



Unión Interparlamentaria
Por la democracia. Para todos.

Directrices para la eliminación del sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en los parlamentos



© Unión Interparlamentaria (UIP, 2020)

El presente trabajo es una traducción no oficial. La Unión Interparlamentaria no se hace responsable por los errores o malinterpretaciones que puedan haber resultado de la traducción. Para uso personal y no comercial, la totalidad o parte de esta publicación puede ser reproducida con la condición que sean también copiadas las indicaciones de derecho de autor y las fuentes y no se realicen modificaciones. Por favor informar a la Unión Interparlamentaria sobre el uso del contenido de la publicación.

Foto de portada: Memorial al exterior del Parlamento Británico a la memoria de Jo Cox, joven política, diputada de la Cámara de los Comunes de 2015 a 2016, asesinada el 16 de junio de 2016, Londres, Reino Unido, 2016. © Justin Tallis/AFP

ISBN 978-92-9142-769-7

Versión original: inglés

Traducción: Carina Galvalisi Kemayd, Secretaría del GRULAC-UIP

Diseño: René Berzia/Ink Drop

Índice

Prólogo	5
Agradecimientos	7
Resumen	8
Tabla de acrónimos	11
Introducción: Comprender el problema	12
a) Hechos y cifras	12
b) Definiciones	14
c) Circunstancias agravantes	16
d) Obstáculos para la denuncia	16
e) Consecuencias adversas	17
Primera etapa – Movilizar para actuar	21
a) Voluntad política	21
b) Grupo(s) de trabajo	22
• Objetivos	23
• Composición	23
• ¿Quién debe estar involucrado?	23
• Mandato	23
c) Evaluar el marco legal y las políticas existentes	25
• Alcance de la evaluación	25
d) Recabar datos y evidencia	28
• ¿Qué datos recabar?	29
• ¿Quién debe ser encuestado?	29
• Organización de la investigación	31
Segunda etapa – Consagrar las normas en una política	33
I. Determinar la naturaleza de la política	33
II. Elementos esenciales de la política	35
a) Objetivos	35
b) Roles y responsabilidades	36
c) Presupuesto, recursos, seguimiento y evaluación	36
d) Definiciones y ejemplos de comportamientos prohibidos	37
e) Categorías de personal involucrado	38
f) Ámbito de aplicación	40
g) Medidas de prevención y servicios de asistencia	41
h) Mecanismo de gestión de las denuncias	42
i) Vías de recurso y reparación	47
j) Sanciones disciplinarias	49
Tercera etapa – Implementación	50
I. Mejorar las condiciones laborales para todos	50
a) Informar y sensibilizar	50
b) Capacitar	53
c) Servicios de asistencia y asesoramiento	54
d) Seguridad	56
e) Otras vías de recurso y reparación	57
f) Comportamientos en el trabajo	59
II. Seguimiento y evaluación de la implementación de la política	60
a) Recursos necesarios para la implementación y el seguimiento	60
b) Evaluar y mejorar la política	61

Recuadros de información	
• Comentarios y comportamientos sexistas	15
• Tolerancia de comportamientos y violencia sexistas	16
• Prevalencia de los actos de violencia y tasa de denuncias	17
• Conceptos erróneos frecuentes	19
• Obstáculos a las medidas correctivas	22
• Sensibilidad al género	24
• ¿Es su código de conducta/ética apropiado?	25
• Privilegios parlamentarios	26
• Necesidades e intereses de las diferentes categorías de personal	27
• Métodos de investigación	30
• Confidencialidad	31
• Naturaleza de la política e implicaciones	34
• ¿Quién está involucrado?	39
• Funcionamiento de un mecanismo de denuncias	43
• Investigación y entrevistas	45
• Otras vías de recurso y reparación	58
Anexo 1	63
Compilación de las definiciones de los principales instrumentos pertinentes	63
Anexo 2	67
UIP – Resumen de las preguntas planteadas en el marco de los estudios de la UIP	67

Prólogo

La Unión Interparlamentaria (UIP) se ha estado esforzando durante muchos años por transformar a los parlamentos en instituciones sensibles al género que trabajen por los derechos de las mujeres. Nuestro trabajo sobre la violencia contra las mujeres en la política, particularmente en los parlamentos, es el núcleo de este objetivo. Fuimos los primeros en realizar una encuesta en los parlamentos que ha permitido recabar datos y evidencia sobre la naturaleza y la prevalencia del sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres parlamentarias y el personal parlamentario. También continuamos desempeñando un papel pionero en la recopilación, análisis y difusión de estos datos, a través de varios proyectos de investigación. El objetivo final es tener una visión más precisa del problema, comprenderlo mejor y describir las acciones tomadas por los parlamentos para combatir tales abusos dentro de sus instituciones.

Con estas Directrices, estamos cambiando nuestra atención del análisis a las soluciones. Estas Directrices ayudarán a los parlamentos y les proporcionarán las herramientas necesarias para poner en orden su propia institución y liderar con el ejemplo. Su objetivo es:

- Proteger los derechos humanos de todas las personas que trabajan en el parlamento;
- Crear un ambiente laboral en el que todos sean valorados y tratados con dignidad y respeto;
- Contribuir a fortalecer la participación, la visibilidad y la influencia de las mujeres en la política;
- Asegurar que el público perciba los parlamentos como instituciones políticas representativas, efectivas y legítimas; y
- Permitir a los parlamentos defender la igualdad de género en la sociedad.

Hemos optado por centrarnos en las mujeres en el parlamento, ya que las mujeres son las primeras víctimas de la violencia basada en género en el trabajo, lo que toda política de lucha contra este flagelo debe tomar en consideración. Sin embargo, reconocemos que cualquier persona puede ser objeto de tal violencia, que es perjudicial para el funcionamiento efectivo y el carácter inclusivo del ambiente laboral de las instituciones parlamentarias.

Estas Directrices brindan consejos e información práctica sobre cómo diseñar e implementar políticas integrales, inclusivas y sensibles al género para prevenir y eliminar el sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en los parlamentos.

La introducción, titulada «Comprender el problema», describe y contextualiza el problema.

La atención se centra luego en las acciones a realizar, con tres etapas principales:

- Primera etapa: Movilizar para actuar
- Segunda etapa: Consagrar las normas en una política
- Tercera etapa - Implementación

El análisis de cada etapa se divide en dos partes, cada una de ellas se abre con una serie de preguntas a considerar, ilustradas con ejemplos de los parlamentos de todo el mundo. Sin embargo, estos ejemplos son escasos, dado que los esfuerzos por comprender estos problemas aún están en sus comienzos.

Las áreas que los parlamentos deberán considerar al utilizar estas Directrices y desarrollar políticas en la materia varían de manera significativa. Movilizar la voluntad política puede resultar difícil para algunos; implementar y monitorear la política puede ser un desafío para otros. Estas Directrices tienen como objetivo ayudar a todos los parlamentos, sean cuales sean sus necesidades, intereses y experiencias.

Las Directrices están destinadas principalmente a los parlamentarios y al personal que dirige la institución parlamentaria, que son responsables de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas que trabajan allí. También pueden representar una herramienta para las comisiones parlamentarias especializadas en igualdad de género o igualdad en el trabajo, para grupos de mujeres parlamentarias o para cualquier otra parte interesada en hacer que el parlamento sea respetuoso, inclusivo y libre de sexismo, acoso y violencia. Los miembros de los partidos políticos y los representantes de los sindicatos y las asociaciones del personal también podrán encontrarlas útiles.

La UIP se complace en contribuir a los esfuerzos para detener el aumento del acoso y la violencia sexual que socava los derechos humanos de las víctimas y representa una amenaza significativa para la democracia.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Martin Chungong', with a stylized flourish at the end.

Martin Chungong
Secretario General

Agradecimientos

Estas Directrices han sido posibles gracias a las contribuciones de varios parlamentos, que han compartido con la UIP las medidas adoptadas para combatir el sexismo, el acoso y la violencia basada en género dentro de sus instituciones. Agradecemos a la Asociación de Secretarios Generales de los Parlamentos (ASGP), que ha estado estrechamente asociada con este trabajo, así como a sus miembros, que respondieron a los cuestionarios enviados a los parlamentos y nos enviaron información detallada. Este material contribuyó a esclarecer e ilustrar con ejemplos concretos los consejos y la información práctica contenida en estas Directrices. También agradecemos a los Parlamentos de Alemania, Austria, Chile, Nueva Zelanda, República de Corea, Suiza, Reino Unido, así como al Parlamento escocés, que nos han transmitido sugerencias para mejorar la versión preliminar del documento.

Agradecemos sinceramente a Brigitte Filion, quien aseguró la función de editora de las Directrices desde las fases de investigación hasta la redacción final, Géraldine Grenet, quien realizó el trabajo de investigación y análisis necesario para la elaboración del documento y redactó algunas partes, así como a Zeina Hilal y Kareen Jabre por su supervisión y asesoramiento a lo largo de este proyecto.

También agradecemos a los expertos Sonia Palmieri, Meg Munn y Jutta Marx; Liri Kopaci-Dimichele y Élodie Fischer de la Secretaría de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (APCE); Sandra Pepera del National Democratic Institute (NDI); Carla Cueva Hidalgo, Mariana Duarte Mutzenberg, Rogier Huizenga y Andy Richardson, de la Secretaría de la UIP, por sus contribuciones y comentarios sobre el texto de las Directrices.

Finalmente, también reconocemos todos los esfuerzos de todas las personas que han contribuido de una forma u otra a este trabajo y, en particular, Valerie Baldwinson, Martine Cullot, Aurélie Mercier y Edward Tanner, que han contribuido a la edición o a la traducción. Los fondos necesarios para la producción de estas Directrices han sido proporcionados generosamente a la UIP por Global Affairs Canada y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo.



Foro de Mujeres
Parlamentarias de la UIP,
Belgrado, Serbia, 2019
© IPU

Resumen

PRIMERA ETAPA – MOVILIZAR PARA ACTUAR

- 1.1. Movilizar la voluntad política de los líderes del parlamento para luchar contra la tolerancia de toda forma de sexismo, acoso o violencia contra las mujeres en los parlamentos.
- 1.2. 1. Establecer un grupo de trabajo, sobre la base de una composición equitativa entre hombres y mujeres, un consenso de todos los partidos y una representación inclusiva de todas las categorías de personas que trabajan en el parlamento, encargado de supervisar la transformación del parlamento en un lugar de trabajo seguro y respetuoso, libre de conductas sexistas y violencia de género.
- 1.3. Evaluar el marco legal, las políticas y los mecanismos de denuncias existentes en esta área, en relación con las obligaciones nacionales e internacionales y las buenas prácticas de los parlamentos.
- 1.4. Recopilar datos para establecer el alcance de las diferentes formas de comportamiento sexista y de violencia basada en género que sufren las diferentes categorías de personal en los parlamentos e identificar todo obstáculo para la denuncia de tales actos o falta de denuncia de los mismos.

SEGUNDA ETAPA – CONSAGRAR LAS NORMAS EN UNA POLÍTICA

- 2.1. Elaborar y acordar nuevas normas para combatir el sexismo, el acoso y la violencia en los parlamentos y consagrarlas en una verdadera política del parlamento como lugar de trabajo;
- 2.2. Asegurar que esta política contenga todos los siguientes elementos esenciales:
 - 2.2.1. Objetivos
 - Enunciar el objetivo de la política, en términos de proporcionar un ambiente laboral seguro y respetuoso, libre de comportamientos sexistas y de violencia basada en género, y la manera de lograrlo.
 - 2.2.2. Roles y responsabilidades
 - Determinar quién es responsable del seguimiento y la implementación de todos los aspectos de la política.
 - 2.2.3. Presupuesto, recursos, seguimiento y evaluación
 - Indicar los recursos presupuestarios y los procesos de seguimiento y evaluación que se desplegarán para la implementación efectiva de la política.
 - 2.2.4. Definiciones y ejemplos de comportamientos prohibidos
 - Definir los actos de sexismo, acoso y violencia contra las mujeres de acuerdo con las normas internacionales, brindando ejemplos de comportamiento prohibido.
 - 2.2.5. Categorías de personal cubiertas
 - Identificar todas las categorías de personal parlamentario cubiertas por la política y la manera en que serán protegidas de todo acto de acoso/violencia horizontal (entre colegas), vertical (jerárquico) y por terceros.
 - 2.2.6. Campo de aplicación
 - Definir lo más ampliamente posible los lugares de trabajo en los que se pretende aplicar la política.
 - 2.2.7. Medidas de prevención y servicios de asistencia
 - Describir las acciones previstas en materia de sensibilización y capacitación;
 - Describir los servicios de asesoramiento y asistencia a disposición de las personas víctimas de actos de acoso y violencia sexista y/o sexual.
 - 2.2.8. Mecanismos de gestión de las denuncias
 - Dar un carácter formal a las entidades independientes y competentes que pueden recibir las denuncias e investigarlas;
 - Especificar quién puede presentar denuncias a estas entidades;
 - Describir el mecanismo, incluida la investigación y las entrevistas, y la manera en que está diseñado para ser: a) confidencial; b) escuchar a los denunciantes; c) justo para ambas partes; d) basado en una investigación exhaustiva, imparcial e independiente; y e) rápido.
 - 2.2.9. Recursos y reparación
 - Indicar las medidas inmediatas que se pueden tomar para detener el acoso y la violencia, proteger a los denunciantes y testigos, e indemnizar a las víctimas.
 - 2.2.10. Sanciones disciplinarias
 - Cuando se pruebe el acoso o la violencia, indicar las medidas disciplinarias que se tomarán contra los perpetradores de acuerdo con la gravedad de sus actos.

TERCERA ETAPA – IMPLEMENTACIÓN

- 3.1. Comunicar regularmente sobre la política vigente y alentar a todos en el parlamento a aceptar explícitamente a actuar y comportarse de acuerdo con esta.
- 3.2. Desarrollar y ofrecer regularmente un programa de sensibilización y capacitación sobre la seguridad, la salud en el trabajo y la lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia; considerar hacer esta capacitación obligatoria.
- 3.3. Establecer servicios de asesoramiento y asistencia profesionales, confidenciales y de fácil acceso, donde las víctimas puedan hacer oír su voz y recibir información y asesoramiento de orden médico, psicológico y legal.
- 3.4. Brindar asesoramiento y asistencia en materia de seguridad, tomar medidas específicas, si fuera necesario, para proteger a los parlamentarios y a otras personas que trabajan en el parlamento y que son objeto de amenazas, agresión o violencia sexista o sexual, incluido el acoso en línea/ciber acoso, de parte de terceros.
- 3.5. Informar a las víctimas de otros recursos a su disposición en virtud del derecho nacional e internacional.
- 3.6. Continuar mejorando los comportamientos en el trabajo abordando otros obstáculos para la igualdad de género en el parlamento, así como también cuestiones de salud, seguridad y bienestar.
- 3.7. Asignar los recursos financieros y humanos necesarios para la correcta implementación de todos los aspectos de la política.
- 3.8. Asegurar el seguimiento regular de la implementación de la política mediante la recopilación de datos y la presentación de informes sobre la utilización de los servicios de asistencia, los mecanismos de denuncia y las acciones de sensibilización y capacitación.
- 3.9. Examinar la eficacia y el impacto a largo plazo de la política en términos de las experiencias y percepciones de quienes trabajan en los parlamentos, comparando los datos iniciales con los datos recopilados a través del monitoreo sistemático y la nueva investigación.
- 3.10. Dar visibilidad nacional a los resultados de la implementación de la política y compartir las experiencias, las enseñanzas y las buenas prácticas con otros parlamentos y la UIP.

Tabla de acrónimos

APCE	Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa
ASGP	Asociación de Secretarios Generales de los Parlamentos
AVFT	Asociación Europea contra la violencia a las mujeres en el trabajo
MESECVI	Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará
NDI	National Democratic Institute
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSCE-ODIHR	Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa



Representación teatral en el lanzamiento del estudio conjunto UIP-APCE sobre sexismo acoso y violencia contra las mujeres en los parlamentos de Europa, 139ª Asamblea de la UIP en Ginebra, Suiza, octubre de 2018.

© IPU

Introducción: Comprender el problema

Para prevenir y eliminar el sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres, es fundamental reconocer que existen o pueden manifestarse en el mundo del trabajo parlamentario, comprender cómo se traducen y romper el silencio.

La introducción comienza presentando algunos hechos y cifras. Luego examina el marco parlamentario y la definición de los actos en cuestión para comprender mejor las causas, las circunstancias agravantes y las consecuencias perjudiciales para las personas y la institución. Finalmente, presenta argumentos esenciales capaces de generar voluntad política y alentar el desarrollo de políticas para prevenir y combatir estos problemas en los parlamentos.

a) Hechos y cifras

Dos estudios de la UIP publicados en 2016 y 2018 han demostrado que el sexismo, el acoso y la violencia contra las parlamentarias son generalizados y existen, en diversos grados, en todas las regiones del mundo¹. Según sus hallazgos:

- **82 por ciento** de las parlamentarias que participaron en un estudio internacional de la UIP han experimentado violencia psicológica (comentarios de naturaleza sexual o sexista, intimidación y amenazas, publicación de imágenes humillantes de las mismas o connotaciones sexuales, etc.)

^{ss} UIP, *Sexism, harassment and violence against women parliamentarians*, 2016 <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>; UIP-APCE, *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*, 2018, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

- **65 por ciento** de estas mujeres fueron objeto de comentarios sexistas, en la gran mayoría de los casos pronunciados en el parlamento por colegas varones, tanto de partidos políticos opuestos como de su propio partido;
- **25 por ciento** ha experimentado violencia física;
- **20 por ciento** han sido acosadas sexualmente.

Según un estudio regional de UIP - APCE realizado en Europa:

- **85 por ciento** de las parlamentarias que participaron en el estudio fueron sometidas a violencia psicológica durante su mandato;
- **25 por ciento** de ellas han sido acosadas sexualmente. En el **75 por ciento** de los casos, los perpetradores fueron colegas parlamentarios hombres y el **34 por ciento** de estos actos tuvieron lugar dentro del parlamento.

Este estudio europeo también hizo una observación alarmante del acoso sexual y moral sufrido por el personal parlamentario femenino:

- **40 por ciento** de las parlamentarias que fueron entrevistadas fueron objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los perpetradores fueron parlamentarios hombres en el **69 por ciento** de los casos;
- **19 por ciento** de las encuestadas también estuvieron expuestas en su trabajo en el parlamento al acoso moral de parlamentarios y de colegas del personal parlamentario, en la mayoría de hombres, pero también de mujeres.

Las parlamentarias también han sido objeto de ataques en línea:

- **58 por ciento** de los participantes en el estudio europeo y **42 por ciento** de los participantes en el estudio global fueron blanco de ataques sexistas en las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, etc.).

Los medios electrónicos son los principales medios utilizados para realizar amenazas de muerte, violación o golpizas contra las mujeres parlamentarias. En la gran mayoría de los casos, los autores son ciudadanos que actúan de forma anónima.

En resumen, las principales formas de violencia contra las parlamentarias y el personal parlamentario femenino identificadas por los estudios de la UIP son de naturaleza similar a las que afectan desproporcionadamente a las mujeres en el lugar de trabajo:

- humillaciones, insultos, amenazas de naturaleza sexual o sexista, incluso a través de las redes sociales;
- acoso sexual;
- acoso moral;
- violencia física;
- agresión sexual y violación.

Estos estudios finalmente muestran que una minoría de parlamentos ha establecido mecanismos para combatir este comportamiento y violencia. Según la información recopilada en 2016 de 42 parlamentos (53 cámaras) en todas las regiones del mundo:

- **21 por ciento** de los parlamentos que participaron en los estudios tienen una política sobre acoso sexual para parlamentarios y 48 por ciento para el personal parlamentario;
- **28 por ciento** tiene un procedimiento para examinar las denuncias de los parlamentarios y el 53 por ciento para las del personal parlamentario².

ss UIP, véase nota 1 supra, 2016. Sin embargo, estas cifras deben ponerse en perspectiva, ya que varios parlamentos han indicado que el Código Penal, el Código Laboral u otras leyes nacionales relacionadas con el acoso sexual y la violencia de género «funcionan como políticas», aplicables tanto a los parlamentarios como a todos los demás ciudadanos.

b) Definiciones

Violencia contra las mujeres y violencia basada en género

Según la definición internacionalmente aceptada de las Naciones Unidas, «*el término violencia contra la mujer*» se entiende por todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada³.

El Anexo 1 presenta una compilación de las definiciones recomendadas en los principales instrumentos internacionales y regionales relevantes.

Los instrumentos que definen la violencia contra la mujer enfatizan que está basada en el género. La violencia se considera sexista o basada en el género si es perpetrada contra una persona debido a los roles asignados y las expectativas relacionadas con su sexo en una sociedad o cultura determinada.

El Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019) hace especial hincapié en los conceptos de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo. Los define como «violencia y acoso contra una persona debido a su sexo o género o que tiene un efecto desproporcionado en personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual»⁴. El Convenio reconoce que la violencia de género y el acoso afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas. También reconoce que un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género - que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y las relaciones desiguales de poder basadas en el género - es esencial para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sexismo

Estas Directrices también incluyen actos de sexismo o actos sexistas. Estos actos son parte del *continuum* de violencia, creando un clima de intimidación, miedo, discriminación, exclusión e inseguridad que limitan las oportunidades y la libertad. Promueven una cultura perjudicial para las mujeres.

La Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa para prevenir y combatir el sexismo⁵ propone la primera definición de sexismo: «*Cualquier acto, gesto, representación visual, manifestación oral o escrita, práctica o comportamiento, basado en la idea de que una persona o grupo de personas es inferior por razón de su sexo, que tenga lugar en el ámbito público o privado, en línea o fuera de ella, cuyo propósito o efecto sea:*

- i. *Vulnerar la dignidad intrínseca o los derechos de una persona o grupo de personas; o*
- ii. *Provocar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o socioeconómico a una persona o grupo de personas; o*
- iii. *Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o*
- iv. *Constituir un obstáculo a la autonomía y la plena realización de los derechos humanos de una persona o grupo de personas; o*
- v. *Preservar y reforzar los estereotipos de género.»*

Los actos sexistas incluyen, en particular, bromas despectivas y comentarios sobre la apariencia física, el estado civil, la vida privada, el papel social esperado para una mujer o un hombre; estereotipos negativos; incivilidad o falta de respeto; prácticas de denigración y exclusión, etc.

ss Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993, A/RES/48/104, <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

ss Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

ss Consejo de Europa, Recomendación CM/Rec (2019) del Comité de Ministros para prevenir y combatir el sexismo, 2019, <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>

Comentarios y comportamientos sexistas

Entre los ejemplos citados por las encuestadas en los estudios de la UIP, se enumeran los siguientes testimonios:

«Eres demasiado joven y estúpida, vuelve a tu cocina», palabras dirigidas por un parlamentario masculino en Europa a una colega en la sala de sesiones del parlamento.

Los comentarios desagradables sobre la apariencia física son comunes y van desde: *«Un busto como ese debe dar mucha leche»* (África subsahariana) hasta *«Estarías mejor en una película porno»* (Europa).

Una parlamentaria asiática resaltó las maniobras de denigración y dominación insidiosas: *«Durante mi primer mandato en el parlamento, las autoridades parlamentarias siempre hacían referencia a las declaraciones de los hombres y daban prioridad a los hombres al otorgar la palabra a los oradores»*.

También han sido citados otros comportamientos como ejemplos, en particular el hecho de apagar sistemáticamente los micrófonos de las mujeres, gestos y sonidos con una connotación sexual como silbidos, «besos voladores», apretones de manos con la sugestiva utilización de un dedo, etc.



Afiche sobre cibersexismo en un centro de alojamiento para mujeres víctimas de violencia, Chatillon, Francia, 2019. © Martin Bureau/AFP

c) Circunstancias agravantes

Mujeres y hombres pueden verse enfrentados a formas distintas e interrelacionadas de sexismo y violencia basadas en el género, que pueden ser amplificadas por otras formas de discriminación basadas en «la etnia, la condición de minoría o de indígena, la edad, la religión, la condición de refugiado o migrante, la discapacidad, el estado civil, el origen social, la identidad de género, la orientación sexual o la sexualidad»⁶. Los estudios de la UIP han demostrado, por ejemplo, que las mujeres parlamentarias jóvenes, las que luchan contra la desigualdad de género, las que pertenecen a la oposición o a un grupo minoritario son las más atacadas.

También se desprende de estos estudios que las mujeres activas en los parlamentos, entorno predominantemente masculino, han alterado el equilibrio de poder existente, lo que ha llevado a algunos hombres a querer reafirmar su poder a través de actos sexistas, intimidación y acoso sexual. En la medida en que el parlamento es un lugar de poder, en el que los debates pueden ser acalorados, estos actos pueden considerarse «normales». La idea de que «las mujeres tienen que vivir con eso» y de que depende de ellas adaptarse al entorno político que permite el sexismo o que no reconoce o trivializa el acoso sexual, sigue siendo persistente.

Tolerancia de comportamientos y violencia sexistas

Ejemplos de esta tolerancia citados por los participantes en los estudios de la UIP:

«Ni siquiera me molesté en reaccionar a los comentarios sexistas que me fueron dirigidos. Esta es la norma. Si reaccionaras, todos dirían: '¿Y luego qué?' ¡Es todo un tema!», declaración de una parlamentaria del África subsahariana.

«Debería haber informado el incidente al responsable jerárquico de la comisión. Pero esto le sucede a todas las mujeres del personal y nunca nadie ha hecho nada», testimonio de una funcionaria parlamentaria en Europa.

Ciertas circunstancias en los parlamentos también pueden aumentar la gravedad, el impacto de estos actos sexistas o afectar la capacidad de reacción de las víctimas. Estas circunstancias agravantes existen cuando estas acciones son parte de una relación jerárquica o de dependencia. Este es particularmente el caso cuando la víctima es funcionaria parlamentaria o asistente parlamentaria y el autor está en una posición de poder, autoridad o influencia, como los parlamentarios, que gozan de un estatus que a veces puede darles una sensación de omnipotencia e impunidad.

La propagación en las redes sociales o a través de otros medios similares que permite la difusión ultrarrápida y persistente de estos comportamientos representa otro factor agravante.

d) Obstáculos para la denuncia

También es importante entender por qué las víctimas a menudo se abstienen de denunciar el abuso. El estudio realizado por la UIP y APCE muestra, por ejemplo, que estos actos rara vez son informados en Europa (véase el recuadro a continuación).

Los participantes mencionaron las siguientes razones para explicar por qué no han denunciado:

- Sentir que el ambiente institucional tolera este tipo de comportamiento;
- Ausencia de mecanismos o dudas sobre la efectividad o la equidad de los mecanismos existentes en el parlamento a los cuales podrían recurrir en caso de acoso o violencia;
- Miedo a que sus colegas les consideren culpables, pongan en duda la veracidad de sus acusaciones o insinúen que han provocado el acoso o la violencia;

ss. Ibíd

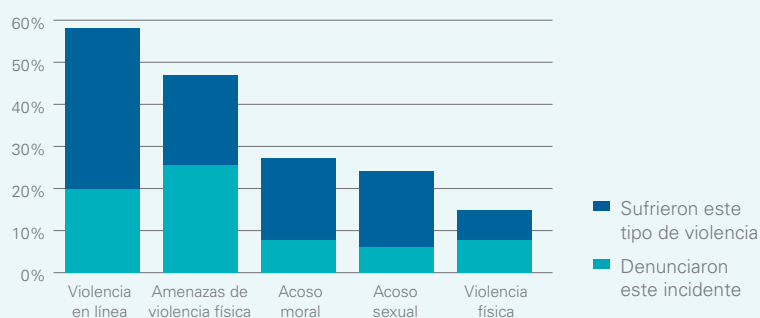
- Para las parlamentarias, estas razones a menudo están vinculadas a su imagen, carrera parlamentaria o lealtad al partido;
- Para el personal, estas razones se relacionan con su posición subordinada (el miedo a perder su trabajo o la sensación de que sus dichos no tenían peso con respecto al de un parlamentario).

Prevalencia de los actos de violencia y tasa de denuncias

Estudio de UIP-APCE, Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres en los parlamentos de Europa, 2018

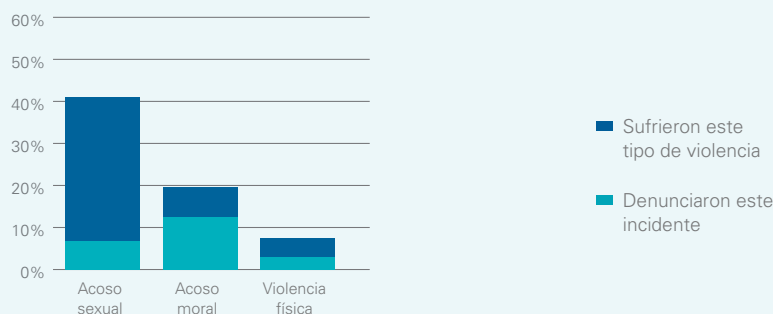
Mujeres parlamentarias encuestadas

Prevalencia de los actos de violencia y tasas de denuncia



Personal parlamentario femenino encuestado

Prevalencia de los actos de violencia y tasas de denuncia



e) Consecuencias adversas

Reconocer la existencia del problema también significa reconocer sus efectos nocivos, tanto en los individuos como en la institución parlamentaria, y que es necesaria una acción urgente por parte de los parlamentos.

La investigación confirma que el sexismo y la violencia basada en género en los parlamentos violan la dignidad de las personas o los derechos fundamentales consagrados en varios instrumentos internacionales. Pueden causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o socioeconómico. Tienen el efecto de crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo y perpetúan la desigualdad de género y los estereotipos. También implican costos financieros para la institución, vinculados, por ejemplo, al absentismo o la reducción de la productividad y, por lo tanto, afectan la calidad de los servicios y el buen funcionamiento del parlamento.

Estas consecuencias son incompatibles con lo que se espera de los parlamentos, que deben ser instituciones y lugares de trabajo inclusivos, representativos y efectivos, poniendo en práctica la igualdad de género en su funcionamiento y trabajos⁷.

El sexismo y la violencia contra las mujeres en los parlamentos también socavan la voluntad de las mujeres de ingresar y seguir carreras en política, así como su visibilidad e influencia durante su mandato. Estas consecuencias, que afectan la calidad y la eficiencia del trabajo parlamentario, deben ser reconocidas y abordadas. La acción parlamentaria sufre no solo una representación insuficiente de mujeres, sino también ataques a su libertad de expresión, a veces insidiosa, a veces virulenta, que tienen el objetivo o el efecto de silenciarlas.

Además, si se excluye, debilita o limita a las mujeres en el ejercicio de las funciones que les encomiendan los votantes, estos abusos afectan no solo sus derechos civiles y políticos, sino también los derechos de los ciudadanos a una representación efectiva y, por lo tanto, a la democracia misma.

En la Cámara de los Comunes británica, Dame Laura Cox, ex jueza de la Corte Suprema, llevó a cabo una investigación independiente sobre las acusaciones de hostigamiento del personal femenino. Según su informe, *«la indulgencia de los mandos superiores, el hábito de la institución de minimizar las denuncias, la falta de un procedimiento efectivo para examinarlas y la falta de apoyo brindado a quienes han sido objeto de este tipo de trato ha tenido como resultado sofocar potenciales talentos, destruir carreras y hacer que la institución pierda empleados talentosos y dedicados, muchos de ellos mujeres»*⁸.

La violencia y el sexismo contra las mujeres en los parlamentos también empañan la reputación y la imagen de los parlamentarios y de los parlamentos como institución. Dame Laura Cox advierte sobre las consecuencias de la impotencia de la institución para abordar el problema en su fuente: *«La mala conducta de algunos socava gravemente la dignidad y la reputación de todo el Parlamento y contribuye a debilitar su legitimidad y autoridad. La tiranía, el acoso sexual y los abusos de poder de los que algunos parlamentarios son culpables empañan la reputación de todos. La tiranía ejercida por ciertos directores o la forma en que hostigan al personal o su incapacidad para prevenir o combatir tales actos en otros puede volverse rápidamente contagiosa si la cultura de la organización no lo frena»*⁹.

ss Plan de acción para los parlamentos sensibles al género, adoptado por la 127ª Asamblea de la UIP, 2012, <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2016-07/plan-action-gender-sensitive-parliaments>

ss Dame Laura Cox, *“The bullying and harassment of House of Commons staff”*, Independent Inquiry Report, 2018, <https://www.parliament.uk/documents/Conduct%20in%20Parliament/dame-laura-cox-independent-inquiry-report.pdf>

ss Ibid.

Conceptos erróneos frecuentes

CONCEPTO ERRÓNEO: «Esto no existe en nuestro parlamento/partido político».

REALIDAD: En todo el mundo, la violencia y el acoso sexual se encuentran en gran escala en los lugares de trabajo, especialmente contra las mujeres, siendo el acoso sexual la forma más frecuentemente señalada¹⁰. Ningún lugar de trabajo o entorno laboral es, por lo tanto, inmune a estos comportamientos inaceptables que tienen el efecto de dañar la dignidad, la seguridad y la salud psicológica y física de las personas y que crean un entorno laboral nocivo, perjudicial y peligroso. Los parlamentos no son la excepción.

CONCEPTO ERRÓNEO: «No hay necesidad de actuar. Nunca hemos tenido un caso ni jamás lo tendremos»

REALIDAD: El hecho de que no conozca ninguno de estos casos o que no haya oído hablar de estos en su parlamento no significa que no haya ninguno o que nunca lo habrá. No se trata de esperar a que surja un caso antes de actuar, sino de cumplir estrictamente con las obligaciones que incumben a los parlamentos, a saber, garantizar el respeto de los derechos humanos de todos los que trabajan allí. Los parlamentos deben poder demostrar que adoptan: 1) todas las medidas preventivas destinadas a crear un ambiente seguro y libre de acoso; y 2) todas las medidas apropiadas para investigar seriamente, imparcialmente y poner fin a cualquier ataque a la seguridad y la salud de las personas que trabajan en ellos, así como para adoptar medidas disciplinarias contra los autores de estos actos.

CONCEPTO ERRÓNEO: «La víctima solo necesita reaccionar, decir no, partir o presentar una denuncia»

REALIDAD: Esta visión oculta inmediatamente la violencia y el agresor. Ésta culpa a la víctima, la aísla y cuestiona su capacidad de reacción, «basada en la premisa falsa de que una víctima debería ser capaz de controlar una agresión»¹¹. Para comprender la reacción de una víctima, uno debe tener en cuenta todas las limitaciones (políticas, jerárquicas, culturales, sociales y económicas) que pueden ejercer sobre ellas.

Además, para presentar una denuncia, las víctimas deben sentirse seguras, protegidas y apoyadas, lo que presupone una condena inequívoca del sexismo y la violencia basada en género por parte de la institución en cuestión.

CONCEPTO ERRÓNEO: «Hablar de estos temas debilita y estigmatiza a la institución parlamentaria.»

REALIDAD: Por el contrario, es importante hablar de ello y romper los tabúes para que los parlamentos y sus miembros actúen de manera responsable y lideren con el ejemplo. La persistencia de una cultura que tolera el sexismo, el abuso de poder y la impunidad daña la imagen de todos los parlamentarios, así como la legitimidad y autoridad del propio parlamento. Cuando la institución oculta y niega estos comportamientos, y no actúa de manera efectiva para prevenirlos y eliminarlos, está tolerando y perpetuando el problema.

ss OIT, *Poner fin a la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Informe V (1)*, 2017

ss Asociación Europea contra la Violencia hacia las Mujeres en el Trabajo (AVFT), *Violencia de género y sexual en el trabajo: Guía para empleadores*, tercera edición 2018

CONCEPTO ERRÓNEO: «El derecho penal y el derecho laboral existen y se aplican a todos. No necesitamos medidas internas en el parlamento»

REALIDAD: Obviamente, no corresponde al parlamento reemplazar a la justicia. Los procedimientos internos están inspirados en el derecho nacional e internacional; se basan en estos y amplían esta protección legal a los entornos laborales, en este caso el parlamento. Lejos de reemplazar la justicia, el establecimiento de mecanismos internos de denuncias es una parte integral de las obligaciones del empleador para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

CONCEPTO ERRÓNEO: «Él no pudo haber hecho eso. Es un buen político y un buen padre de familia. Tal vez estaba sobrecargado de trabajo o enfermo en ese momento»

REALIDAD: Tratar de encontrar una explicación de por qué un abusador cometió acoso sexual u otro abuso es una forma de hacer que él se sienta menos responsable y de silenciar una decisión consciente de anular el rechazo de la víctima. Cualesquiera sean las razones que pueden explicar estos comportamientos, no los hacen más aceptables¹².

ss Ibid.



Manifestación contra el acoso sexual de las mujeres, en la calle, cerca de Medellín, Colombia, setiembre de 2019.
© Joaquín Sarmiento/AFP

Primera etapa – Movilizar para actuar

Sería apropiado que cada parlamento iniciara un cambio de política o reforma de procedimiento para crear un ambiente de trabajo libre de sexismo y violencia de género. Sin embargo, cualquier acción en esta dirección implica cumplir ciertas condiciones previas. Los líderes deben participar en este proceso y es esencial determinar quién será responsable y cómo se le asignará actuar a este respecto, así como los tipos y fuentes de información que están disponibles o que aún no se han producido.

La primera etapa cumple con las siguientes condiciones previas: movilizar la voluntad política, crear grupos de trabajo, elaborar un inventario del marco legal y las políticas existentes y recopilar datos.

a) Voluntad política

Preguntas a considerar:

- ¿Existe una voluntad política fuerte para que el parlamento combata los comportamientos y la violencia sexistas?
- ¿Cómo reforzar esta voluntad?
- ¿Ha habido ya debates en el parlamento sobre estos temas? ¿Es posible hablar de eso?
- ¿Qué posición han tomado los partidos políticos sobre estos temas? ¿Qué medidas son necesarias para garantizar la participación de todos los partidos políticos y suscitar su voluntad de hacer frente a estos problemas?
- ¿Serán los esfuerzos para implementar o reforzar las medidas de prevención y lucha contra los comportamientos y la violencia sexistas en el parlamento apoyados o rechazados?
- ¿Quiénes son los socios a movilizar?

Obstáculos a las medidas correctivas

- El tema puede haber sido politizado por un lado o por otro.
- La cultura establecida puede consagrar la tolerancia de tales comportamientos
- Los parlamentarios pueden ser reacios a crear nuevos mecanismos de denuncia y renunciar a las actuales prerrogativas que les permiten ser juzgados por sus pares.
- Las personas que trabajan en el parlamento tienden a tener empleos y condiciones contractuales diferentes.

La importancia de una voluntad política amplia - por parte de los líderes parlamentarios y de los parlamentarios - se explica por la necesidad de superar estas dificultades y complejidades.

El compromiso de los órganos directivos del parlamento con una nueva política será esencial, ya que probablemente estarán involucrados en su adopción, implementación y monitoreo.

Estos órganos incluyen:

- La presidencia del parlamento;
- El gabinete de la presidencia del parlamento;
- La mesa directiva del parlamento;
- La comisión responsable del funcionamiento y asuntos del parlamento;
- Los presidentes de las comisiones parlamentarias y grupos parlamentarios clave;
- Los partidos políticos y sus líderes y/o bancadas;
- Los secretarios generales;
- El equipo de recursos humanos del parlamento.

Será particularmente importante persuadir a tantas personas como sea posible en el parlamento de que es de interés de todos trabajar en un ambiente de trabajo libre de comportamiento y violencia sexista. Esto concierne a hombres y mujeres y a todas las categorías de personas que trabajan en el parlamento (parlamentarios, funcionarios, asistentes, etc.).

Cuando es necesaria una estrategia para construir voluntad política, se deben considerar las siguientes posibilidades:

- Resaltar los argumentos que podrían convencer a los líderes políticos y alentarlos a apoyar acciones en esta dirección;
- Sensibilizar a los líderes del parlamento sobre la situación actual de los parlamentarios y las diversas categorías de personal;
- Buscar el consentimiento escrito u oral de los partidos políticos;
- Conseguir el apoyo de los parlamentarios;
- Aprovechar la presión externa de la sociedad civil, las campañas políticas y las redes sociales o informar sobre las acciones de otras instituciones, como universidades, el poder judicial, organizaciones interparlamentarias e internacionales, etc.

b) Grupo(s) de trabajo

Preguntas a considerar para formar un grupo:

- ¿Puede una estructura o comisión existente realizar este trabajo?
- ¿Están todos los interesados bien representados dentro de esta estructura?
¿Respetar su composición el equilibrio entre los partidos políticos y la paridad entre hombres y mujeres?
- ¿Parece más apropiado crear uno o más grupos de trabajo especializados para estudiar esta cuestión?
- ¿Cuál será el mandato y los métodos de trabajo de estos grupos?
- ¿Qué otras entidades o figuras parlamentarias deberían participar en el proceso?
¿Sería útil consultar a expertos o involucrarlos en este proceso?

Objetivos

Deben establecerse grupos de trabajo para garantizar la inclusión y considerar los diversos temas involucrados. Al decidir establecer dicho órgano, los parlamentos deben determinar su mandato preciso y su composición teniendo en cuenta las estructuras parlamentarias existentes. El desarrollo o la mejora de una política pueden ser confiada a un solo grupo de trabajo o a varios grupos que representan diferentes categorías de personal. Es particularmente importante que los grupos de trabajo finalmente establecidos reciban un fuerte apoyo de los líderes parlamentarios.

