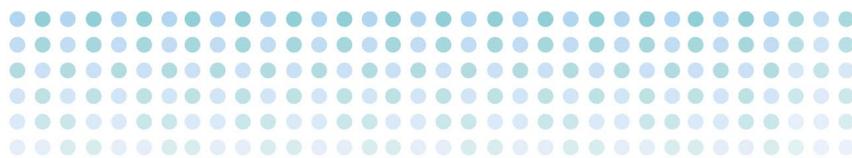




**Promoción de un
entendimiento
común sobre el
enfoque del acoso
sexual centrado
en la víctima**



**En las organizaciones
del sistema de las
Naciones Unidas**



JJE

Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema
de las Naciones Unidas para la Coordinación

Mayo de 2021

1. Preámbulo

- a) El Secretario General creó el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas en 2017 a fin de que formulara un enfoque para todo el sistema en materia de prevención del acoso sexual y respuesta a él. En el presente documento se propone un entendimiento común sobre el enfoque del acoso sexual centrado en la víctima. Este entendimiento se basa en unos principios generales diseñados para ayudar a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a adoptar y poner en práctica en sus procesos, políticas y procedimientos formales y oficiosos¹ un enfoque centrado en la víctima/superviviente,² consistente en la prestación de apoyo a las víctimas/supervivientes y la adopción mediante medidas de protección, investigación y rendición de cuentas. Los principios están pensados para que se consideren en su conjunto. Si bien se espera que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pongan en práctica los principios que figuran en este documento, hay que tener en cuenta que sus marcos jurídico, administrativo y normativo difieren, por lo que el presente documento debe interpretarse a la luz del reglamento, las normas, las circulares administrativas y la política de investigación de cada organización.
- b) En el presente documento se entiende por enfoque del acoso sexual centrado en la víctima el tratar a la víctima/superviviente de manera que se respeten sus derechos, sus necesidades, sus deseos y su dignidad, se la proteja frente a posibles represalias, la retraumatización y la discriminación, se la mantenga informada y reciba el apoyo que corresponda. Se destaca que este enfoque es fundamental para respetar la dignidad de la víctima/superviviente, empoderarla y crear un entorno de trabajo sin acoso sexual. También se reconoce que el modo de enfocar los derechos, las necesidades, los deseos y la dignidad de las víctimas/supervivientes es crucial para su seguridad y su bienestar, y para respetar los valores básicos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.
- c) Pueden darse actos de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo cometidos o sufridos, unilateral o mutuamente, por personal de plantilla, personal que no es de plantilla³ o partes externas⁴. Los principios son aplicables incluso cuando no existe una relación contractual con las Naciones Unidas. No obstante, se reconoce que los procesos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para tramitar las denuncias de acoso sexual pueden variar en función de la relación contractual que exista entre la organización y la víctima/superviviente y entre la organización y el autor/presunto autor, lo cual podría limitar la aplicabilidad de los principios.

2. Definiciones

A los efectos del presente documento:

- a) por "víctima/superviviente" se entiende la persona o las personas del lugar de trabajo o relacionadas con el trabajo hacia quienes se dirige la conducta que puede constituir acoso sexual.

¹ Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, plan de trabajo 2020-2021 (2020) (párr. 2.3.2).

² El Equipo de Tareas de la JJE reconoce que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden emplear diferentes términos en lugar de "víctima", por ejemplo "víctima/superviviente". En el presente documento se utiliza este último término.

³ Por ejemplo, en las Naciones Unidas y sus fondos y programas, se entiende por personal que no es de plantilla las personas que prestan servicios en el marco de una relación directa o de otra relación convenida con la Organización por medios distintos de una carta de nombramiento en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Este grupo de personal incluye, a título meramente enunciativo, no limitativo, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los consultores particulares y contratistas, los pasantes y las personas que prestan servicios en virtud de acuerdos con la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (boletín del Secretario General sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8), 10 de septiembre de 2019, párr. 1.13).

