién investigará el caso. Se puede tratar de una instancia interna o externa, de existir limitantes para procesar la investigación hacia el interior de la FES.

- Cuando el acoso es leve y cometido por una persona externa, se tratará y resolverá por el punto focal FES y la persona representante. En el caso que la persona acusada sea la persona representante, la jefatura del departamento ALyC se asegurará de que se realice la investigación.

- En caso de que la investigación sea realizada de manera interna, es posible que personas asesoras de otras oficinas realicen el proceso; ya que esta demanda mucho tiempo, se debe contemplar la necesidad de aliviar la carga de trabajo de las personas que lo llevarán a cabo.

- Cuando la persona acusada sea colega de la FES y ello genere eventuales conflictos de interés, la investigación debe ser externalizada y no llevarse a cabo por el o los puntos focales de género de la oficina en donde se presentó el reporte.

- Si para alguna persona de la asesoría nacional o regional se presentara algún tipo de conflicto de interés, o no se sintiera cómoda realizando la investigación debe informarlo a la persona representante de la oficina.

- La investigación incluirá entrevistas a eventuales testigos, víctimas y/o agresoras. Al inicio de cada entrevista, se presentará y dejará constancia de acuerdo de confidencialidad, así la entrevistada expresará su consentimiento para ser parte del proceso. La persona entrevistada deberá estar informada de la finalidad de la reunión, cómo se manejarán los datos proporcionados y cómo continuará la investigación. El consentimiento podrá manifestarse de las siguientes formas, según la modalidad de la entrevista:

- **Entrevista presencial:** firma del acuerdo en formato escrito.

- **Entrevista por videoconferencia o llamada telefónica:**

- Firma sobre el documento y envío en soporte digital (escaneado o fotografía),

o

- Lectura en voz alta del acuerdo de confidencialidad, quedando constancia en el acta de la entrevista.

Adicionalmente, el acuerdo deberá incluir un apartado con opciones (casilleros) para que la persona entrevistada indique expresamente si acepta o no que la entrevista sea grabada. En cualquier caso, el equipo de

investigación deberá solicitar este consentimiento previamente a iniciar la grabación.

- La investigación deberá regirse por la ecuanimidad, y no se podrá basar en temas subjetivos o irrelevantes, por ejemplo, rasgos de personalidad (tanto de víctima como acusada/o).
- Los resultados de la investigación, así como los próximos pasos a seguir, deberán ser comunicados a la víctima, a más tardar dentro del mes calendario de elaborados.
- Basadas en los resultados de la investigación, y a partir de la tipificación desarrollada en guía, se prevén las siguientes consecuencias:
  - En caso de que la persona acusada sea el o la representante de la oficina, la decisión de la resolución del caso será tomada por la jefatura del departamento ALyC;
  - En caso de que la persona acusada sea colega local de la FES, contraparte, participante u otra persona en contacto laboral con la FES, la decisión de la resolución será tomada por la persona representante de la oficina. De tratarse de una contraparte de importancia estratégica para la FES, la persona representante podrá consultar la decisión con la jefatura del departamento ALyC.

Cada oficina definirá una política interna para comunicar al equipo cuando se active el Protocolo, recordando siempre la importancia de la confidencialidad. El personal de la FES deberá colaborar evitando preguntar detalles o interferir en la investigación. Para ello, se recomienda promover procesos de sensibilización sobre violencia basada en género, así como sobre esta política y sus principios de **confidencialidad, celeridad y no revictimización**. De igual manera, se sugiere establecer compromisos colectivos que garanticen un ambiente de respeto y apoyo durante todo el proceso.

## Resolución

La resolución será notificada por escrito a la víctima y a la persona acusada.

### 1. El caso puede solucionarse de mutuo acuerdo mediado

El mutuo acuerdo constituye una vía excepcional, que solamente puede ser implementada si se cuenta con el consentimiento explícito de la víctima. De esta manera, el caso puede resolverse a través de un acuerdo mutuo mediado por la persona representante o por especialistas. Dicho acuerdo debe ser formalizado a través de un

documento escrito, firmado por la víctima y la persona agresora. El acuerdo tendrá carácter vinculante.