Composición

Dado el impacto desproporcionado de estos problemas en las mujeres, el grupo debe, como mínimo, respetar la paridad entre hombres y mujeres, o incluso estar compuesto por una mayoría de mujeres, al tiempo que garantice el equilibrio entre partidos políticos y categorías de personal parlamentario.

¿Quién debe estar involucrado?

Si existe un grupo de mujeres parlamentarias o una Comisión de Género, sería una buena idea involucrarlas en el proceso. El servicio de seguridad parlamentaria, los representantes de los sindicatos y/o asociaciones de personal parlamentario (para funcionarios y asistentes) y expertos externos (médico ocupacional, experto en temas de ciberviolencia y acoso moral y sexual en el lugar de trabajo) forman parte de otras partes interesadas esenciales. Organizaciones relevantes también pueden ser consultadas o involucradas.

Mandato

El mandato de dicho grupo debe estar claramente definido. Idealmente, debería abarcar el examen de la situación, la formulación de políticas o reformas y el monitoreo de su implementación. También deben fijarse sus métodos de trabajo (frecuencia de las reuniones, procedimientos de toma de decisiones, etc.).

Francia: A fines de 2017, la Mesa Directiva del Senado adoptó un plan para prevenir y combatir el acoso, siguiendo las recomendaciones de un grupo de trabajo compuesto por senadores miembros de la Delegación de la Oficina de Recursos Humanos y de la Asociación para la Gestión de los Asistentes de Senadores (AGAS). El plan también se benefició de las recomendaciones de la Delegación para los Derechos de la Mujer y la Igualdad de Género del Senado¹³.

Parlamento Europeo: Un comité consultivo sobre el acoso y su prevención en el trabajo fue creado. Está compuesto por cinco miembros, incluidos tres parlamentarios elegidos por el Presidente del Parlamento entre los Cuestores de la institución, un miembro designado por el comité de asistentes parlamentarios y un representante de la administración y del personal parlamentario. También están presentes un representante del servicio médico y un representante del servicio jurídico del Parlamento Europeo¹⁴.

Reino Unido: A fines de 2017, se estableció un grupo de trabajo de «múltiples partes interesadas». Está compuesto por parlamentarios de los partidos políticos de ambas Cámaras del Parlamento y representantes de organizaciones laborales y profesionales activos en el Parlamento, su propósito era proponer un nuevo procedimiento independiente para tratar las denuncias de acoso en Westminster. Después de liderar una investigación que reveló el alcance del éxito en el Parlamento, el grupo presentó su informe a principios de febrero de 2018, recomendando reformas urgentes¹⁵.

ss Carta del Presidente del Senado francés a la Presidenta de la UIP sobre las medidas adoptadas para combatir el sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en el parlamento, 3 de diciembre de 2018

ss Respuesta del Parlamento Europeo a un cuestionario en línea que los miembros de la Asociación de Secretarios Generales de los Parlamentos (ASGP) fueron invitados a completar entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

ss Cross-Party Working Group on an Independent Complaints and Grievance Policy, Informe publicado el 8 de febrero de 2018, <https://www.parliament.uk/business/publications/written-questions-answers-statements/written-statement/Commons/2018-02-08/HCVS460/>

Sensibilidad al género

Las políticas insensibles al género ignoran las formas de violencia que las mujeres pueden experimentar debido a su género y regulan de manera genérica la seguridad y los comportamientos.

Las políticas neutras no están dirigidas específicamente ni a hombres ni a mujeres. Reconocen la necesidad de abordar las formas de violencia de género en los parlamentos, como el acoso sexual, pero suponen que dicha violencia afecta por igual a hombres y mujeres. Por lo tanto, estas políticas pueden no ser efectivas para satisfacer las necesidades de las mujeres.

Las políticas basadas en el género reconocen que el sexismo y la violencia basada en género afectan desproporcionadamente a las mujeres en los parlamentos y que las necesidades de las mujeres víctimas de estos abusos han sido descuidadas en el pasado. Abogan por la igualdad de género y destacan estrategias específicas adaptadas a las mujeres.



Manifestación en Daca, Bangladesh, para exigir el fin de las violaciones y el acoso sexual de las mujeres en todo el país, septiembre de 2019.
© STR/NurPhoto

c) Evaluar el marco legal y las políticas existentes

Criterios de evaluación esenciales:

- ¿Cuál es el marco legal nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo?
¿En qué medida impone obligaciones al parlamento como lugar de trabajo en materia de lucha contra la violencia y los actos sexistas y/o sexuales?
- ¿Cómo traduce este marco las normas y principios internacionales?
- ¿Existe en su parlamento una reglamentación que prohíba directamente el comportamiento sexista, el acoso y la violencia contra las mujeres? ¿Tiene su parlamento reglamentación para tratar este tipo de violencia de manera indirecta?
- ¿Protege esta reglamentación efectivamente a todas las categorías de personal parlamentario?
- ¿Es esta reglamentación visible y conocida?
- ¿Es aplicada esta reglamentación rigurosamente y percibida como efectiva y justa para todas las partes concernidas?

En numerosos países el parlamento tiene un estatus especial con respecto a la aplicación del derecho laboral y penal. El grupo de trabajo debería proceder a un examen de todos los aspectos del marco legal y de las políticas actuales.

Alcance de la evaluación

Deben abordarse los siguientes temas clave:

- 1. El marco legal nacional e internacional**, para asegurar que el parlamento respete todas sus obligaciones nacionales e internacionales en materia de lucha contra los actos y la violencia sexistas y/o sexuales;
- 2. Las fortalezas y las limitaciones de las políticas internas y de los mecanismos de denuncias actualmente vigentes en el parlamento, incluyendo:**
 - Las políticas y los mecanismos que aborden directamente los comportamientos y la violencia sexista y/o sexuales; y
 - Los que lo abordan de manera indirecta (por ejemplo, códigos de ética y privilegios parlamentarios, ver recuadros debajo), donde los esfuerzos de reforma pueden ser complejos.

Los criterios mencionados en la Segunda y Tercera Etapas de estas Directrices contribuirán al establecimiento de una política integral, inclusiva y sensible al género.

¿Es su código de conducta/ética apropiado?

La mayoría de los parlamentos no poseen ningún mecanismo o política internos consagrados a los comportamientos cubiertos aquí, pero tienen códigos de conducta o ética aplicables a sus miembros. Sin embargo, estos códigos a menudo están diseñados para tratar comportamientos inaceptables, como por ejemplo del tipo de los abusos financieros¹⁶ y no incluyen disposiciones específicas para el comportamiento en cuestión. Además, las estructuras que aseguran la aplicación de estos códigos (comité de ética o procedimiento, etc.) a menudo no tienen un mandato específico, experiencia o los medios para lidiar con dicho comportamiento.

ss Véase *Background Study: Professional and Ethical Standards for Parliamentarians*, OSCE-ODIHR, 2013, <https://www.osce.org/odihr/98924> (no disponible en español)

Además, la gran mayoría son órganos políticos compuestos únicamente por parlamentarios en posiciones de poder e influencia. Por lo tanto, la autorregulación y la revisión por los pares tienen una efectividad limitada en dicho contexto. Es responsabilidad de otros parlamentarios juzgar a colegas acusados de hostigamiento al personal, y las víctimas tienden a desconfiar de este tipo de mecanismos. Las comisiones, que generalmente son públicas, son particularmente inadecuadas para situaciones de acoso, que requieren confidencialidad. Como ha sugerido el funcionario encargado de los asuntos de ética de la Asamblea Nacional francesa: «*El acoso moral y sexual no son realmente temas éticos en sí mismos*»¹⁷. Esto es exacto, estos son asuntos que se relacionan con los derechos fundamentales en materia de política y empleo.

Cuando el parlamento ya dispone de un código de conducta o de ética con un proceso establecido y sanciones bien definidas, podría considerar revisar, ampliar y adaptar el código existente para tener en cuenta las limitaciones anteriores, agregar medidas (por ejemplo, atención médica y psicológica, un mecanismo de denuncias justo e independiente, etc.), según sea necesario, para proteger a todas las categorías del personal parlamentario (véase infra, Segunda y Tercera Etapas).

Privilegios parlamentarios

La inmunidad y otros privilegios parlamentarios deberían ser parte de la evaluación. Si bien juega un papel fundamental en la protección de la libertad de expresión en el parlamento, la inmunidad parlamentaria no representa en ningún caso un derecho absoluto y no debería proteger a los parlamentarios acusados de violencia basada en género. En muchos parlamentos, sin embargo, ésta debe levantarse antes de que se pueda iniciar un proceso penal contra los parlamentarios.

Como explica el Informe Cox: «*No se puede razonablemente afirmar que presentar denuncias de actos de acoso moral y sexual cometidos por parlamentarios en el lugar de trabajo, esto es, en la Cámara de los Comunes, para un examen independiente, infringe la libertad de expresión en el Parlamento o en sus principales funciones. Sin embargo, esto podría permitir neutralizar tal comportamiento y, con suerte, erradicarlo de una vez por todas*»¹⁸. En su informe de 2018 sobre la violencia contra la mujer en la política, la Relatora Especial de la ONU sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, alienta a los parlamentos nacionales a «*luchar contra la impunidad de los parlamentarios en materia de violencia contra la mujer en la vida política y a revisar las regulaciones de inmunidad, que en ningún caso deberían proteger a los autores de esta violencia*»¹⁹.

Se deben encontrar soluciones, a través de la voluntad política y la creación de alianzas, para evitar que la inmunidad contribuya a la impunidad de los actos de acoso y violencia perpetrados por algunos parlamentarios. En algunos países, la inmunidad parlamentaria no se aplica a los enjuiciamientos penales por actos de violencia basada en género. Otra opción podría ser confiar el levantamiento de la inmunidad a un organismo independiente.

3. Las categorías de personal

Los parlamentos son a la vez una institución única y un lugar de trabajo, por lo que deben ser reconocidos como tales. Una de las principales dificultades que los parlamentos tendrán que enfrentar será desarrollar medidas adaptadas a las necesidades, al estatus legal y a los derechos de todas las categorías de personas que trabajan en ellos.

ss Agnès Roblot-Troizier, *Un nouvel élan pour la déontologie parlementaire*, Informe Público Anual del Funcionario responsable de Ética de la Asamblea Nacional, 2019 (en francés únicamente)

ss Véase nota 8

ss Informe «Violencia contra la mujer en la política», presentado a la Asamblea General de las Naciones Unidas, Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Dubravka Šimonovic, 2018

Estas categorías son las siguientes:

- Los empleados del parlamento, que están vinculados a la institución por una relación contractual y que también pueden ser funcionarios públicos;
- Los parlamentarios, que son electos o designados y no son empleados del parlamento. Cumplen sus funciones en el parlamento pero no están ligados por un contrato de trabajo. A menudo emplean ellos mismos a asistentes parlamentarios;
- Asistentes parlamentarios, la mayoría de los cuales no son empleados del parlamento, pero son empleados directamente por un parlamentario o un grupo político. También se incluyen entre ellos a los asistentes que trabajan en las oficinas de los parlamentarios en las circunscripciones;
- Los periodistas que cubren las noticias parlamentarias;
- Los empleados de proveedores de servicios presentes en el parlamento, pero que están bajo contrato con un proveedor de servicios externo y no con el parlamento (personal de seguridad, consultores de TI, mozos/as, choferes, peluqueros, personal de guardería, jardineros, personal del servicio de limpieza, etc.);
- Otras personas, incluidos los asistentes de partidos o grupos políticos, pasantes, voluntarios, etc.

Dentro de todas estas categorías puede haber víctimas y autores de actos sexistas, de acoso y violencia basada en género. Los parlamentos tienen la obligación, en virtud de la legislación nacional y los instrumentos normativos internacionales, de proteger los derechos y libertades fundamentales de las personas antes mencionadas, independientemente de su situación laboral o contractual.

El Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019) establece el principio de «*proteger a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador*»²⁰ (Artículo 2.1).

Necesidades e intereses de las diferentes categorías de personal

Los empleados del parlamento es probable que estén mejor protegidos que otras categorías de personal contra el acoso de sus pares. Sin embargo, pueden estar mal protegidos del acoso por parte de los parlamentarios, debido a la autorregulación y a los mecanismos de denuncia descritos anteriormente.

Los asistentes parlamentarios pueden contar con menos protección cuando su relación laboral los vincula a un parlamentario en lugar de al parlamento. Quienes trabajan en las oficinas de circunscripción pueden no tener los mismos estándares de seguridad y protección que los que se aplican dentro de los recintos del parlamento.

Los parlamentarios a menudo no tienen un mecanismo de denuncia específico para casos de acoso o violencia. También es más probable que sean objeto de conductas abusivas por parte del público en comparación con las otras categorías: comentarios sexistas, amenazas y violencia, incluida la violencia en línea. Además, cuando trabajan en sus oficinas de circunscripción, pueden no tener los mismos estándares de seguridad y protección que los que se aplican dentro de los recintos del parlamento.

Bolivia: En junio de 2018 se creó una Comisión de Investigación sobre Acoso y Violencia Política en la Asamblea Legislativa. Tiene dos objetivos: primero, arrojar luz sobre las numerosas denuncias de acoso presentadas por mujeres parlamentarias de todos los partidos políticos y, por otro lado, examinar la reglamentación en materia de ética aplicable a los parlamentarios con el fin de armonizarla con la legislación nacional sobre la violencia contra la mujer. La Comisión está compuesta por cinco mujeres parlamentarias de los tres partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa.

Parlamento escocés: El Grupo de Trabajo Conjunto del Parlamento escocés llevó a cabo una encuesta y organizó grupos de reflexión para ayudar a resaltar los cambios necesarios en las políticas y procedimientos existentes a fin de tratar efectivamente las denuncias de acoso sexual y sexismo. Debajo figuran ejemplos de preguntas para evaluar la efectividad de las políticas vigentes:

- ¿Está familiarizado con el procedimiento para presentar una denuncia en caso de acoso o comportamiento sexista?
- ¿Cree que en el Parlamento existe una atmósfera o cultura que desalienta a las personas a presentar denuncias sobre acoso sexual y comportamiento sexista?
- ¿Cree que si presentara una denuncia por acoso sexual o comportamiento sexista sería tratada seriamente?

d) Recabar datos y evidencia

Preguntas preliminares:

- ¿Ha habido previamente investigaciones parlamentarias internas sobre sexismo, acoso y violencia contra las mujeres en el parlamento?
- ¿Existe algún organismo formal o informal fuera del parlamento que ya haya emitido alertas o realizado una investigación sobre el acoso, los comportamientos y la violencia sexistas y/o sexuales, en el lugar de trabajo parlamentario?

Los datos son esenciales para obtener apoyo político, evaluar la situación y determinar las medidas más apropiadas. Estos datos se pueden recopilar a través de una encuesta interna. Los estudios de la UIP mencionados en la introducción proporcionan datos de varios parlamentos, que deberían alertarlos sobre la necesidad de abordar estas preocupaciones. Investigaciones internas similares a nivel de un parlamento nacional todavía son raras, pero están comenzando a tener lugar. Proporcionan una imagen detallada de la situación en un contexto específico.

Medición de la violencia

Francia – Asamblea Nacional: Una encuesta realizada a 137 asistentes parlamentarios, conducida por su asociación, indica que uno de cada dos encuestados ha sido víctima de bromas sexistas o sexuales en su lugar de trabajo o durante misiones profesionales; uno de cada tres ha sido víctima de insultos sexistas o «actitudes insistentes y embarazosas», como «miradas» o mímica de «actos sexuales»; uno de cada cinco ha sido víctima de «avances sexuales» no deseados; y uno de cada seis han declarado que le han tocado «sus senos, trasero o piernas» contra su voluntad.²¹

Nueva Zelanda: Los miembros del Grupo Interparlamentario Neozelandés ante la UIP y el Grupo Neozelandés de Mujeres Parlamentarias de la Commonwealth (CWP) condujeron un estudio basado en el estudio de la UIP ante 24 miembros neozelandeses del CWP. Los resultados confirmaron que el sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres parlamentarias son fenómenos frecuentes con una clara prevalencia de la violencia psicológica (comentarios y gestos sexistas o sexuales, difusión de fotos con connotaciones humillantes o sexuales, intimidación y amenazas) que afecta al 44 por ciento de las encuestadas.

ss Los resultados de esta encuesta fueron presentados por el colectivo «Chair collaboratrice» durante una audiencia de la Asamblea Nacional el 20 de marzo de 2019 (Les Nouvelles News, Chair collaboratrice, *Le sexisme se porte bien à l'Assemblée*, 21 de marzo de 2019).

Reino Unido – Cámara de los Comunes: Una encuesta realizada por un grupo de trabajo de múltiples partes interesadas de 1.377 personas que trabajan en el parlamento encontró que el 39 por ciento de los encuestados (35 por ciento hombres y 45 por ciento mujeres) habían vivido una experiencia de acoso moral en el transcurso de los últimos 12 meses²².

¿Qué datos recabar?

Los datos recopilados deberían permitir evaluar:

- El alcance del problema (por ejemplo, la prevalencia de diferentes formas de violencia basada en género experimentadas por quienes trabajan en el parlamento);
- La percepción de violencia;
- La percepción del impacto de esta violencia;
- La percepción de los mecanismos de reparación existentes;
- Las soluciones requeridas.

Las preguntas pueden estar relacionadas con el período completo durante el cual los participantes han trabajado en el parlamento o con un período específico. Se puede preguntar a los participantes si tenían conocimiento de estos actos (por ejemplo, si han presenciado incidentes o si estos les han sido relatados por una persona que los sufrió).

Las preguntas para la encuesta deben relacionarse con actos bastante específicos que constituyen las diversas manifestaciones de sexismo, acoso y violencia contra las mujeres. Estos actos pueden clasificarse por forma de violencia, de orden física, psicológica, sexual o económica (véase las definiciones en el Anexo 1). En cualquier caso, será útil comenzar aclarando los términos utilizados para garantizar una mejor comprensión de los problemas cubiertos.

También se puede insistir en la importancia de calificar las preguntas en el cuerpo del cuestionario. Es mejor comenzar con las manifestaciones menos serias de sexismo, acoso y violencia, por ejemplo bromas sexistas y comentarios despectivos, y luego pasar a formas más virulentas de acoso moral y sexual, agresión sexual, etc. Esta gradación permite a las personas comprender mejor el *continuum* de la violencia, sentirse más cómodos y expresarse primero sobre lo que a priori parecía menos importante, y luego revelar progresivamente, si fuera el caso, a medida que se establece confianza, incidentes más graves y dolorosos que habrían ocultado.

Las preguntas también tendrán como objetivo recopilar información sobre los lugares donde ocurrieron estos actos de violencia; sus autores; su reporte o no y las razones de esta elección.

También puede ser interesante preguntar a las personas cuál creen que es la causa de estos actos, sus efectos y las soluciones que los evitarían y solucionarían. Si ya existen procedimientos en el parlamento para combatir el sexismo, el acoso y la violencia, será útil, por ejemplo, preguntar a los participantes si están familiarizados con estos procedimientos, si los han utilizado o si considerarían utilizarlos, si los considera efectivos y adaptados a las necesidades de las víctimas de acoso y violencia.

¿Quién debe ser encuestado?

La encuesta puede ser dirigida únicamente a las mujeres o a todas las personas que trabajan en el parlamento. Si se debe mantener la confidencialidad, la información obtenida relacionada con el género, la edad, la pertenencia a un grupo minoritario, etc., es valiosa para los investigadores que intentan comprender cómo las experiencias pueden variar de un grupo a otro o de una categoría a otra. En todos los casos, será necesario tomar nota y examinar cualquier diferencia en la percepción o experiencia de la violencia entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo entorno, así como las diferencias entre las formas de violencia utilizadas contra las mujeres y contra los hombres.

ss Véase nota 15

Según una investigación a nivel de partidos, la violencia psicológica es la forma más común de violencia experimentada por las mujeres, mientras que para los hombres es la violencia física²³. Puede ser interesante preguntarle a los hombres sobre su percepción y experiencia, así como su posible papel como testigos o perpetradores, incluso cuando la investigación se centra exclusivamente en actos cometidos contra las mujeres.

Los participantes pueden pertenecer a todas las categorías de personas que trabajan en el parlamento (parlamentarios, empleados, asistentes, personal de partidos políticos, pasantes, etc.) o a categorías específicas. La elección de las personas a las que se dirigirá la encuesta dependerá en particular del tiempo y los recursos que se pueden implementar, sabiendo que la evaluación puede llevarse a cabo en varias etapas (una encuesta dirigida a parlamentarios, solo mujeres o todos los parlamentarios, y otra dirigida a otras categorías de personal). Si la encuesta puede incluir empleados del parlamento, asistentes parlamentarios, personal de partidos políticos, pasantes, etc., afinará el análisis y proporcionará una imagen más realista.

Métodos de investigación

Métodos cuantitativos y cualitativos

Los métodos cuantitativos producen en principio conclusiones que pueden resumirse en cifras, mientras que los métodos cualitativos recopilan información presentada en forma de texto mediante testimonios, citas, descripciones, estudios de casos, etc. Los investigadores a menudo usan una combinación de los dos métodos.

Encuestas en línea

Los cuestionarios de la encuesta se pueden distribuir y completar en línea y, a menudo, son cortos, fáciles de acceder y completar. De este modo, pueden llegar a un mayor número de participantes a un costo menor que otros métodos y son particularmente adecuados para el enfoque cuantitativo.

Entrevistas individuales

Este método permite recopilar información más rica, contextualizada y cualitativa sobre la historia de violencia sufrida por los participantes. Participar de manera voluntaria en estas entrevistas, gradualmente y en una relación empática con la persona que las conduce, inspira confianza y permite a los participantes abrirse y recordar eventos traumáticos que pueden haber ocultado, posiblemente debido a un estrés emocional severo. Por otro lado, los recursos humanos y la flexibilidad necesarios para organizarlos pueden limitar la utilización de estas entrevistas con las personas concernidas, que a menudo están muy ocupadas (de ahí la importancia de ofrecer varios espacios de tiempo o de realizar estas entrevistas por teléfono o por Skype).

Grupos de reflexión

Esta es otra forma efectiva de realizar investigaciones cualitativas, reuniendo a personas con experiencia similar para discutir sus percepciones, comportamientos, necesidades, opiniones o ideas. Los grupos focales formados por diferentes categorías de personal parlamentario pueden ser extremadamente útiles ya que ayudan a comprender las diferentes necesidades en juego, así como las ideas y propuestas de medidas políticas destinadas a combatir el sexismo, el acoso y la violencia basada en género en los parlamentos.

Fuentes secundarias

Entrevistas de radio/televisión, noticias e información publicada en redes sociales, recortes de prensa, biografías, etc.

ss NDI, *No Party to Violence: Analysing Violence Against Women in Political Parties*, 2018, <http://epd.eu/2018/03/19/ndi-no-party-to-violence-analysing-violence-against-women-in-political-parties> (en inglés únicamente)

Confidencialidad

Proteger los datos y garantizar la confidencialidad es esencial para proteger y tranquilizar a los participantes. Muy pocas personas se atreven a hablar, principalmente por temor a represalias y por lealtad, para no dañar sus carreras o manchar la imagen de su partido.

Las invitaciones para participar deben incluir formularios de consentimiento e información, para que los participantes conozcan los detalles específicos de la investigación y se aseguren de que sus comentarios se mantendrán en confidencia. El cuestionario debe ser completamente anónimo o los datos personales contenidos en él deben almacenarse y utilizarse por separado de las respuestas para que sea imposible conectar los dos tipos de datos. Por otro lado, si se utilizan testimonios, deben ser reportados de tal manera que sus autores no sean identificables. La investigación debe ser organizada de manera de proteger los datos durante todo el proceso y destruirlos después de la publicación de la encuesta, o en cualquier momento a solicitud de los participantes.

Organización de la investigación

El grupo de trabajo designará a los investigadores responsables de diseñar la investigación y sus instrumentos (cuestionario, invitación a participar, etc.), realizar las entrevistas y recopilar y analizar los datos recopilados. Es esencial que los investigadores sean neutrales y que firmen un acuerdo de confidencialidad que les prohíba revelar la información bajo su custodia. Pueden pertenecer al personal parlamentario, facultados para llevar a cabo dicha investigación (trabajando, por ejemplo, en el departamento de Salud Ocupacional, Igualdad de Género o Derechos Humanos y haber seguido una capacitación específica para poder llevar a cabo dicha investigación) o bien ser personas externas al parlamento (expertos, psicólogos, empresas de estudio, etc., que son competentes debido a su experiencia y conocimiento profesional).

En todos los casos, las personas responsables de llevar a cabo la investigación deben tener información clara y precisa sobre su mandato, los objetivos de la investigación y los términos del informe que deben presentar y entregar al órgano o grupo parlamentario de trabajo que los mandató.

UIP: En su primer estudio publicado en 2016 sobre sexismo, acoso y violencia contra las mujeres en los parlamentos, la UIP se propuso realizar entrevistas confidenciales de manera voluntaria, solo con mujeres parlamentarias. En 2018, el estudio europeo amplió el público objetivo, incluyendo al personal parlamentario (funcionarios y asistentes parlamentarios)²⁴. Un resumen de las preguntas formuladas se encuentra en el Anexo 2.

Reino Unido: Una ex jueza de la Corte Suprema, Dame Laura Cox, ha sido designada por el Parlamento para llevar a cabo una investigación independiente sobre las acusaciones de acoso al personal de la Cámara de los Comunes. El experto independiente debía establecer la naturaleza y el alcance de las acusaciones de acoso, para considerar cómo estas denuncias han sido atendidas y cómo mejorar los procedimientos establecidos. Se invitó al personal a testificar en estricta confidencialidad. Para informar al personal, animarlos a participar y explicar el procedimiento a seguir, además del anuncio general a través de la intranet del Parlamento, Dame Laura envió un mensaje personal. La encuesta fue dirigida al personal parlamentario actual y pasado (los envíos se remontan a una base de datos parlamentaria de 2012). Fue posible responder en persona o por escrito. El objetivo no era reabrir los archivos de denuncias, sino establecer la prevalencia de tales prácticas en el Parlamento. Las reuniones tuvieron lugar fuera de los recintos del Parlamento, en la más completa confidencialidad²⁵.

ss Véase nota 1
ss Véase nota 8

Parlamento escocés: Un cuestionario en línea ha sido enviado a 1.650 personas, hombres y mujeres, incluidos parlamentarios, su personal y sus pasantes, al personal parlamentario y gubernamental, a subcontratistas y a los representantes de los medios de comunicación. Incluía preguntas detalladas sobre experiencias de sexismo y acoso sexual en el parlamento, pero también en las oficinas de las circunscripciones. Su propósito era revisar la política contra el acoso y recopilar información sobre la toma de conciencia sobre estos fenómenos y la confianza en los mecanismos de denuncia vigentes. La encuesta se realizó principalmente en línea, con algunas copias impresas disponibles para aquellos que no tenían una cuenta electrónica parlamentaria. Los conceptos de comportamiento sexista y acoso sexual fueron definidos claramente en el cuestionario. La gestión de la encuesta y el análisis de los resultados fueron confiados a una empresa externa, lo que tranquilizó a los participantes en cuanto al respeto de la confidencialidad, como lo demuestra la alta tasa de respuesta (62% en total, incluyendo 81% del personal parlamentario, 76% del personal contratado por los parlamentarios y 62% de los parlamentarios)²⁶.



Debate sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en el Parlamento Europeo, Estrasburgo, Francia, octubre de 2017
© Patrick Hertzog/AFP

ss The Scottish Parliament Sexual Harassment and Sexist Behaviour Survey, Final Report, 26 de febrero de 2018 y Scottish Parliamentary Corporate Body, Standards, Procedures and Public Appointments Committee, Sexual harassment and inappropriate conduct, 4th Report, 2018 (Session 5), <https://sp-bpr-en-prod-cdnep.azureedge.net/published/SPPA/2018/6/5/Sexual-harassment-and-inappropriate-conduct-1/SPPAS052018R04.pdf> (únicamente en inglés)

El 20% de los encuestados informó haber sido objeto de acoso o sexismo, siendo 30% de mujeres participantes contra 6% de hombres. Entre las víctimas de acoso sexual, el 45% informó que el autor fue un parlamentario y el 40% que fue un miembro del personal del Parlamento escocés.



Segunda etapa – Consagrar las normas en una política

Una vez que se haya evaluado la situación en el parlamento y las fortalezas y debilidades de sus mecanismos internos, el segundo paso será introducir nuevas normas y procedimientos en los documentos pertinentes. Esta parte está dedicada a las disposiciones clave que son esenciales para una política global e inclusiva.

183 parlamentarios austríacos frente al parlamento provisorio Palacio Hofburg, iluminado en el marco de la campaña de la ONU «Pinta el mundo de naranja», para poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, Viena, Austria, noviembre de 2018.
© Joe Klamar/AFP

I. Determinar la naturaleza de la política

Preguntas

- ¿Debería elaborarse una reglamentación específica o más bien incluir las disposiciones necesarias en el reglamento, código de conducta o código de ética?
- Si optamos por una reglamentación específica, ¿serán parte de las normas permanentes y formales del parlamento?

En estas Directrices, el término «política» es utilizado en el sentido amplio para referirse a un «producto» que establece normas para prevenir y combatir los comportamientos concernidos.

Al definir o mejorar una política de esta naturaleza, el parlamento tendrá varias opciones:

- a) Modificar las decisiones, el reglamento interno, el código de conducta o de ética vigente (y reformular el preámbulo);
- b) Crear un código de conducta específico;
- c) Redactar una política o plan de acción nuevo e independiente.

Cada una de estas opciones implica un compromiso, por lo que la elección de una o más de estas dependerá probablemente del contexto y de la voluntad política.

Naturaleza de la política e implicaciones	
Modificar las decisiones, reglamento interno, código de conducta o de ética en vigor Implicaciones: • Puede ser necesario esperar la próxima revisión; • Esto puede significar que las normas solo se aplican a los parlamentarios; • Será responsabilidad del Presidente hacer cumplir las nuevas reglas; • Los mecanismos de autorregulación muestran sus límites	Formular una política, un protocolo o un código de conducta específico Implicaciones: • Esto puede enviar un mensaje institucional fuerte sobre este tema; • Esto podría permitir cubrir todas las categorías de personal (o formular una política para cada categoría); • Esto puede implicar un conjunto de mecanismos de autorregulación e independientes..
Redactar un plan de acción nuevo e independiente Implicaciones: • La aprobación del parlamento no será forzosamente necesaria, pero dicho plan solo puede cubrir al personal parlamentario; • Esto puede enviar un mensaje institucional fuerte sobre este tema; • Esto puede permitir reunir todas las disposiciones relevantes en un solo documento.	

Canadá: En 2015, la Cámara de los Comunes adoptó un *Código de Conducta para los miembros de la Cámara de los Comunes: Acoso sexual entre parlamentarios*²⁷, que constituye un anexo del Reglamento de la Cámara de los Comunes.

Estados Unidos de América: En 2018, se llegó a un acuerdo en el Congreso para la reforma de la política actual de acoso sexual. Esto implica eliminar la obligación de mediar y prolongar los períodos de espera, de imputar a los parlamentarios (y no a los contribuyentes) con la carga de los costes, publicar los informes y las conclusiones de las comisiones en aras de la transparencia, hacer que la capacitación contra el acoso sea obligatoria para los parlamentarios y el personal parlamentario, y prever encuestas periódicas del personal sobre los comportamientos en el trabajo durante las sesiones del Congreso²⁸.

Francia: La Mesa del Senado francés ha adoptado una decisión interpretativa del Reglamento del Senado que establece sanciones disciplinarias contra los senadores que cometen actos de acoso (moral o sexual). También adoptó un plan para prevenir los actos de acoso que se articula en torno a dos ejes: 1) La información y la prevención; 2) La recepción de las denuncias de las víctimas y el acompañamiento a estas últimas²⁹

ss <https://www.ourcommons.ca/About/StandingOrders/Appa2-e.htm>

ss UIP, *Las mujeres en el parlamento en 2018; perspectiva anual*, 2019, <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2019-03/women-in-parliament-in-2018-year-in-review>

ss Informe sobre el trabajo de la Mesa del Senado, incluidas las reuniones del 29 de junio de 2017 y el 9 de noviembre de 2017



II. Elementos esenciales de la política

Cualquiera sea la forma elegida, deben figurar ciertos elementos esenciales:

- Objetivos
- Roles y responsabilidades
- Presupuesto, recursos, seguimiento y evaluación
- Definiciones y ejemplos de comportamientos prohibidos
- Categorías de personal involucrado
- Ámbito de aplicación
- Medidas de prevención y servicios de asistencia
- Mecanismos de gestión de las denuncias
- Vías de recurso y reparación
- Sanciones disciplinarias

a) Objetivos

Los objetivos de la política deben estar claramente establecidos, señalando eventualmente la naturaleza intolerable, inaceptable e ilegal del sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en el parlamento, y afirmando el compromiso de los líderes de la institución para prevenir y eliminar estos problemas. También se podría indicar que todos los informes de estos comportamientos serán tomados en serio y tratados con imparcialidad y confidencialidad.

Un breve preámbulo podría resumir la finalidad de las medidas de alta prioridad de esta política. El enunciado también podría resaltar que las mujeres son más blanco de actos de violencia sexista y/o sexual en el trabajo, y que ciertas situaciones y modalidades laborales (por ejemplo, jerarquía o dependencia, etc.) pueden constituir circunstancias agravantes.

Cartel «Pongamos fin al acoso callejero y la violencia sexual contra las mujeres en los lugares públicos», Manila, Filipinas, junio de 2019.
© Artur Widak / NurPhoto

Canadá: El *Código de conducta para los miembros de la Cámara de los Comunes: Acoso sexual entre parlamentarios* establece que tiene por objeto (Artículo 1): «Crear un ambiente que permita a los miembros sobresalir en el desempeño de sus funciones oficiales y que esté libre de acoso sexual; alentar a los parlamentarios a denunciar los casos de acoso sexual; establecer un proceso de resolución centrado en el demandante que pueda finalizarse en cualquier momento; mantener la confidencialidad durante todo el proceso de resolución»³⁰.

Chile: De conformidad con el Artículo 1 del Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados (2019)³¹, «La Cámara de Diputados debe constituir un ambiente de pleno respeto a la dignidad de las personas, en donde resulte efectiva la equidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Regirán los principios de igualdad de trato y no discriminación, para conformar un ambiente libre de violencia y de abusos de género de cualquier especie».

Costa Rica: En 2011, la Asamblea Legislativa adoptó un *Reglamento interno contra el acoso sexual*³² que tiene como objetivo «tomar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual» (Artículo 3) en la Asamblea Legislativa. En 2013, adoptó un segundo instrumento normativo interno, el *Protocolo de Acoso Laboral*³³, que establece, entre otras cosas, que «el acoso laboral, en cualquier forma, es totalmente inaceptable». (...) El acoso comprobado en el lugar de trabajo es considerado como un delito laboral, punible con medidas disciplinarias, sin perjuicio de toda acción civil y/o penal que pueda ser presentada por los canales jurisdiccionales correspondientes. (...) La Asamblea Legislativa reconoce el acoso laboral (...) como un riesgo profesional de naturaleza psicosocial (...) [y] se compromete a proporcionar atención individualizada y seguimiento a las víctimas, a través de los organismos institucionales disponibles».

b) Roles y responsabilidades

La transparencia es esencial. La política en sí misma debe designar a las personas responsables de implementarla (individuos, grupos de trabajo u órganos parlamentarios), indicando las respectivas funciones y responsabilidades a los efectos de la implementación y seguimiento de la política.

c) Presupuesto, recursos, seguimiento y evaluación

La política debe indicar el presupuesto y otros recursos necesarios para su implementación y eficacia.

Las disposiciones deben indicar qué elementos y con qué frecuencia el parlamento debe informar sobre la implementación de la política, a fin de identificar y subsanar las lagunas o dificultades. La Tercera Etapa, detallada más adelante, analiza más de cerca este problema y sugiere medidas para garantizar la implementación, el seguimiento y la evaluación eficaces de la política.

ss Véase nota 27

ss https://www.camara.cl/camara/media/transparencia/protocolo_acoso.pdf

ss «Reglamento Interno contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia en la Asamblea Legislativa», aprobado por el Directorio Legislativo en sesión ordinaria No. 044-2011, 24 de febrero de 2011 y publicado en el Diario Oficial No. 48 de 9 de marzo de 2011

ss «Protocolo de Acoso Laboral», aprobado en sesión ordinaria No. 169-2013, el 24 de abril de 2013 y publicado en el Diario Oficial No. 116 de 18 de junio de 2013

d) Definiciones y ejemplos de comportamientos prohibidos

Preguntas

- ¿Define la política el sexismo, el acoso y la violencia que pretende eliminar?
- ¿Cumplen las definiciones con la legislación nacional y las normas internacionales sobre el tema?
- ¿Enumera la política ejemplos para ayudar a determinar qué puede constituir un comportamiento inaceptable y prohibido?
- ¿Tiene en cuenta la política la gravedad de los comportamientos, ya sean formas sutiles de acoso, como las bromas sexistas o sexuales, o formas más flagrantes como el acoso psicológico y sexual, la agresión sexual, la violencia física, etc.?
- ¿Toma la política en consideración otros factores discriminatorios y potencialmente agravantes como la raza, la edad, el estado civil, la orientación sexual, las discapacidades, etc.?

Los comportamientos y actos prohibidos por la política deben ser claramente identificados, definidos y, si fuera posible, ilustrados con ejemplos. Las formas de violencia, como el acoso sexual en el trabajo, pueden ser percibidas de diversas maneras por diferentes personas, lo que hace que sea difícil reconocer qué es lo que constituye un comportamiento de acoso y trazar la línea entre lo que es un comportamiento de acoso y lo que no es. Para esto, cada parlamento puede referirse a las definiciones contenidas en la legislación nacional. Los parlamentos también podrán referirse a las definiciones consagradas en los instrumentos internacionales y regionales sobre derechos humanos, los derechos de las mujeres a vivir sin violencia y la legislación laboral. El Anexo 1 de este documento proporciona una compilación de las definiciones contenidas en los principales instrumentos internacionales y regionales pertinentes.

Canadá: *El Código de conducta para los miembros de la Cámara de los Comunes: Acoso sexual entre parlamentarios* define el acoso sexual en el Artículo 2 de la siguiente manera: «Comportamiento con connotaciones sexuales, incluidos comentarios, gestos o contactos, ya sea que se trate de un solo incidente o de una serie de incidentes, que pueda razonablemente esperarse que cause ofensa o humillación».

Posteriormente, el Artículo 7 especifica que «Sin limitar de ninguna manera la definición de acoso sexual, el acoso sexual puede adoptar, entre otras, las siguientes formas: a) solicitudes de favores sexuales o agresiones sexuales; b) contacto físico inapropiado o no deseado, como toqueteos, palmaditas o pellizcos; c) comentarios insultantes, gestos o bromas de naturaleza sexual que molestan o incomodan; d) preguntas o comentarios falsos sobre la vida sexual de una persona»³⁴.

Luxemburgo: Según los términos del Artículo 10(2) del *Estatuto de los funcionarios de la Cámara de Diputados*, «Un funcionario debe abstenerse de cualquier acto de acoso sexual o moral en el contexto de las relaciones laborales.

– Constituye acoso sexual en el contexto de las relaciones laborales en el sentido de este Estatuto todo comportamiento con connotación sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo del cual la persona culpable sabe o debería saber que afecta la dignidad de una persona en el trabajo, cuando se cumple una de las siguientes tres condiciones: a) El comportamiento es inoportuno, abusivo y ofensivo para la persona objeto del mismo; b) El hecho de que una persona se niegue o acepte este comportamiento por parte de un colega o patrón/cliente es utilizado explícita o implícitamente como la base para una decisión que afecta los intereses de la persona en los asuntos profesionales; c) Este comportamiento crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo hacia la persona sometida a él. El comportamiento puede ser físico, verbal o no verbal. La naturaleza intencional del comportamiento es presumida.

- Constituye acoso moral durante las relaciones laborales en el sentido de este artículo cualquier conducta que, por su repetición o sistematización, atenta contra la dignidad o la integridad física o mental de una persona.
- Es considerado acoso todo comportamiento indeseable relacionado con uno de los motivos mencionados en el párrafo 1 del Artículo 1bis*, que tiene por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Es considerado acoso todo comportamiento indeseable relacionado con el sexo de una persona que tiene por objeto o efecto atentar contra la dignidad o integridad física de una persona y crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.»

* El párrafo 1 del Artículo 1bis establece que «En la aplicación de las disposiciones de este Estatuto, cualquier discriminación directa o indirecta basada en la religión o creencia, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la pertenencia o no, verdadera o supuesta, a una raza o grupo étnico está prohibido»³⁵.