Los casos en que el acoso afecte a la víctima gravemente (por ejemplo: violencia física, psicológica y emocional, violación o abuso sexual, coerción y amenazas) **no podrán solucionarse de mutuo acuerdo** bajo ninguna circunstancia. Asimismo, no podrán ser solucionados por mutuo acuerdo casos en los que la persona representante sea la investigada. Quedan también exentos del mutuo acuerdo casos en los que la persona victimaria haya solucionado una acusación de abuso previamente por esta vía.

### 2. El caso deriva en sanciones laborales

Se consideran todas las opciones que ofrece la legislación laboral nacional, las cuales pueden incluir el despido de la persona agresora.

### 3. El caso se deriva a una instancia jurídica nacional

En casos en los cuales la legislación nacional estipule obligatoriedad de denunciar, la asesoría deberá informárselo a la víctima.



Cuando no exista obligatoriedad, e independientemente del proceso interno de la FES, la víctima considerará si denuncia el caso en una instancia judicial. Dicho proceso judicial puede ocurrir en paralelo a la investigación interna de la FES. Considerando que el proceso judicial puede ser engorroso, revictimizante y largo, la FES tomará medidas independientemente de este y su veredicto.

## Decisión frente al reporte de acoso

Para la resolución del caso, la FES respetará la autonomía y la dignidad de la víctima; prestará atención a sus necesidades y se enfocará en brindar respuestas humanas y sinceras. En ese sentido, se aceptará que la víctima no esté de acuerdo con la decisión tomada por la FES frente a la persona acosadora. En tal caso, se expresará empatía, se escuchará atentamente y se valorarán sus expresiones y sentimientos. De ningún modo se juzgarán sus percepciones u opiniones sobre la resolución, se buscará dar solución a sus demandas de la manera más efectiva cuidando los principios de esta política.

Las medidas se tomarán usando como guía la tipificación de acciones y posibles sanciones descritas en el punto “Gradación de las faltas y sanciones sugeridas”, pág. 13 del presente documento.

## Medidas inmediatas en caso de abrir una investigación

### a. Acompañamiento y apoyo a la víctima

La FES es consciente de que la víctima puede necesitar apoyo para manejar lo ocurrido. Por lo tanto, se comprometerá a acompañarla de una manera adecuada. Si los servicios de salud contratados, o la seguridad social de cada país, no contemplara acompañamiento psicológico en casos de acoso sexual, la FES averiguará la posibilidad de cubrir los costos de un acompañamiento psicológico para personal FES y apoyará a otras personas víctimas con información de organizaciones que ofrecen este acompañamiento. Asimismo, para revisar, averiguar y aconsejar sobre las condiciones jurídicas del caso, la FES podrá convocar a un profesional (abogado/a) para personal FES y referir a otras personas víctimas a instancias de asesoría legal gratuitas y especializadas en violencia de género. La persona acusada no dispondrá de ningún acompañamiento por parte de la FES.

### b. Separación inmediata entre persona víctima/persona agresora

Desde el inicio del reporte se debe precisar cómo se asegurará y garantizará que la víctima no corra más riesgos y se tomarán en cuenta sus demandas. De ser necesario, se debe organizar la separación entre la persona agresora y la víctima durante el proceso de investigación, a pesar de que las legislaciones nacionales no lo prevean.

En caso de que la persona acusada o víctima sea personal FES, algunas de las posibles medidas son las siguientes:

- Teletrabajo (de acuerdo con las condiciones de cada país) para la persona acusada o víctima;
- Días libres para la persona víctima (si así lo desea); y posibilidad de priorizar el teletrabajo sin límite de tiempo. Bajo ninguna circunstancia se insinuará o exigirá que estos días se descuenten de sus vacaciones o mermen otros beneficios laborales. Estas medidas buscan garantizar la protección, bienestar y recuperación de la persona afectada, sin que ello implique penalización o perjuicio en su relación laboral con la FES.
- Evitar que las personas agresoras y víctimas trabajen en conjunto y que compartan actividades fuera de la oficina.

En caso de que las personas acusada y/o víctima sean contrapartes o participantes:

- Suspender la participación o función de la persona acusada en el espacio FES o, como mínimo, evitar que esta persona y la víctima tengan contacto directo.

Las medidas tomadas deben ser acordadas con la persona víctima según el análisis de riesgo de repetición del acoso, tanto para ella como para otras personas de la comunidad FES.

La FES no puede comprometerse a investigar casos ocurridos en contextos que no están vinculados a sus espacios, actividades y programas.



**#FESLibreDeAcoso**