Chile: En el transcurso de los debates sobre el Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados, surgió consenso sobre la necesidad de distinguir los diferentes niveles de agresión. El Artículo 7 del Protocolo proporciona la terminología utilizada para este fin, inspirada en el Código Penal chileno: «Entre las conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse agresiones leves, menos graves, graves y gravísimas. Constituyen agresiones leves, entre otras, las insinuaciones, bromas, chistes, piropos o comentarios de contenido sexual hechas a la víctima y que resulten molestos o humillantes; gestos obscenos; o difundir rumores de carácter sexual. Constituyen agresiones menos graves, entre otras, aquellos comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia u orientación sexual; llamados telefónicos, cartas, correos electrónicos o mensajería digital con contenido sexual, que de forma indebida propongan o inciten a mantener relaciones sexuales; utilización de fotografías, imágenes o dibujos de contenido sexual explícito que persigan ese mismo fin. Constituyen agresiones graves, entre otras, el acercamiento físico excesivo y los roces innecesarios. Constituyen agresiones gravísimas todas aquellas donde se ejerce el uso de la fuerza, tales como agresiones físicas, sujetar o acorralar para realizar requerimientos sexuales y en general las tipificadas como crimen o simple delito». ³⁶

e) Categorías de personal involucrado

La gran variedad de categorías de personal parlamentario y la complejidad que resulta de las diferencias en el estatus legal entre ellos ha sido mencionado en la parte consagrada a la Primera Etapa, parte c), p. 26-27. Para mejorar la diversidad y la inclusión, es esencial que la política establezca explícitamente protecciones para cada una de estas categorías contra todas las formas de acoso y violencia que puedan manifestarse en el parlamento.

La política también debe proteger al personal de actos de acoso o violencia por parte de terceros. Los parlamentarios, pero también a veces el personal parlamentario, pueden ser blanco de amenazas, comentarios y violencia, en particular de naturaleza sexista y/o sexual, pronunciados y/o perpetrados durante reuniones o eventos sociales, por correo postal o electrónico, mensajería móvil o a través de los medios o redes sociales. Cada categoría puede requerir la implementación de medidas diferentes.

ss Respuesta del Parlamento de Luxemburgo a un cuestionario en línea que los miembros de la ASGP han sido invitados a completar entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

ss Véase nota 31

¿Quién está involucrado?

Internamente

Horizontal (entre colegas):

- Acoso de un parlamentario por parte de otro parlamentario;
- Acoso de un funcionario por parte de otro funcionario (ya sea empleados del parlamento, asistentes, pasantes o voluntarios).

Vertical (jerárquico):

- Acoso de un funcionario parlamentario, asistente parlamentario, pasante o voluntario por parte de un parlamentario;
- Acoso de un funcionario parlamentario, asistente parlamentario, pasante o voluntario por parte de un superior jerárquico.

Externamente

Por parte de terceros:

- Acoso de un parlamentario o de un funcionario por parte del público;
- Acoso y violencia en línea.

Canadá: La Cámara de los Comunes tiene políticas separadas según las categorías del personal:

- El *Código de conducta para los miembros de la Cámara de los Comunes: Acoso sexual entre parlamentarios*³⁷ se aplica a las interacciones entre parlamentarios.
- La *Política de prevención y gestión del acoso* (2014)³⁸ se aplica a todos los parlamentarios (como empleadores), al personal empleado por los parlamentarios, a los pasantes y a los voluntarios (remunerados o no).
- Los empleados cubiertos por un convenio colectivo, así como los empleados de la Administración de la Cámara de los Comunes no están sujetos a las disposiciones de estas políticas, pues marcos separados se aplican a estas categorías de personal.

Chile: En virtud de su Artículo 4, el *Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados* se aplica a diputados y diputadas, funcionarios, funcionarias y quienes presten servicio a honorarios para la Corporación; y al personal contratado por la Cámara de Diputados en virtud de la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional. También se aplicará cuando la persona denunciante, aun siendo ajena a la Corporación, interponga una denuncia contra alguna de las personas antes señaladas. Esta fórmula genérica cubre a todos los asesores y asistentes reclutados directamente por la Cámara de Diputados, por un parlamentario en un puesto de confianza y por un grupo político. El artículo 5 del Protocolo exige que este protocolo sea incluido en los procesos de contratación que celebre la Corporación con empresas que presten servicios externos.³⁹

Costa Rica y Suecia: El *Reglamento interno contra el acoso sexual y el Protocolo sobre el Acoso Laboral*⁴⁰ son aplicables sólo al personal de la Asamblea Legislativa de Costa Rica. Las medidas adoptadas por el Parlamento sueco⁴¹ contra el acoso moral y sexual sólo están dirigidas a los actos que ocurren entre empleados del parlamento.

ss Véase nota 27

ss https://www.ourcommons.ca/Content/Boie/pdf/policy_preventing_harassment-e.pdf

ss Véase nota 31

ss Véase notas 32 y 33

ss Estas medidas parlamentarias incluyen los siguientes documentos reglamentarios: la Política contra los malos tratos (2009) y las Directrices para la gestión y la investigación de los malos tratos (2009); y el Plan de acción para la igualdad de trato (2011). Respuesta del Parlamento sueco a un cuestionario en línea solicitado a los miembros de la ASGP a completar entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

Finlandia: Las *Directrices de la Mesa Directiva del Parlamento para la prevención de los comportamientos inapropiados y del acoso* (2017) se aplican a los parlamentarios, al personal parlamentario y a los asistentes parlamentarios⁴².

Sudáfrica: El Parlamento implementó en 2006 una *Política contra el acoso sexual* que se aplica a todos los empleados del parlamento y a los asistentes parlamentarios, pero el procedimiento es diferente dependiendo de la persona contra quien se presenta la denuncia (un parlamentario, otro empleado o un asistente parlamentario):

- Si la denuncia se refiere a un parlamentario, puede presentarse ante la Comisión Conjunta de Ética, responsable de hacer cumplir el *Código de Ética de los parlamentarios en el Parlamento y en las circunscripciones*;
- Si la denuncia se relaciona con otro empleado o asistente parlamentario, se puede presentar una denuncia formal o informal de acoso sexual ante el superior jerárquico hasta el nivel del Secretario General del Parlamento y ser objeto de una investigación.⁴³



Foro de Mujeres
Parlamentarias de la UIP,
Belgrado, Serbia, 2019
© UIP

f) Ámbito de aplicación

Preguntas

- ¿Cuál será el alcance de la política? ¿Se limitará a los actos que tuvieron lugar dentro del parlamento?
- ¿Se aplicará la política a situaciones que hayan surgido en otros lugares, como las oficinas de parlamentarios en sus circunscripciones, durante viajes profesionales y de capacitación o durante eventos o actividades sociales?
- ¿Se aplicará a las interacciones en línea?

ss Respuesta del Parlamento finlandés a un cuestionario en línea solicitado a los miembros de la ASGP a completar entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

ss Respuesta de la Asamblea Nacional de Sudáfrica a un cuestionario en línea solicitado a los miembros de la ASGP a completar entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

De conformidad con el *Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, es ampliamente admitido que no se puede garantizar una protección adecuada al centrarse únicamente en el lugar de trabajo físico convencional. La protección de las personas también debe extenderse a situaciones de acoso y violencia que ocurran: « a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo». (Artículo 3)⁴⁴.

Estas consideraciones son particularmente importantes para el mundo del trabajo parlamentario. Los resultados del estudio UIP-APCE confirman, por ejemplo, que los incidentes de acoso sexual contra el personal parlamentario femenino en Europa ocurrieron no solo dentro del recinto del parlamento, sino también con mucha frecuencia durante los viajes profesionales (dentro del país o en el extranjero), durante cenas y recepciones.

Además, si bien el lugar de trabajo parlamentario también ofrece espacios interactivos en línea para parlamentarios y otras personas en el parlamento, el alcance de la política debe extenderse a estos espacios para incluir la lucha contra el acoso cibernético.

Canadá: *El Código de Conducta de la Cámara de los Comunes para los miembros de la Cámara de los Comunes: Acoso sexual entre parlamentarios* establece que «El acoso sexual puede ocurrir, en particular, durante el desplazamiento de los parlamentarios o durante actividades sociales» (Artículo 7)⁴⁵.

Zambia: La aplicación del procedimiento de denuncias en casos de acoso sexual se limita a los actos que ocurren dentro de los recintos del parlamento, que incluye la sala en la que sesiona la Asamblea, las oficinas, las salas de reunión, los pasillos y corredores, patios y jardines, las oficinas nacionales, las oficinas de circunscripción y otros lugares designados por el Presidente del Parlamento⁴⁶.

g) Medidas de prevención y servicios de asistencia

Éstas deben ser incluidas en la política, tal como se recomienda en la Tercera Etapa que figura más adelante.

Al plantear el tema de la prevención en la política, incluidas las actividades de sensibilización y capacitación, las autoridades parlamentarias pueden afirmar su preferencia por una respuesta integral que aborde las desigualdades, actitudes, conceptos erróneos y otras causas fundamentales que perpetúan tales hechos.

La política también debe asegurar la confidencialidad de los servicios de asistencia y asesoramiento y garantizar que las víctimas tengan acceso a estos.

Chile: De conformidad con el Artículo 2 del *Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados*, «se realizarán en forma periódica campañas de sensibilización y difusión sobre acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género, así como cursos de capacitación en estos temas»⁴⁷.

ss Véase nota 4

ss Véase nota 27

ss Información extraída de la Comunicación de la Asamblea Nacional de Zambia, enviada a la UIP, sobre el procedimiento de denuncias destinado a prevenir y combatir el sexismo y el acoso sexual contra parlamentarios y el personal parlamentario, 18 octubre 2017

ss Véase nota 31

h) Mecanismo de gestión de las denuncias

Preguntas

- ¿Qué entidades recibirán y tramitarán las denuncias? ¿Quién puede presentar denuncias a éstas?
- ¿Cómo hacer que las personas confíen en estas entidades?
- ¿Qué medidas se tomarán para proteger la confidencialidad y privacidad de los denunciantes y presuntos autores?
- ¿Cómo protegerán los procedimientos a los denunciantes de represalias o del temor a represalias? ¿Qué medidas se tomarán para evitar poner en peligro y victimizar más a quienes se atreven a hablar?
- ¿Cómo se investigarán las alegaciones contenidas en la denuncia? ¿Quién será entrevistado?
- ¿Cuánto tiempo llevará el proceso?

La política debe describir en detalle el funcionamiento de los mecanismos para asegurar a los interesados que todas las denuncias serán tratadas sin distinción de acuerdo con el mismo protocolo.

Es esencial identificar claramente los organismos competentes para recibir y procesar las denuncias.

La política debe indicar quién puede presentar una denuncia ante estas entidades. Algunos mecanismos limitan esta posibilidad a las presuntas víctimas. Otros también permiten que funcionarios y representantes del personal denuncien estos incidentes. La política también debe proteger contra las represalias a las víctimas y a los testigos que se presentan.

A menudo los mecanismos de gestión de las denuncias establecen una distinción entre los procesos «formales» con investigación y evaluación de la fundamentación de las denuncias e «informales» que buscan resolver un caso facilitando la comunicación y la mediación entre los involucrados. La elección de iniciar una mediación nunca debe imponerse a un demandante. Puede ofrecerse como una opción, pero debe evitarse cuando se presenten acusaciones graves o sistemáticas de acoso y violencia. También debe prohibirse en los casos en que entra en juego un desequilibrio de poder o cuando los denunciantes temen represalias o por su seguridad.

Los parlamentos tal vez deseen considerar la posibilidad de autorizar a grupos, reuniendo a varias víctimas, a denunciar comportamientos abusivos y recibir denuncias sobre incidentes que ocurrieron antes de que la política fuera adoptada.

El mecanismo debe, en todos los casos, ser 1) confidencial, 2) escuchar a los reclamantes, 3) justo para todas las partes, 4) basado en una investigación exhaustiva, imparcial e independiente, y 5) rápido.

1. Confidencialidad:

La política debe explicar cómo se garantizará la confidencialidad de las denuncias, de las partes involucradas y de los informes producidos durante todo el procedimiento.

2. Consideración:

También es esencial que los derechos y las necesidades de los denunciantes se tengan en cuenta durante todo el procedimiento, incluso en la mediación cuando corresponda, pero también en otras situaciones. Por ejemplo, si se establece que una persona ha sido acosada por un colega o un supervisor y que trabajan juntos todos los días, se debe buscar la opinión de la víctima antes de tomar la decisión de reorganizar su trabajo en el parlamento. No debe ser penalizada por haber sido acosada y forzada a cambiar de servicio, por ejemplo.

3. Equidad:

Si la atención es centrada primero en el demandante, también se debe reconocer el impacto en el presunto autor. Es esencial respetar la presunción de inocencia hasta la conclusión del procedimiento.

4. Investigación:

Cada parlamento debe establecer un mecanismo meticuloso, imparcial e independiente para recopilar pruebas capaces de confirmar la realidad de los hechos alegados.

Esta investigación se realiza en general en tres etapas:

- Tomar la declaración a la víctima;
- Entrevista a otras personas que trabajan con la víctima y/o el presunto autor de la violencia;
- Entrevista al acusado (véase recuadro práctico sobre estas entrevistas en las páginas 45-46).

En algunos casos las evidencias pueden ser insuficientes para establecer lo que sucedió, por ejemplo, cuando sólo dos personas están involucradas y cuando dan una versión diferente de los hechos.

5. Rapidez:

El procedimiento en su integridad debería concluirse dentro de un periodo de tiempo razonable.

Funcionamiento de un mecanismo de denuncias

Existe reticencia en los parlamentos a tratar estas denuncias debido a la ventaja política que probablemente resulte para los partidos políticos que no están involucrados. Sin embargo, el sexismo, el acoso y la violencia son cuestiones que van mucho más allá de la dinámica de los partidos políticos y es precisamente a través de estos mecanismos de denuncias que los parlamentos pueden intensificar sus esfuerzos como árbitro final.

Según las respuestas recibidas de los parlamentos que tienen mecanismos de denuncia para estos actos, para el personal parlamentario las entidades involucradas son los superiores jerárquicos, los servicios de recursos humanos y las oficinas del Secretario General. Las denuncias contra los parlamentarios son a menudo remitidas a organismos internos de autorregulación, como un comité de ética o un comité de normas y privilegios. Las limitaciones de estos mecanismos de autorregulación han sido discutidas previamente.

Varios participantes en los estudios de la UIP han abogado por un mecanismo independiente de denuncias. «*Muchos argumentos apuntan en esta dirección: los parlamentarios no quieren ser juzgados por sus pares y ven el proceso plagado por las luchas políticas, mientras que el personal parlamentario no confía en un mecanismo dominado por la influencia de parlamentarios o partidos políticos. Además, dado el desequilibrio de poder entre las víctimas y los atacantes (especialmente cuando se trata de acoso por parte de un parlamentario hacia un funcionario o un asistente parlamentario), la sobreexposición de los parlamentarios a los medios de comunicación con respecto a este tipo de acusación, la influencia que puede ejercer la preservación de la imagen y la cohesión de los partidos políticos, y otros factores agravantes identificados por el estudio, los procedimientos de investigación independientes y confidenciales parecen más apropiados*»⁴⁸.

Por lo tanto, los parlamentos deben evitar confiar la investigación a personas en el parlamento que sean a la vez jueces y partes y, por el contrario, confiar en una persona externa o una entidad independiente competente en el asunto. Si se designa un comité interno para realizar la investigación, su composición debe tener en cuenta la paridad de género e incluir a representantes de los interesados (parlamentarios, personal parlamentario, asistentes, etc.). En todos los casos, los miembros del comité o el investigador independiente, así como el personal de recursos humanos del parlamento, deben recibir capacitación sobre la realidad del acoso y la violencia sexista y/o sexual, así como sobre la manera de realizar una investigación en esta área.

Canadá: De acuerdo al *Código de Conducta para los miembros de la Cámara de los Comunes: Acoso sexual entre los parlamentarios*, un denunciante o un tercero de su elección puede presentar una denuncia de acoso sexual ante el Jefe de Recursos Humanos (JRH) de la Cámara de los Comunes o ante el «whip» responsable de la disciplina dentro del partido, si el demandante y el acusado pertenecen al mismo partido político. Si el demandante y el acusado no aceptan la mediación, o si el asunto no se resuelve a través de la mediación a satisfacción del demandante, el demandante puede presentar una denuncia formal por escrito ante el JRH. Posteriormente se solicita a un investigador externo, elegido de una lista de especialistas, para examinar las denuncias de acoso sexual. El procedimiento para la investigación confidencial e imparcial es detallado en el Anexo 2 del Código. El investigador entrevista al demandante, al acusado, a los testigos y a cualquier otra persona que pueda proporcionar información adicional útil para el examen de los hechos relacionados con las denuncias⁴⁹.

Chile: Según el *Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual* en la Cámara de Diputados, la víctima puede presentar una denuncia, de forma escrita o verbal, ante el coordinador de políticas de género de la Cámara, quien deberá derivarla hacia quien le corresponda llevar adelante la investigación. El Protocolo establece diferentes procedimientos dependiendo de si la presunta víctima y el perpetrador son parlamentarios, funcionarios, personal temporal o bajo el Capítulo IV del Código Laboral. Por ejemplo, en el caso de una denuncia presentada por o en contra de un parlamentario, del Secretario General, Prosecretario o Secretario Jefe de Comisiones, el investigador debe ser un parlamentario elegido al azar, de distinto género, región y comité político que el denunciante o denunciado. Después de la conclusión de la investigación, el investigador actuará como relator ante la Comisión de Régimen Interno y Administración y propondrá sanciones o una absolución. La investigación debe ser confidencial, pero la decisión se hará pública, sin revelar el nombre de la víctima a solicitud de este último. El plazo máximo para resolver será de 20 días hábiles desde ingresada la denuncia.⁵⁰

Costa Rica: El *Reglamento contra el acoso sexual y el Protocolo contra el acoso laboral* (para el personal parlamentario) establecen que las denuncias serán examinadas por una comisión interdisciplinaria, coordinada por el director de recursos humanos e incluirá un médico o psicólogo del departamento de servicios de salud y un abogado⁵¹.

Finlandia: Las denuncias pueden ser presentadas ante el Presidente del Parlamento o un grupo parlamentario (para los parlamentarios), un representante del personal de un grupo parlamentario (para el personal), el Secretario General del Parlamento, un representante del departamento de servicios y administración del parlamento o de los servicios de salud ocupacional (para todos). Las principales etapas del procedimiento son: presentación de una denuncia oral o escrita, mediación, investigación, decisión y acciones de seguimiento⁵².

Parlamento Europeo: Se ha establecido un mecanismo para tratar las denuncias de acoso psicológico o sexual presentadas contra un parlamentario por parte de un funcionario, un asistente parlamentario o un pasante. Las denuncias son examinadas primero por el servicio administrativo competente que prepara la documentación para el Comité Consultivo sobre el Acoso y su Prevención en el Trabajo, sobre la base de la evidencia presentada con la denuncia y la evidencia adicional reunida. Luego se decide si una denuncia es *prima facie* admisible y si se deben adoptar medidas provisionales. Si hay evidencia suficiente, el Comité Consultivo realizará una investigación, escuchando al demandante, a los testigos y al acusado. Una vez cerrado el procedimiento, el Comité transmite su opinión argumentada al Presidente del Parlamento Europeo en un informe confidencial⁵³.

ss Véase nota 27

ss Véase nota 31

ss Véase notas 32 y 33

ss Véase nota 42

ss Véase nota 14

República de Corea: Para denunciar actos de acoso sexual presuntamente cometidos por un funcionario parlamentario, la víctima se contacta con una oficina de asesoramiento especializado (véase la descripción de esta oficina en la página 55 de estas Directrices) que puede iniciar una investigación. La misma es llevada a cabo por la oficina de auditoría del parlamento en un plazo de 20 días (puede prolongarse 10 días) y da como resultado un informe que es presentado al Secretario General. Posteriormente, las conclusiones del informe son evaluadas por una comisión de deliberación compuesta por el Secretario General (presidente) y seis funcionarios de la Secretaría de la Asamblea Nacional (ninguno de los sexos debe representar más del 70 por ciento de los miembros). Dependiendo de los resultados de la evaluación de la comisión, el Secretario General puede tomar medidas disciplinarias contra el funcionario del parlamento culpable.⁵⁴

Suecia: Para el personal parlamentario existe un procedimiento formal de denuncia ante el jefe de recursos humanos que da lugar a una investigación. Este procedimiento formal permite, mediante una notificación escrita u oral, evitar represalias y cualquier contacto con la persona implicada. La investigación es llevada a cabo en estricta confidencialidad. Se realizan entrevistas individuales con cada una de las partes, que pueden estar acompañadas por representantes. Las entrevistas se graban y cada parte es informada del progreso de la investigación interna. El empleador debe asegurarse de que el acoso se haya detenido. Las partes tienen acceso al servicio médico del lugar de trabajo.⁵⁵

Manifestantes apoyan a Christine Blasey Ford, quien testifica en una audiencia del Comité Judicial del Senado contra Brett Kavanaugh, nombrado a la Corte Suprema, a quien ella acusa de agresión sexual. Se puede leer en las manos de los manifestantes «Cree a las mujeres». Washington, Estados Unidos, 2018. © Chet Strange/AFP



Investigación y entrevistas*

Objetivo: Constituir un expediente acompañado de suficientes elementos como para formarse una opinión sobre los hechos.

Primera etapa: recibir el testimonio de la víctima

- Por medio de una entrevista que es objeto de un informe firmado por las personas presentes; o
- Ante la incapacidad de la víctima de ser entrevistada, por medio de un relato escrito claro, preciso y detallado.

ss Información transmitida a la UIP por la Secretaría de la Asamblea Nacional de la República de Corea, mayo de 2019
ss Véase nota 41

Se puede pedirle a la víctima que incluya en su relato lo siguiente:

- palabras pronunciadas y actos sufridos;
- sentimientos y reacciones a estos actos;
- fechas, lugares u otros detalles que permitan rastrear la cronología;
- consecuencias sobre su salud;
- si ha hablado sobre eso y con quién;
- si hay testigos de los hechos sufridos o sus consecuencias;
- escritos, fotos, SMS, correos electrónicos, mensajes en contestador automático, etc. que el agresor le haya enviado;
- las medidas tomadas, oficiales o no.

Entrevista

Lo que hay que hacer

- Explicar los objetivos de la entrevista y el papel de la entidad que la realiza, así como el alcance de las acciones legales que esta entidad está autorizada a iniciar;
- Asegurarse que la víctima se sienta segura durante la entrevista;
- Escuchar a la víctima con consideración y respeto, teniendo en cuenta su evaluación de los hechos;
- Informar a la víctima de los servicios de asistencia psicológica, médica y legal que puede utilizar y los posibles procedimientos fuera del parlamento (véase Tercera Etapa de las Directrices: servicios de asistencia y asesoramiento, servicios de seguridad, otros recursos y reparación);
- Pedir a la víctima que busque los elementos de su relato que pueden probarse formalmente (por medio de un certificado médico, testimonio escrito de un familiar o amigos cercanos, evidencia material (por ejemplo, palabras y mensajes del agresor), etc.

Lo que hay que evitar

- Poner en duda o minimizar los actos denunciados;
- Hablar e interrumpir en lugar de escuchar, escuchar distraídamente sin hacer preguntas;
- Mostrar vergüenza o impaciencia cuando se expresan emociones, verbalmente o no (lágrimas, silencios);
- Expresar un juicio moral o criticar a la víctima en lugar de informarle sobre sus derechos con respecto a los hechos alegados.

Segunda etapa: escuchar los testimonios de los que trabajan con la víctima y/o con la persona acusada

A los posibles testigos se les informa que están protegidos si testifican actos de acoso o violencia y que la entrevista será objeto de un informe firmado por las personas presentes.

Estos posibles testigos pueden ser interrogados sobre:

- los hechos alegados;
- los cambios en el comportamiento o estado de ánimo de la víctima;
- la personalidad de la víctima y de la persona acusada;
- su conocimiento de actos similares de los cuales pueden haber sido víctimas o testigos, o sobre los cuales han recibido confidencias.

Tercera etapa: escuchar a la persona acusada

Es raro que el acusado reconozca los hechos. El demandado puede:

- negarlos;
- minimizarlos o desafiarlos poniendo en duda la interpretación o el malentendido de la víctima;
- reconocerlos al considerarlos no reprobables o al culpar a la víctima.

En todos los casos, la entrevista debe concluir con una posición clara en contra de los hechos alegados, ya sea que el demandado sea responsable o no.

**Fuente: «Violencia sexista y sexual en el trabajo: Guía para empleadores», Asociación Europea contra la violencia hacia la mujer en el trabajo.*

Parlamento escocés: Extracto del Procedimiento relativo a las investigaciones independientes, que se aplica a todas las denuncias, excepto aquellas contra parlamentarios (el Grupo de Trabajo Conjunto ha recomendado modificar el procedimiento actual bajo el Código de Conducta para garantizar, en la medida de lo posible, que los mismos principios sean aplicados a los parlamentarios):

«Conducción de la investigación

El procedimiento es el siguiente:

- *El investigador independiente se pone en contacto con el denunciante y el acusado. Este último será informado de los detalles de la denuncia presentada contra él y de la persona que lo causó.*
- *El propósito de la investigación es establecer los hechos y llegar a una conclusión. No debe ser de naturaleza contradictoria.*
- *El investigador contacta al denunciante y al acusado dentro de los cinco días de la notificación de la denuncia.*
- *El investigador se reúne con el denunciante, el acusado y cualquier testigo relevante, permitiendo a las dos partes presentar su versión de los hechos y responder a los comentarios de la otra parte.*
- *Las entrevistas tienen lugar con cada persona por separado en una sala privada (fuera del parlamento si fuera necesario).*
- *Los denunciantes y denunciados pueden estar acompañados por una persona de apoyo u otro prestatario designado, un colega o un representante sindical.*
- *Todos tendrán la oportunidad de revisar las notas de su propia entrevista para asegurarse de que reflejen con precisión lo dicho.*
- *Se requiere confidencialidad durante toda la investigación. Cualquiera que viole esta confidencialidad estará sujeto a acciones legales».*⁵⁶

i) Vías de recurso y reparación

Preguntas

- Cuando un proceso de denuncia se encuentra en curso ¿qué medidas inmediatas se pueden tomar para detener el acoso y la violencia y proteger a las presuntas víctimas y testigos?
- ¿Qué vías de recurso y reparación están disponibles para las víctimas?

El *Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* establece que el acceso a mecanismos apropiados y efectivos de denuncia e investigación en el lugar de trabajo debe ser fácil y que estos mecanismos deben ser seguros y efectivos.

Este Convenio está acompañado de una recomendación (R206) que establece los recursos que se pueden ofrecer a las víctimas, en particular:

- «14. a) *el derecho a dimitir y percibir una indemnización;*
b) *a readmisión del trabajador;*
c) *una indemnización apropiada por los daños resultantes;*
d) *la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*
e) *el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.*

15. *Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.*⁵⁷

ss The Scottish Parliament, Report of the Joint Working Group on Sexual Harassment, diciembre de 2018, https://www.parliament.scot/TrainingAndDevelopment/Joint_Working_Group_Final_Harassment_Report_December_2018_2.pdf (únicamente en inglés)

ss R206 – Recomendación (Nº206) sobre la violencia y el acoso, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:R206

Es esencial que los procedimientos internos de los parlamentos incorporen dichas vías de recurso y reparación.

Chile: El *Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados* exige que se tomen todas las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y psíquica de la víctima y de los testigos dentro de las 48 horas siguientes de iniciada la investigación de un caso de acoso sexual (artículo 17). Estas medidas pueden incluir, entre otras cosas, la separación temporal de funciones de la persona denunciante o denunciada, permisos internos o autorizaciones de ausencia, el ofrecimiento de asesoría jurídica o de contar con apoyo psicológico en caso de requerirlo. El Protocolo especifica que para decretar tales medidas, se tendrá especialmente en consideración la opinión y necesidades de la víctima, en particular cuando se trate de la medida de separación de funciones. Estas medidas subsistirán todo el tiempo que se considere necesario. Con el mismo espíritu, se procurará evitar aquellas diligencias que puedan implicar una «revictimización», por ejemplo, la exigencia de múltiples declaraciones de lo ocurrido, siempre y cuando no se vea afectado el debido proceso o el derecho a defensa del acusado. El Protocolo también prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante en tanto resulte ajeno a los hechos investigados.⁵⁸

Francia: En el Senado fue introducida en 2018 una medida cautelar en casos de acoso denunciados entre un senador-empleador y un asistente parlamentario. En vista de la relación de subordinación que vincula a este asistente con el senador, la medida consiste, para el senador en cuestión, en una suspensión del crédito que se le otorgó por emplear asistentes, cuando el asistente que se presume es víctima de acoso ha sido forzado a tomar licencia por enfermedad o renunciar. Su objetivo es evitar la repetición de actos similares con un nuevo asistente reclutado para reemplazar al que tuvo que abandonar sus funciones. Esta medida cesa a más tardar cuando la Oficina del Senado se ha pronunciado sobre la sanción disciplinaria que se aplicará al senador en cuestión. Además, dependiendo de la gravedad de los hechos, el Presidente del Senado puede decidir referir el asunto al Fiscal Público.⁵⁹ Si la relación de trabajo no puede ser restaurada, el Presidente puede reunirse con el jefe del grupo político al que pertenece el senador en cuestión para discutir con él las ofertas de trabajo que podrían hacerse a la víctima. Se prevé mejorar y fortalecer el procedimiento en curso cuando el Presidente del Senado es notificado por el centro de recepción y escucha de un presunto acoso hacia un asistente parlamentario.⁶⁰

Parlamento Europeo: Es posible para el personal o un asistente parlamentario⁶¹ presentar una solicitud de apoyo y asistencia basada en el Artículo 24 del Reglamento del Personal. Sobre la base de esta disposición, la autoridad nominadora puede tomar todas las medidas urgentes necesarias para garantizar la seguridad del empleado⁶². Si el Presidente concluye que el acoso ha tenido lugar, la víctima tiene la posibilidad de que el Parlamento cubra sus costos legales si desea iniciar un proceso legal contra el eurodiputado en cuestión. Además, si un asistente ya no puede trabajar con su parlamentario debido al acoso, su salario puede ser cubierto por el presupuesto de asistencia parlamentaria de este parlamentario.⁶³

ss Véase nota 31

ss En virtud del artículo 40 del Código de Procedimiento Penal, según el cual «Toda autoridad constituida y todo funcionario público que, en el ejercicio de sus funciones, adquiere conocimiento de un crimen o delito está obligado a notificarlo sin demora al Departamento de la Fiscalía Pública y a transmitir al juez toda la información, informes o documentos relacionados con el mismo».

ss Véase nota 13

ss Los asistentes acreditados que trabajan para los eurodiputados son empleados directamente por el Parlamento Europeo

ss Véase nota 14

ss Véase nota 17

j) Sanciones disciplinarias

Preguntas

- ¿Qué entidad tendrá la responsabilidad de decidir sobre las sanciones disciplinarias?
- ¿Qué medidas tomará el parlamento para sancionar los actos de acoso y violencia y evitar que vuelvan a suceder en el futuro?
- ¿Especifica la política claramente las consecuencias y las sanciones disciplinarias aplicables en función de la gravedad de los comportamientos probados?

La política debe enumerar las sanciones disciplinarias aplicables en caso de acoso y violencia comprobados. Es esencial responsabilizar a las personas por sus acciones y poner fin a la impunidad al prever y aplicar sanciones claras y proporcionales a la gravedad de los actos. Las sanciones disciplinarias rigurosas tienen un efecto disuasorio. Además, la investigación sobre estrategias efectivas de prevención e intervención en el área del acoso sexual en el trabajo muestra que la certeza de una sanción es tan importante como su severidad.⁶⁴

Chile: El *Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados* no crea ninguna sanción nueva, sino que se remite a las existentes en los diversos marcos regulatorios de acuerdo con la categoría de personal al que pertenece el autor (parlamentarios, funcionarios y otras personas contratadas por el parlamento). El Protocolo exige la aplicación de sanciones disciplinarias y multas más severas para cada tipo de agresión, dependiendo de la gravedad de los hechos.

El Protocolo establece circunstancias agravantes que deben tenerse en cuenta al determinar la sanción aplicable, incluida la reiteración en la falta, la ausencia de cooperación y la negativa a comparecer o a entregar los antecedentes requeridos.

También se considerará como agravante la relación de jerarquía o dependencia entre agresor y víctima y la situación de discapacidad de la persona agredida.

La decisión de imponer una sanción disciplinaria será publicada en la página web de la Cámara de Diputados, protegiendo la identidad de la víctima cuando ella así lo solicite.⁶⁵

Francia - Senado: La Mesa adoptó en 2017 una decisión interpretativa del Reglamento del Senado: *«los actos de acoso, cualquiera sea su naturaleza, constituyen una violación del principio ético [de la dignidad aplicable a los miembros del Senado]»*. Por lo tanto, cuando se prueba el acoso, sin perjuicio de las sanciones penales, los autores de tales actos (ya sea moral o sexual) están sujetos a las sanciones disciplinarias previstas en los Artículos 94 y 95 del Reglamento del Senado, como censura, acompañada o no de una exclusión temporal. Estas sanciones tienen el efecto de reducir la asignación parlamentaria del senador culpable. Un funcionario parlamentario puede estar sujeto a una sanción disciplinaria proporcional a la gravedad de los hechos y hasta el despido y la jubilación automática, de conformidad con el Artículo 145 del Reglamento del Senado.⁶⁶

Parlamento Europeo: En caso de acoso por parte de un parlamentario, comprobado tras la investigación interna y a la luz de las recomendaciones del comité consultivo sobre el acoso y su prevención en el trabajo, el Presidente del Parlamento puede aplicar sanciones contra el autor de los hechos, de conformidad con el Artículo 166 del Reglamento del Parlamento (desde la censura hasta la suspensión o retiro de una o más funciones parlamentarias).⁶⁷

ss McDonald, P, Charlesworth, S and Graham, T 2015, "Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 53, no.1

ss Véase nota 31

ss Véase nota 13

ss Véase nota 14



Parlamentarios de APCE durante la campaña #NoEnMiParlamento para movilizar a los parlamentos a tomar medidas inmediatas para erradicar el sexismo y el acoso sexual, Estrasburgo, Francia, 2019 ©APCE

Tercera etapa – Implementación

Una vez que las normas estén establecidas y enunciadas en la política, éstas deben ser ampliamente difundidas, aplicadas y monitoreadas. Al aplicar rigurosamente la política, el Parlamento demostrará su compromiso de cumplir con su obligación de proporcionar seguridad y proteger la salud de quienes trabajan en el mismo.

La implementación involucrará acciones de información, sensibilización y capacitación, a través del apoyo y de los servicios ofrecidos a las víctimas de actos sexistas, acoso y violencia en el trabajo. También se requiere un monitoreo riguroso y continuo de su implementación y la evaluación periódica de estas acciones.

I. Mejorar las condiciones laborales para todos

a) Informar y sensibilizar

Preguntas

- ¿Cómo hacer para que todos en el lugar de trabajo parlamentario, incluyendo las oficinas de las circunscripciones, conozcan la política y estén bien informados de sus responsabilidades y derechos según está política?

La prevención es el resultado de políticas más claras, una mejor comprensión de los nuevos marcos y mecanismos reguladores por parte de los parlamentarios y del personal parlamentario, y una cultura de tolerancia cero para todos los actos de violencia en el lugar de trabajo.

La diversidad de las categorías de personal y las especificidades del parlamento han dado lugar a procedimientos a veces complejos. Es esencial esforzarse por simplificarlos y resaltarlos tanto como sea posible, todo junto con una comunicación clara y regular.

Una vez que la política esté vigente, los parlamentos deben publicitarla y alentar su respeto. Existen varias opciones para su difusión:

- Una declaración de principios que los parlamentarios pueden comprometerse a respetar;
- Agregar una carta al contrato de trabajo del personal parlamentario y asistentes;
- Enviar una copia de la política y toda la información relevante a los parlamentarios y al personal parlamentario;
- Folletos, correos electrónicos y boletines informativos;
- Carteles en los locales del parlamento y oficinas de circunscripción;
- La intranet;
- Reuniones de información, incluso en el marco de programas de orientación o inducción para nuevos parlamentarios y personal parlamentario y, cuando corresponda, asistentes parlamentarios que trabajan en las oficinas de circunscripción.

Estas acciones regulares de comunicación y sensibilización deben apuntar a:

- Tranquilizar a quienes trabajan en el parlamento sobre la voluntad de la institución de prevenir y poner fin al sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en el parlamento;
- Mejorar la conciencia de la realidad de estos actos, para que las personas puedan detectarlos y denunciarlos tan pronto como ocurran;
- Sensibilizar a los testigos de tales actos o a los que fueron informados en forma confidencial sobre éstos a que sean conscientes de su responsabilidad individual;
- Luchar contra cualquier estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los que proporcionan información;
- Divulgar las medidas vigentes (medidas correctivas, puntos focales, etc.).⁶⁸

Además de estas acciones, no deben pasarse por alto los estrechos vínculos entre prevención y sanciones. De hecho, la gestión inequívoca de un incidente tiene un efecto disuasorio sobre los posibles atacantes e indica claramente que tales actos no quedarán impunes. No existe mejor prevención.⁶⁹

Canadá: En virtud del *Código de Conducta para los miembros de la Cámara de los Comunes: acoso sexual entre parlamentarios*, los parlamentarios se comprometen por escrito a respetar el Código y a ayudar a mantener un ambiente laboral libre de acoso sexual (Artículo 11).⁷⁰

Finlandia: El Parlamento ha elaborado una guía (adoptada en marzo de 2017) que reafirma la política de tolerancia cero con respecto al acoso y hace referencia a la legislación vigente. Esta guía brinda consejos sobre el procedimiento a seguir e indica a quién contactar en caso de acoso. Esta información también es comunicada durante la contratación y está disponible en la Intranet del Parlamento.⁷¹

ss Véase nota 11

ss Ibíd.

ss Véase nota 27

ss Véase nota 42

Francia: En colaboración con los representantes de los funcionarios, el Senado diseñó un folleto en 2018 (véase debajo) para la atención de sus funcionarios con la intención de informarles sobre el concepto de acoso laboral (definiciones legales, ejemplos de situaciones, potenciales sanciones penales y disciplinarias, procedimientos a seguir, etc.). Este documento fue puesto a disposición de los mismos a través de la Intranet. El Senado también organizó una conferencia-debate dirigida por panelistas expertos.⁷²

VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME :
COMMENT AGIR ?

> DANS LE CADRE DE VOS FONCTIONS AU SÉNAT

Ne restez pas seul et parlez de votre situation à :

- un professionnel du pôle médico-social (psychologue, médecin de prévention, médecin de soins, assistante sociale, infirmière) ;
- un membre de la direction des Ressources humaines et de la Formation ;
- un collègue ;
- un représentant du personnel ;
- un encadrant de proximité.

Signalez votre situation par écrit, directement ou par l'intermédiaire d'un des interlocuteurs privilégiés mentionnés ci-dessus, à votre hiérarchie et/ou à la direction des Ressources humaines et de la Formation.

Recueillez des éléments de preuve contre votre agresseur (compte rendu chronologique et détaillé des faits établi par vos soins, certificats médicaux, échanges de mails ou de SMS, témoignages, etc.).

> DANS LE CADRE DE DÉMARCHES EXTÉRIEURES

- Faites-vous aider par un professionnel médico-social ;
- Alertez les services de police ou de gendarmerie ;
- Saisissez le Défenseur des droits.

VOUS ÊTES COLLÈGUE OU TÉMOIN ?

- Demandez conseil auprès du pôle médico-social ;
- Accompagnez la victime dans ses démarches ;
- Témoignez des faits dont vous avez connaissance, de préférence par écrit.

La loi vous protège : vous ne pouvez pas être sanctionné si vous avez relaté de bonne foi une situation ressentie, à tort ou à raison, comme une situation de harcèlement.

CONTACTS UTILES

> AU SÉNAT

PÔLE MÉDICO-SOCIAL :

Psychologue : M. N.

Médecin de prévention : Dr N.

Médecin de soins : Dr N.

Assistante sociale : Mme N.

Infirmière : Mme N.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION : Mme N.

> À L'EXTÉRIEUR

Défenseur des droits : 09 69 39 00 00 - www.defenseurdesdroits.fr

ADAFSAT, Association de soutien et d'appui à la souffrance au travail : 07 72 23 89 60 - <http://seuifat.asso.fr>

AVFT, Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail : 01 45 84 24 24 - www.avft.org

France Victimes : 08 842 846 37 - www.haven.org

REPUBLICQUE FRANÇAISE

Harcèlement moral, harcèlement sexuel au travail : comprendre et prévenir

www.senat.fr

Página informativa del Senado francés sobre el acoso moral y sexual (aquí en una versión anónima), 2017 © Senado francés

HARCÈLEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

> LE HARCELEMENT MORAL

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans le cadre professionnel, le harcèlement moral peut se rencontrer dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie et subordonnés (dans les deux sens), soit entre collègues sans rapport hiérarchique (harcèlement horizontal). Il peut concerner une personne ou un groupe de personnes.

Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des agissements répétés dégradants (remarques désobligeantes, intimidations, situations humiliantes...) dans l'exercice de ses fonctions. Un harcèlement moral peut être constitué indépendamment de l'intention de son auteur (Cour de Cassation, 10 juin 2015, n° 13-22801).

Il peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcasmes, injures, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser (ex : appeler une personne par un surnom, ne jamais dire bonjour, invectiver une personne pour faire une critique sur son travail) ;
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels (ex : demander une nouvelle version d'un rapport sans l'avoir lu, remettre en cause des compétences sans élément concret) ;

- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de la personne, évitement des contacts (ex : doubler la charge de travail d'une personne, lui retirer son ordinateur professionnel) ;

- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail (ex : changer des horaires de travail sans raison, refuser des congés prévus de longue date au dernier moment) ;

- isolement du collectif de travail (ex : ne pas prévenir une personne de la tenue d'une réunion, ne pas l'informer de décisions concernant son service).

! Vous êtes témoin ou vous vous sentez victime d'une forme de harcèlement.

En amont de vos démarches, une rencontre avec l'un des professionnels du pôle médico-social du Sénat peut vous aider à faire le point afin de distinguer ce qui relève d'un harcèlement moral, d'un stress professionnel ou d'une critique légitime formulée par l'autorité hiérarchique.

> LE HARCELEMENT SEXUEL

Il existe deux types de harcèlement sexuel :

① le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui :
- soit portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (ex : propositions récurrentes de rendez-vous à caractère sexuel, tentative répétée d'être en contact physique avec une personne).

② le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (ex : demander des faveurs sexuelles en échange d'une promotion).

> SANCTIONS ENCOURUES DANS LES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL

L'auteur s'expose à deux types de sanctions, distinctes et cumulables :

1 SANCTION PÉNALE	2 SANCTION DISCIPLINAIRE
Le harcèlement, moral ou sexuel, est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende ; ces peines sont alourdies en matière de harcèlement sexuel, en cas notamment d'abus d'autorité (articles 222-33 et suivants du code pénal).	Prononcée par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire (directeur, Secrétaire général, Président et Questeurs), elle peut aller, selon la gravité des faits, de l'avertissement à la révocation. L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale.

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR L'ADMINISTRATION ?

Comme tout employeur, l'administration du Sénat est responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels. À ce titre, il lui revient de mettre en place des actions de prévention (sensibilisation, affichage, formation, etc.).

Lorsqu'elle a connaissance d'une situation susceptible de relever d'un harcèlement de quelque nature qu'il soit, l'administration doit :

- protéger la victime présumée ;
- procéder à une enquête interne.

En cas de situation avérée, l'administration doit :

- faire cesser les faits ;
- protéger la victime ;
- engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits.

b) Capacitar

Preguntas

- ¿Está prevista la capacitación para combatir el sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres y su prevención?
- ¿A quién está dirigida la capacitación?
- ¿Debe ésta ser obligatoria?
- ¿Qué contenido debería ser incluido? ¿Qué enfoque debería tener y qué formato elegir?

Es absolutamente esencial capacitar a los departamentos de recursos humanos, la dirección del parlamento y otras personas competentes (representantes del personal, puntos focales, etc.) sobre la realidad del sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en el parlamento y cómo responder a estos actos. Estas personas pueden directamente hacer frente a las situaciones de acoso y tienen la obligación de tomar medidas. Deben estar entrenados para recibir víctimas de acoso y violencia, reaccionar con tacto y de forma apropiada, guiarlos y evitar que se sientan descreídos o desacreditar sus afirmaciones.

Con el fin de capacitar a la mayor cantidad de personas posible sobre sus derechos y responsabilidades conforme a la política, puede ser útil proporcionar capacitación a todos los parlamentarios y al personal parlamentario sobre los temas de respeto, seguridad y salud laboral y lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia contra la mujer. Sin embargo, como lo ha demostrado la experiencia de algunos parlamentos, estos cursos de capacitación a menudo son poco concurridos, en particular por los parlamentarios. Por lo tanto, sería aconsejable considerar que sean obligatorios.

Varios parlamentos han optado por incluir un módulo sobre sexismo, acoso y violencia contra las mujeres en la capacitación inicial para los parlamentarios y el personal nuevos. La capacitación en línea puede llegar a muchas personas en diferentes lugares a un costo menor, mientras que las reuniones presenciales promueven el diálogo y crean conciencia. Los estudios de casos y los juegos de roles pueden ser utilizados para desarrollar habilidades de resolución de problemas y una sensibilidad a los comportamientos que podrían interpretarse como intimidación o acoso sexual.

Al ofrecer esta capacitación, es importante prestar atención a algunos puntos esenciales:

- Dar definiciones claras de lo que constituye el sexismo, el acoso moral o sexual y la violencia sexual, con ejemplos de apoyo;
- Insistir en las dinámicas de poder en juego, en particular cuando el acoso y la violencia son parte de una relación jerárquica contra empleados jóvenes, a menudo mujeres, que se ven obligados a tratar directamente con sus superiores;
- Utilizar simulaciones para hacer que los participantes sientan la realidad del sexismo y el acoso;
- Informar sobre las consecuencias y las sanciones disciplinarias y legales a las que están expuestos los acosadores;
- Ofrecer capacitación de profesionales especializados en estos temas.

En la medida en que los parlamentarios no estén preparados o no tengan la experiencia requerida para desempeñar su papel de empleadores, también deben recibir capacitación en funciones directivas, en particular para evitar el abuso de poder en sus relaciones con sus subordinados.

Francia: La Asamblea Nacional incluyó una sección sobre el acoso en la capacitación inicial de los parlamentarios al comienzo de la legislatura y para los nuevos asistentes parlamentarios.⁷³

Costa Rica⁷⁴, Finlandia⁷⁵ y Suecia⁷⁶: Las cuestiones de acoso moral y sexual son incluidas en la capacitación que recibe el personal parlamentario cuando son contratados.

República de Corea: La Secretaría de la Asamblea Nacional organiza sesiones de capacitación trimestrales para los parlamentarios y el personal. Para este último, la participación es obligatoria y es organizada por categoría de personal.⁷⁷

Parlamento Europeo: Se organizan cursos específicos para prevenir los comportamientos inapropiados y el acoso, así como para promover una conducta respetuosa y profesional en el lugar de trabajo. Se brinda capacitación sobre la prevención del acoso a todo el personal, quienes aprenden a reconocer, prevenir y combatir el acoso moral y sexual. Una capacitación similar está dirigida a los directivos para ayudarlos a prevenir y responder al acoso moral y sexual dentro de sus equipos. También se están desarrollando cursos a medida para los parlamentarios sobre la gestión y contratación del personal de sus oficinas.⁷⁸

Canadá: En diciembre de 2016, la Cámara de los Comunes lanzó una sesión de capacitación en línea bilingüe sobre la política de acoso para los parlamentarios y el personal. Se puede acceder a la misma ingresando en el siguiente enlace: <http://training-formation.parl.gc.ca/prevention-du-harcelement/>.

Esta sesión en línea es una forma rápida para que la Cámara de los Comunes brinde capacitación a grupos objetivo en todo Canadá, en Ottawa y en las oficinas de circunscripción. Este modelo también ahorra los costos de viaje de los participantes y capacitadores. Quienes participan en la sesión de capacitación en línea pueden declarar su estado voluntariamente (parlamentario, empleado de un parlamentario – oficina de Ottawa, empleado de un parlamentario - oficina de circunscripción, etc.).⁷⁹

c) Servicios de asistencia y asesoramiento

Preguntas

- ¿A quién pueden acudir las personas que se sienten acosadas y víctima de violencia para pedir asesoramiento y apoyo?
- ¿Qué formas toman estos servicios de asesoramiento y apoyo?
- ¿Son estas entidades conocidas y sus coordenadas están ampliamente difundidas? ¿Son fácilmente accesibles?
- ¿Cuáles son las medidas tomadas para proteger la confidencialidad y la información personal de los usuarios de estos servicios?

También es esencial que las víctimas que lo necesitan tengan acceso a la asistencia y el asesoramiento. Como menciona el Responsable de Asuntos de Ética de la Asamblea Nacional francesa: «*En cuestiones de acoso sexual o moral, parece esencial que las personas que se consideran víctimas puedan exponer no sólo los hechos, sino también su sufrimiento*»⁸⁰.

ss Véase nota 17

ss Véase notas 32 y 33

ss Véase nota 42

ss Véase nota 41

ss Véase nota 54

ss Véase nota 14

ss Extracto del Informe anual sobre la política de la Cámara de los Comunes sobre la prevención y la gestión del acoso, 2016-2017

ss Véase nota 17

Con este fin, se podrá establecer una unidad de apoyo y asesoramiento y/o designar personas de confianza, internas o externas, con la capacitación necesaria para asesorar y brindar apoyo médico, psicológico y legal. Estas personas neutrales, expertas o debidamente capacitadas, deberían poder ayudar a aquellos que se consideran víctimas a determinar si los hechos vividos y el sufrimiento experimentado cumplen con las definiciones legales de acoso u otra violencia, e informarles sobre la política, el procedimiento y las posibles vías de reparación en materia de acoso y violencia. También pueden guiarlos a los servicios médicos y sociales apropiados (médico, psicólogo, etc.)⁸¹.

Estos servicios deben ser confidenciales y accesibles de manera fácil y discreta. Se recomiendan servicios fuera del sitio (fuera de los recintos del parlamento) para garantizar la confidencialidad y fomentar la confianza de las posibles víctimas. Su función no es investigar una denuncia sobre el fondo, sino desempeñar un papel de escucha y asesoramiento para acompañar a las víctimas en los trámites a emprender.



Poster del Parlamento escocés para informar sobre el servicio confidencial de asistencia y asesoramiento establecido en virtud de la política contra el acoso sexual en el parlamento, 2019. © The Scottish Parliament

Alemania: Existe un acuerdo sobre la protección de los empleados de la administración y sobre las estructuras dentro del Bundestag para combatir la discriminación, el acoso moral y sexual, incluido un funcionario de igualdad de oportunidades (Gleichstellungsbeauftragte) y otros interlocutores (comité de personal, servicio psicosocial, representantes de personas con discapacidad, colegas especialmente capacitados). Estos interlocutores tienen una función de apoyo: las personas concernidas reciben asesoramiento personal, información y asistencia para resolver conflictos. Los empleados de la administración del Bundestag son informados de estos contactos útiles y del acuerdo sobre la protección de los empleados desde su integración. Los aprendices y los pasantes también son informados de esto al comienzo de su formación⁸².

Austria: El parlamento creó en marzo de 2018 una estructura independiente, el Clearingstelle. Es un experto independiente designado por el Presidente del Parlamento, que puede ser convocado por los parlamentarios de ambas cámaras, personal de grupos políticos y asistentes parlamentarios en caso de acoso. Las personas tienen acceso a diversa información y asesoramiento individual, de forma confidencial. Se trata sobre todo de llevar a cabo trabajos de prevención y sensibilización y de establecer un clima de respeto dentro de la institución⁸³.

Francia: En 2018, el Senado fortaleció el proceso de recibir y escuchar los testimonios de funcionarios y asistentes que se consideran víctimas de acoso moral o sexual en el ejercicio de sus funciones. Los funcionarios pueden contactar a un miembro referente del departamento de recursos humanos o, según su preferencia, a miembros de una unidad médico-social (psicólogo, médico, etc.). Según una fórmula similar, se estableció un centro de recepción y escucha para los asistentes parlamentarios, que ofrece una unidad de servicios médicos-psicológicos (médico ocupacional y psicólogo) y una unidad administrativa (administrador del Senado y representante de los empleados, designados conjuntamente por las asociaciones y sindicatos de asistentes). Los asistentes o funcionarios pueden, si lo desean, contactar a uno de estos interlocutores encargados de acompañarlos, con su acuerdo, en las acciones a realizar. Estos interlocutores no investigan las denuncias, pero desempeñan el papel de escuchar y acompañar a las víctimas, con la prohibición de divulgar la información que podrían recopilar durante sus intercambios⁸⁴.

ss «El abuso físico y el acoso pueden lastimar físicamente, por supuesto, pero también emocionalmente, lo que requiere asesoramiento y rehabilitación. La violencia y el acoso, psicológicos y sexuales, provocan ansiedad, depresión, dolores de cabeza o trastornos del sueño, con efectos negativos en el desempeño laboral», OIT, Poner fin a la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo, véase nota 10

ss Respuesta del Bundestag alemán a un cuestionario en línea que los miembros de la ASGP han sido invitados a responder entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

ss Respuesta del Parlamento austriaco a un cuestionario en línea que los miembros de la ASGP han sido invitados a responder entre el 25 de junio y el 6 de julio de 2018

ss Véase nota 13

República de Corea: De conformidad con el *Código de Procedimiento Parlamentario para la prevención y la gestión del acoso sexual* (artículo 5), la Secretaría de la Asamblea Nacional ha abierto en 2018 una oficina especializada en el asesoramiento a las víctimas de acoso sexual. Esta oficina cuenta con un psicólogo clínico y un lugar apropiado para las consultas, que es de fácil acceso y garantiza la confidencialidad⁸⁵.

d) Seguridad

Preguntas

- ¿Qué medidas existen para ayudar y proteger a aquellos que trabajan en el parlamento que son objeto de acoso o violencia sexista y sexual por parte de terceros, inclusive a través de mensajes en línea y redes sociales?

Los parlamentos tienen la responsabilidad de crear un entorno seguro y protector para todos sus miembros y personal, y no están exentos de esta responsabilidad si los agresores son terceros. El papel de los servicios de seguridad del parlamento es aquí primordial, como lo es la posibilidad que tienen de colaborar con la policía, en particular cuando un parlamentario u otra persona que trabaja en el parlamento es objeto de amenazas o agresión por parte de terceros debido a sus actividades en el parlamento.

Estos servicios de seguridad deben ser conscientes de los incidentes de acoso y violencia sexista y/o sexual y deben ser entrenados para responder de manera apropiada y con la misma seriedad a estos actos que a cualquier otro acto de violencia. Deben estar al tanto de las acusaciones de la víctima, realizar una investigación imparcial y, si fuera necesario, tomar medidas concretas para proteger a la persona amenazada y a sus familiares, tales como protección personal y protección de la propiedad, incluido su domicilio y oficina.

También deben anticipar los riesgos potenciales, por ejemplo llevando a cabo controles de seguridad en los locales parlamentarios y oficinas de circunscripción y asesorando sobre las medidas adicionales para garantizar la seguridad de los parlamentarios y el personal.

Finalmente, estos servicios deben conocer bien los medios digitales para asesorar y ayudar a las personas que son objeto en la mensajería móvil y en las redes sociales de intimidación, amenazas, inclusive de muerte y de violencia sexual, y de insultos, en particular de carácter sexista y sexual.

Reino Unido: Se recomiendan medidas de seguridad a todos los parlamentarios con respecto a sus oficinas electorales y sus domicilios. En primer lugar, cualquier parlamentario, colega o funcionario que tenga inquietudes de seguridad durante sus desplazamientos debe contactar a la policía local. Esto incluye informar amenazas o comentarios insultantes recibidos a través de Internet y redes sociales. Además, la policía mantiene un Equipo de Enlace Parlamentario e Investigación para ayudar a todos los parlamentarios y funcionarios a asesorarlos sobre cualquier amenaza específica e inmediata o cuestión urgente, o al plantear inquietudes generales sobre las preocupaciones de seguridad.

Además, el Servicio de Seguridad de cada parlamentario es un equipo dedicado y especializado que los ayuda a beneficiarse de las medidas de seguridad para sus oficinas y domicilios. Este equipo también ofrece asesoramiento personalizado a los parlamentarios, a sus colegas y al personal, incluido el apoyo y asesoramiento sobre seguridad en redes sociales⁸⁶.

ss Véase nota 54

ss UK Parliament and IPU, UK Gender-Sensitive Parliament Audit 2018, Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission, noviembre de 2018

Suiza: Los parlamentarios que se sienten amenazados pueden contactar a los servicios de seguridad del Parlamento o a la Oficina Federal de la Policía, que, según el caso, pueden aconsejarles que presenten una denuncia ante la policía cantonal, que luego puede adoptar medidas concretas, decidir, por ejemplo, protección cercana⁸⁷. Además, los parlamentarios con problemas de acoso o ciber acoso pueden recurrir a los servicios de un organismo especializado independiente (*Fachstelle für Mobbing und Belästigung*) que ofrece asesoramiento. Las entrevistas que respetan el anonimato pueden tener lugar en las instalaciones de la estructura (en Berna o Zúrich) o por teléfono⁸⁸. Existe una unidad de consultoría especializada en casos de acoso en línea o acoso cibernético.

Harcèlement Harcèlement obses- sionnel

De vous harceler par téléphone, par SMS, par courriel ou par lettre.

INDICES:

- Courriels, SMS ou lettres indésirables.
- Appels téléphoniques à n'importe quelle heure du jour et de la nuit.
- Espionnage, surveillance et fureur par des inconnus.

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas aux messages et aux tentatives de contact.
- Sauvegardez les courriels et les messages concernés. Ils pourront vous servir de preuve le cas échéant.
- Poursuivez la police.

POUR OBTENIR DES CONSEILS:

Mme Monika Baum, déléguée à la sécurité
monika.baum@parlament.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Usurpation d'identité sur Internet

Des inconnus se font passer pour vous sur les réseaux sociaux et y publient des déclarations qui vous portent préjudice ou qui ne correspondent pas à votre point de vue.

INDICES:

- Réactions de colère à la suite de publications ou de nouvelles demandes d'amis.
- Douces expressions par les gens qui vous connaissent quant à l'authenticité de déclarations ou de demandes que vous auriez faites.

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas à ce type de publications.
- Sauvegardez les publications concernées (par ex. en effectuant des captures d'écran).
- Dépônez une plainte auprès de la police.

POUR OBTENIR DES CONSEILS:

Patric Adam, délégué à la sécurité informatique
patric.adam@parlament.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Que ce soient des menaces, du harcèlement ou des insultes, vous n'avez pas à supporter des choses qui ne vous plaisent pas.

Le présent guide et les exemples qui l'accompagnent vous donnent un aperçu des formes de harcèlement dont vous pouvez être victime ainsi que des services de conseil auxquels vous pouvez faire appel.

MENACES HARCELEMENT INSULTES

Que faire? À qui demander de l'aide?

Petit guide à l'intention des membres de l'Assemblée fédérale.

Folleto producido por el Parlamento suizo informando a los miembros de la Asamblea Federal de los pasos a seguir en caso de amenazas, acoso e insultos, 2018.
© Parlamento suizo

Menace Contrainte

Vous êtes victime d'un harcèlement qui prêterait des menaces à votre sécurité ou à l'intégrité de votre famille par téléphone, par lettre ou par courriel.

INDICES:

- Termes tels que « menace », « danger », « si tu ne fais pas ça... ».
- Menaces de violence, de mort, de blessures, de perte d'emploi, de perte de la garde de l'enfant, etc.

QUE FAIRE ?

- Si vous craignez un danger immédiat, appelez le 112.
- Ne réagissez pas aux appels, courriels ou lettres de ce genre.
- Sauvegardez les courriels et les messages concernés. Ils pourront vous servir de preuve le cas échéant.

POUR OBTENIR DES CONSEILS:

Mme Monika Baum, déléguée à la sécurité
monika.baum@parlament.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Chantage Sextorsion

Des inconnus prétendent pouvoir accéder à votre ordinateur ou obtenir des fichiers compromettants à votre sujet, qu'ils menacent de publier si vous ne leur versez pas de l'argent (souvent en cryptomonnaie).

INDICES:

- Si vous voyez que quelqu'un a accès à vos données, vérifiez immédiatement si l'ordinateur a été compromis.
- Si vous voyez que quelqu'un a accès à vos données, vérifiez immédiatement si l'ordinateur a été compromis.

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas à ce type de courriels.
- Ne faites aucun paiement.
- Le cas échéant, changez immédiatement le mot de passe que l'ordinateur aurait communiqué dans son message.

POUR OBTENIR DES CONSEILS:

Patric Adam, délégué à la sécurité informatique
patric.adam@parlament.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Insultes Atteinte à l'honneur

Vous recevez des courriels ou des lettres d'insultes.

INDICES:

- Tu es complètement à côté de la plaque! Est-ce qu'il va falloir qu'il ait des problèmes en Suisse pour que les gens comme toi débarrassent les gens de la Suisse?

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas aux courriels, aux lettres ou aux messages insultants.
- Sauvegardez les courriels et les messages concernés. Ils pourront vous servir de preuve le cas échéant.

POUR OBTENIR DES CONSEILS:

Mme Monika Baum, déléguée à la sécurité
monika.baum@parlament.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Harcèlement sexuel Cyberharcèlement

Vous subissez des agissements – notamment physiques ou verbales – au sein du Palais du Parlement ou en dehors, ou vous êtes victime de harcèlement sur les réseaux sociaux.

INDICES:

- Remarques sexistes.
- Remarques obscènes.
- Attouchements non consentis.
- Courriels, publications ou « tweets » à contenu sexuel ou dénigrant.

QUE FAIRE ?

- Consigner de prêter des limites claires.
- S'écarter des lieux.
- Établir un rapport écrit aussitôt sur chaque incident.
- Résister à la tentation de demander conseil.

POUR OBTENIR DES CONSEILS:

Mme Claudia Stamm, Fachstelle Mobbing und Belästigung
claudia.stamm@parlament.ch
Téléphone: 031 381 49 30

e) Otras vías de recurso y reparación

Preguntas

- ¿Qué otras vías de recurso y reparación están disponibles para una víctima de acoso y violencia sexista y/o sexual?

Cabe destacar que las vías de recurso y reparación internas en el parlamento y las sanciones disciplinarias establecidas por la política son sin perjuicio de otros procedimientos y recursos disponibles en el derecho nacional e internacional. Las víctimas deben así ser informadas de los otros recursos disponibles, sabiendo que estos recursos no tienen los mismos objetivos de reparación, ni los mismos plazos de procedimiento, ni las mismas exigencias en términos de evidencia.

ss Radio Télévision Suisse (RTS), «Casi el 60% de los parlamentarios federales dicen ser amenazados», 25 de mayo de 2019

ss Según una decisión del Parlamento suizo de 12 de diciembre de 2017



Memorial al exterior del Parlamento británico en memoria de Jo Cox, joven política, miembro de la Cámara de los Comunes de 2015 a 2016, asesinada el 16 de junio de 2016, Londres, Reino Unido, 2016. © Justin Tallis/AFP

Otras vías de recurso y reparación

A NIVEL NACIONAL

Dependiendo del caso, puede ser completamente posible seguir un procedimiento interno o en paralelo a éste, presentar una denuncia penal o en virtud de la legislación laboral.

- **Derecho penal, leyes sobre violencia contra la mujer, leyes sobre violencia contra la mujer en la política**

De acuerdo con el marco legal nacional, una persona que se considera víctima de violencia también puede decidir presentar una denuncia penal contra el autor de los hechos (informándolo a la policía o la jurisdicción penal, por ejemplo). Si la denuncia se refiere a un parlamentario, deberá determinarse si primero debe levantarse la inmunidad parlamentaria.

- **Derecho laboral**

En varios países, las diferentes formas de violencia y acoso (físico, moral y sexual) se encuentran en las disposiciones de la legislación laboral o en las leyes relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. En la mayoría de los casos, la ley prohíbe a los trabajadores, directores y terceros cometer tales actos, establece medios accesibles y transparentes para presentar una denuncia y establece una sanción contra el autor o el empleador y/o reparación para la víctima⁸⁹. En varios países, esta prohibición va acompañada de la obligación de los empleadores de tomar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. Por lo tanto, de acuerdo con el marco legal nacional, la presunta víctima también podría invocar la legislación laboral para volverse contra su empleador, en este caso el parlamento, que supuestamente incumplió sus obligaciones de protección hacia ella.

ss OIT, *Poner fin a la violencia y al acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo*, véase nota 10

A NIVEL INTERNACIONAL

• Comité de Derechos Humanos de los Parlamentarios de la UIP

Este Comité es una fuente única de protección y reparación para los parlamentarios que enfrentan acoso y violencia. Éste busca establecer la veracidad de los hechos de un caso dado, contrastando, ante las autoridades de los países concernidos y el denunciante, las alegaciones y la información que le han transmitido. Su objetivo es alcanzar una solución satisfactoria y conforme al derecho internacional pertinente, a la legislación y a las recomendaciones nacionales en materia de derechos humanos. El Comité puede, a solicitud del denunciante, garantizar la confidencialidad de su identidad y de la gestión de la denuncia. Para obtener más información sobre el Comité y sus procedimientos, incluida la presentación de denuncias, consultar el sitio web de la UIP en la dirección: www.ipu.org.

• Relator Especial de la ONU sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias

Es un órgano especial establecido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que tiene el mandato de recopilar información, incluidas las denuncias individuales, sobre la violencia contra la mujer y recomendar medidas para erradicarla. El Relator Especial puede posteriormente transmitir llamamientos urgentes y comunicaciones a los Estados sobre los casos que se le presentan de presunta violencia contra las mujeres. Las denuncias pueden referirse a una o más personas o a una situación generalizada de violencia contra la mujer y/o de tolerancia a dicha violencia⁹⁰.

• Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres

Cualquier persona que crea que se han violado sus derechos en virtud del Protocolo puede presentar una comunicación al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en relación con un Estado parte en este Protocolo, siempre que haya agotado todos los recursos internos (Artículos 2 a 7). El Comité también puede llevar a cabo una investigación por iniciativa propia después de recibir información confiable que indique una situación de violación grave y sistemática de los derechos protegidos por la Convención, en un Estado parte del Protocolo (Artículos 8 y 9)⁹¹.

A fin de evitar la duplicación de esfuerzos internacionales, las comunicaciones enviadas previamente a otro órgano de tratado o mecanismo regional⁹² no son necesariamente objeto de examen.

f) Comportamientos en el trabajo

Además de implementar políticas destinadas a regular los comportamientos, cada institución parlamentaria también debe abordar la problemática de las normas culturales que son un obstáculo para la plena participación de hombres y mujeres, ya sea parlamentarios o personal parlamentario, y para la igualdad de género. El Plan de Acción de la UIP para los parlamentos sensibles al género y su herramienta de autoevaluación están diseñados para ayudar a los parlamentos a examinar cuidadosamente sus estructuras, funcionamiento y métodos de trabajo y garantizar que satisfagan las necesidades y los intereses de hombres y mujeres⁹³.

En muchos casos, las investigaciones internas sobre el sexismo, el acoso y la violencia en el parlamento también han revelado preocupaciones específicas sobre los comportamientos en el trabajo que se deben abordar y destacaron las recomendaciones al respecto. Este es un paso esencial para crear un ambiente laboral en el que todos sean valorados y tratados con dignidad y respeto.

ss <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Women/SRWomen/Pages/Complaints.aspx>

ss <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

ss Por ejemplo, si el caso ya ha sido presentado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Europea de Derechos Humanos o la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los pueblos.

ss Véase nota 7

Reino Unido: Las dos cámaras buscan implementar las recomendaciones de una auditoría parlamentaria realizada en 2018 en relación con la sensibilidad de género. La Cámara de los Comunes también ha nombrado a un nuevo Director de Transformación Cultural independiente para supervisar la implementación de las recomendaciones del informe de Dame Laura Cox sobre los comportamientos problemáticos en el parlamento como lugar de trabajo para un cambio tangible, cuantificable y a largo plazo⁹⁴.

II. Seguimiento y evaluación de la implementación de la política

a) Recursos necesarios para la implementación y el seguimiento

Preguntas

- ¿Reciben todos los servicios y medidas preventivas previstas por la política un apoyo institucional apropiado a fin de cumplir su misión? ¿Se desarrolla su implementación de acuerdo a lo previsto?
- ¿Se utilizan procedimientos de tramitación de las denuncias?
- ¿Se aplican sanciones disciplinarias en casos probados de sexismo, acoso y violencia?
- ¿Se elaborará un informe regular y transparente sobre la implementación de la política, incluida la utilización de los servicios establecidos? ¿Quién será responsable de la preparación de este informe?
- ¿De qué manera será registrada y archivada la información sobre los casos de acoso/violencia y durante cuánto tiempo será conservada?

El Parlamento asegurará que se asignen suficientes recursos financieros y humanos para garantizar la correcta aplicación de todos los aspectos de la política.

También será esencial monitorear sistemáticamente la implementación de la política mediante la recopilación de datos e informes sobre el uso de los diversos servicios, los procedimientos para gestionar las denuncias y el desarrollo de las actividades de información y capacitación. Estos datos serán utilizados para evaluar si la política está logrando sus objetivos y para guiar las decisiones relacionadas con su gestión.

Una vez más, la confidencialidad y la seguridad de las personas deben tener prioridad. Es posible informar sobre el uso de los servicios de asistencia y el número de informes y denuncias sin comprometer la confidencialidad de la identidad de las personas interesadas. Se puede mencionar, por ejemplo, cada año el número de solicitudes de información y el número de denuncias presentadas. Las denuncias presentadas podrían ser clasificadas en función de si fueron consideradas admisibles o no, si fueron o no objeto de una investigación formal, si fueron resueltas formal o informalmente, o en los casos de investigaciones formales si concluyeron en que hubo o no acoso, etc.

El informe también podría proporcionar información sobre las actividades de capacitación, así como sobre las actividades de comunicación realizadas durante el año, indicando el número de personas beneficiadas, desglosado, por ejemplo, por categorías de personal y por género, así como la retroalimentación de los participantes.

ss Carta a la UIP de los Secretarios de la Cámara de los Comunes y la Cámara de los Lores a la UIP, septiembre de 2019

Canadá: En virtud de la *Política de prevención y gestión del acoso*, el Director de Recursos Humanos supervisa la implementación de la Política y presenta anualmente a la Junta de Régimen Interno un informe estadístico sobre lo siguiente:

- «el número, la naturaleza y el resultado de las denuncias de acoso;
- el número, la naturaleza y el resultado de los casos en los que se han utilizado métodos alternativos de resolución de disputas, como la mediación;
- el resultado de los exámenes iniciales de las denuncias, las investigaciones y apelaciones, así como las medidas correctivas y/o disciplinarias tomadas, incluidas las medidas recomendadas;
- el número de personas que participaron en sesiones de información y capacitación sobre la Política»⁹⁵.

Finlandia: El Parlamento publica un informe sobre el personal parlamentario cada dos años, y un informe sobre la salud laboral del personal cada cuatro años. Los informes indican la cantidad de casos de acoso y comportamiento inaceptable que han sido denunciados y tratados de acuerdo con *las Directrices del Parlamento para la Prevención de Comportamientos Inapropiados y Acoso*.⁹⁶

b) Evaluar y mejorar la política

Preguntas

- ¿Está logrando la política sus objetivos o es necesario un cambio?
- ¿Cuánto tiempo después de su entrada en vigor evaluará la política el parlamento? ¿Con qué frecuencia a partir de entonces?
- ¿Quién será responsable de esta evaluación? ¿En qué consistirá?
- ¿Cómo contribuye el sistema implementado a la realización de los objetivos en materia de igualdad de género y ayuda al parlamento a ser más sensible a esta cuestión?

Se debe examinar la efectividad y el impacto de la política a largo plazo. Las autoridades parlamentarias pueden confiar la tarea de poner a prueba esta evaluación al Grupo de Trabajo sobre las Cuestiones de Acoso y Violencia en el Parlamento o encomendarla a expertos externos. A la luz de los objetivos que el parlamento se ha fijado para sí mismo cuando se adoptó la política, la evaluación buscará verificar si, tal como están, estos objetivos son logrados o están en vías de ser alcanzados.

El análisis de los datos y la información recopilada durante el monitoreo sistemático será muy útil a este respecto. Las nuevas encuestas anónimas realizadas periódicamente entre el personal parlamentario (consultar la sección sobre la recopilación de datos y pruebas de la Primera Etapa) ayudarán a analizar si las acciones tomadas por el parlamento durante un período de tiempo determinado en virtud de la política han permitido prevenir los actos sexistas, el acoso y la violencia contra las mujeres y responder a los casos que hayan surgido. También se debe considerar si los servicios y procedimientos de gestión de las denuncias implementados brindan la protección y la asistencia adecuadas a las víctimas y si obligan a los autores a rendir cuentas. Los datos de referencia recopilados al comienzo del desarrollo de políticas deben ser incorporados a este proceso. Los parlamentos podrían utilizarlos para monitorear e informar sobre el progreso y los contratiempos a lo largo del tiempo.

La evaluación puede entonces, en ciertos casos, resaltar las consecuencias, positivas o negativas, que no fueron previstas o anticipadas, situaciones específicas, prácticas o normas culturales, que probablemente aumenten los riesgos de acoso y violencia, o resaltar la necesidad de capacitación adicional sobre temas específicos. La evaluación también podría tratar de detectar cambios y establecer el impacto de la implementación de la política en el entorno laboral y en el comportamiento de las personas que trabajan en el parlamento.

ss Véase nota 38

ss Véase nota 42



Reunión de miles de mujeres de toda la Argentina se reúnen bajo el lema «Ni una menos» para protestar contra la violencia y el feminicidio. Buenos Aires, Argentina, junio de 2019.

© Carol Smiljan/NurPhoto

Finalmente, será beneficioso para los parlamentos dar visibilidad a los resultados de la implementación de la política y compartir experiencias, enseñanzas y buenas prácticas con otros parlamentos y con la UIP. Al participar activamente en tales intercambios, los parlamentos pueden liderar con el ejemplo y afirmarse como instituciones que trabajan para mejorar el conocimiento en esta área y la erradicación sistemática del sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres, en los parlamentos y en todos los sectores de actividad.

Anexo 1

Compilación de las definiciones de los principales instrumentos pertinentes

Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)^{ss}

Violencia contra la mujer

«Violencia contra la mujer» significa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (Artículo 1)

Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer

Violencia contra la mujer

El Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer adoptó dos recomendaciones generales sobre la violencia contra la mujer: RG 19 y RG 35. El concepto de «violencia contra la mujer», tal como lo define la recomendación general N° 19 insiste en el hecho de que esta forma de violencia está basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de libertad.⁹⁸

Hostigamiento sexual

Para el Comité, el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.⁹⁹

Plataforma de Acción de Beijing (1995)

La Plataforma de Acción de Beijing reconoce que la violencia contra la mujer y, en particular, el hostigamiento sexual, insultan la dignidad de las trabajadoras e impide que las mujeres aporten una contribución acorde con sus habilidades. Invita a los gobiernos a instituir en los códigos penal, civil, laboral y administrativo las sanciones necesarias para castigar y reparar el daño causado a las mujeres (...) víctimas de violencia (...) en el lugar de trabajo (...) (punto 124c)¹⁰⁰

ss Véase nota 3

ss Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer, Recomendación General N°35 sobre la violencia contra la mujer por razón de género, actualizando la Recomendación General núm. 19, 2017, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en

ss Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer, Recomendación General N°19 sobre la violencia contra la mujer, 1992,

ss OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, véase nota 10

Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)^{ss}

Violencia y acoso en el mundo del trabajo (Artículo 1a)

Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia y acoso por razón de género (Artículo 1b)

Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Esta Convención reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas. También reconoce que un enfoque inclusivo, integrado y que tomen en cuenta las consideraciones de género, que ataque las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales basado en el género, es esencial para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Además, según un estudio de la OIT, **la violencia y el acoso psicológicos** son la forma de violencia y acoso más frecuente en el mundo del trabajo e incluyen violencia verbal o no verbal, acoso psicológico y sexual, acoso moral, acoso colectivo y amenazas. Esta forma de violencia y acoso implica, por ejemplo, manipular la reputación de alguien, aislar a una persona, retener información, asignar tareas que no coincidan con sus habilidades o establecer objetivos o plazos imposibles a ser cumplidos por esa persona.¹⁰²

Convención del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convención de Estambul) (2014)^{ss}

Violencia contra la mujer (Artículo 3)

Se entiende como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada;

Violencia contra la mujer por razones de género se entiende como toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

Violencia psicológica (Artículo 33)

Refiere al hecho, cuando es cometido intencionadamente, de atentar gravemente contra la integridad psicológica de una persona mediante coacción o amenazas.

Acoso (Artículo 34)

Refiere al hecho, cuando es cometido intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad.

ss Véase nota 4

ss OIT, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, véase nota 10

ss <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084840>

Violencia física (Artículo 35)

Significa cometer intencionalmente actos de violencia física contra otra persona.

Violencia sexual (Artículo 36)

Refiere a todos los actos de violencia con carácter sexual no consentidos sobre otra persona, incluida la violación, o el hecho de obligar a otra persona a prestarse a actos de carácter sexual no consentidos con un tercero.

Acoso sexual (Artículo 40)

Refiere a toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Sexismo: La *Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa para prevenir y combatir el sexismo*¹⁰⁴ define por primera vez el sexismo como cualquier acto, gesto, representación visual, manifestación oral o escrita, práctica o comportamiento, basado en la idea de que una persona o grupo de personas es inferior por razón de su sexo, que tenga lugar en el ámbito público o privado, en línea o fuera de ella, cuyo propósito o efecto sea:

- i. Vulnerar la dignidad intrínseca o los derechos de una persona o grupo de personas; o
- ii. Provocar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o socioeconómico a una persona o grupo de personas; o
- iii. Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o
- iv. Constituir un obstáculo a la autonomía y la plena realización de los derechos humanos de una persona o grupo de personas; o
- v. Preservar y reforzar los estereotipos de género.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) (1994)^{ss}

Violencia contra la mujer

Refiere a cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Artículo 1).

Violencia contra las mujeres en la vida política

En 2015, el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) adoptó una declaración sobre la violencia y el acoso políticos contra las mujeres, que es definido como cualquier acción, conducta u omisión entre otros, basada en su género, de forma individual o grupal, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir sus derechos políticos, conculca el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el derecho a participar en los asuntos políticos y públicos en condiciones de igualdad con los hombres.¹⁰⁶

Además, el MESECVI adoptó una *Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política* (2017) con el fin de contribuir a la armonización de los marcos jurídicos nacionales con la Convención de Belém do Pará sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres en la vida política. A los efectos de esta ley, se entiende por «violencia contra las mujeres en la vida política» cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o a varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos. La violencia contra las mujeres en la vida política puede incluir, entre otras, violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica (Artículo 3).

ss Véase nota 5

ss <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

ss <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/DeclaracionViolenciaPolitica-ES.pdf>

Esta ley modelo enumera en su Artículo 6 una larga serie de manifestaciones de la violencia contra las mujeres en la vida política¹⁰⁷

Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (Protocolo de Maputo) (2003)^{ss}

Violencia contra las mujeres (Artículo 1k)

Refiere a todos los actos perpetrados contra las mujeres que causen o pueden causarles daño físico, sexual, psicológico o económico, incluida la amenaza de emprender tales actos, la imposición de restricciones o la privación arbitraria de las libertades fundamentales, ya sea en la vida privada o pública, en tiempos de paz, en situación de conflictos o guerras.

El Protocolo llama en particular a los Estados a tomar medidas para garantizar la transparencia en el reclutamiento, promoción y despido de las mujeres, para combatir y castigar el acoso sexual en el lugar de trabajo (Artículo 13c).

ss <http://www.oas.org/en/cim/docs/ViolenciaPolitica-LeyModelo-ES.pdf>

ss <https://au.int/en/treaties/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-women-africa> (no disponible en español)

Anexo 2

UIP – Resumen de las preguntas planteadas en el marco de los estudios de la UIP

Violencia psicológica:

Durante su mandato parlamentario/en el transcurso de su trabajo en el parlamento:

- ¿Ha sido objeto de comentarios sexuales o sexistas?
- ¿Han difundido los periódicos o la televisión imágenes o comentarios sobre su persona que han sido altamente despectivos o con connotaciones sexuales? (pregunta realizada solo a mujeres parlamentarias)
- ¿Han sido publicados en las redes sociales imágenes o comentarios sobre su persona terriblemente humillantes o con connotaciones sexuales?
- ¿Ha sido acosada psicológicamente o expuesta a comportamientos insistentes e intimidantes, como atenciones no deseadas o contactos verbales o interacciones atemorizantes?
- ¿Ha sido amenazada con atentados sobre su seguridad o la de relaciones cercanas (familiares, amigos, etc.)?
- ¿Ha sido amenazada con perder su trabajo o impedimentos para su promoción profesional? (pregunta realizada solo al personal parlamentario femenino)

Violencia física:

Durante su mandato parlamentario/en el transcurso de su trabajo en el parlamento:

- ¿Alguna vez alguien la ha abofeteado, empujado, golpeado o tirado algo que podría haberla lastimado?
- ¿Alguna vez alguien la ha amenazado con utilizar, o ha utilizado efectivamente, un arma de fuego, cuchillo u otra arma contra usted?
- ¿Alguna vez ha sido secuestrada, golpeada o raptada?

Violencia sexual:

Durante su mandato parlamentario/en el transcurso de su trabajo en el parlamento:

- Acoso sexual: ¿Ha sido sometida a palabras y comportamientos degradantes o humillantes con connotaciones sexuales, ha recibido propuestas sexuales inapropiadas y/o solicitudes de favores sexuales?
- Agresión sexual: ¿Se ha visto obligada a participar en actos sexuales, tener relaciones sexuales o hacer algo de naturaleza sexual?

Violencia económica:

Durante su mandato parlamentario/en el transcurso de su trabajo en el parlamento:

- ¿Le han sido negados los fondos a los que tenía derecho (por ejemplo, para parlamentarios, subsidios parlamentarios, o para el personal parlamentario, salario, bonificación por desempeño)?
- ¿Le han negado recursos parlamentarios (locales, computadoras, personal, seguridad) a los que tenía derecho? (pregunta solo para mujeres parlamentarias)
- ¿Ha sido su propiedad alguna vez dañada o destruida?



Unión Interparlamentaria

Por la democracia. Para todos.

 +41 22 919 41 50
 +41 22 919 41 60
 postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
Case postale 330
1218 Le Grand-Saconnex
Genebra
www.ipu.org