⁴ Se trata de partes externas del ámbito de las Naciones Unidas, por ejemplo los expertos independientes nombrados por órganos intergubernamentales y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que desempeñan mandatos de las Naciones Unidas a título gratuito.

b) por "autor/presunto autor" se entiende la persona o las personas del lugar de trabajo o relacionadas con el trabajo cuya conducta constituye o puede constituir acoso sexual si así se determina de conformidad con las políticas aplicables.

c) por "acoso sexual", de conformidad con la definición recogida en la Política Modelo sobre Acoso Sexual de JJE, se entiende:

"toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición laboral o genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede producirse en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo. Si bien suele implicar un patrón de conducta, el acoso sexual puede adoptar la forma de un único incidente. Al evaluar el carácter razonable de las expectativas o de las percepciones, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de la persona que es objeto de la conducta en cuestión.

...

El acoso sexual es la manifestación de una cultura de discriminación y privilegio basada en relaciones de género desiguales y otras dinámicas de poder. El acoso sexual puede producirse mediante cualquier tipo de conducta, ya sea verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas. El acoso sexual puede producirse entre personas del mismo o de distinto género, y tanto las personas afectadas como los presuntos autores pueden ser de cualquier género. El acoso sexual puede producirse fuera del lugar de trabajo y fuera del horario laboral, incluido durante viajes oficiales o el desempeño de funciones sociales relacionadas con el trabajo. El acoso sexual puede ser cometido por cualquier colega, incluidos los supervisores, los compañeros o los subordinados. La condición de supervisor o funcionario superior de un autor se considerará una circunstancia agravante. El acoso sexual puede adoptar formas diversas, desde miradas y palabras hasta el contacto físico de carácter sexual".

d) El Equipo de Tareas de la JJE reconoce que tras la redefinición del lugar de trabajo a raíz de la pandemia ha aumentado el riesgo de acoso sexual en línea. Puede ocurrir acoso sexual en lugares de trabajo físicos o digitales y mediante diversos medios electrónicos. Se considera inapropiado a inaceptable todo comportamiento que, de manera razonable, se perciba como ofensivo o humillante. Estos comportamientos pueden llegar a convertirse en acoso sexual y deben abordarse lo antes posible.

3. Principios básicos

Respeto

- a) Respetar la dignidad inherente de la víctima/superviviente y su cultura, sus valores y sus necesidades concretas, y considerar prioritario que pueda tomar decisiones con conocimiento de causa. Tratar a la víctima/superviviente con cortesía, empatía, profesionalidad e imparcialidad.
- b) Oír y escuchar a la víctima/superviviente sin juzgarla. No culpar a la víctima/superviviente ni responsabilizarla del acoso sexual. No minimizar ni excusar la conducta del autor/presunto autor.
- c) Tratar la información relativa a las víctimas/supervivientes con sumo cuidado y discreción.

No discriminación

- d) Actuar con perspectiva de género y de manera inclusiva. No discriminar por motivos de raza, etnia, nacionalidad, clase, casta, religión, creencias, sexo, idioma, orientación sexual, identidad de género, edad, salud, discapacidad o situación de residencia ni por cualquier otro motivo, y ser consciente de la discriminación interseccional.

Seguridad

- e) No causar daño. No actuar de manera que se pongan en peligro la seguridad y el bienestar de la víctima/superviviente.
- f) Proteger a la víctima/superviviente ante posibles represalias independientemente del seguimiento que se dé a la denuncia de acoso sexual o del resultado de la investigación conexas. Considerar la posibilidad de adoptar medidas de protección en consulta con la víctima/superviviente y monitorear su situación, la del autor/presunto autor y la de la dependencia o dependencias en las que trabajan para detectar y abordar prontamente cualquier indicio de represalias.
- g) Proteger a la víctima/superviviente frente a la estigmatización, la retraumatización y la discriminación.

Confidencialidad

- h) Mantener conversaciones con la víctima/superviviente en un lugar seguro y confidencial y en el formato que ella elija.
- i) Explicar la política o el principio de confidencialidad de la organización a lo largo del todo el proceso, y también que la denuncia es confidencial. Indicar qué información se transmitirá, a quién y para qué fin. Explicar a la víctima/superviviente las consecuencias que podría tener para el alcance y el desarrollo de la investigación el hecho de que decida mantener la confidencialidad de la información.

Consentimiento informado

- j) Proporcionar a la víctima/superviviente la información necesaria para que pueda tomar decisiones con conocimiento de causa y gestionar sus expectativas. Tal información debe concernir, entre otras cosas, al tipo de servicios de apoyo que tiene a su disposición y cómo acceder a ellos, las políticas aplicables sobre protección ante represalias y discriminación, las opciones de respuesta a la denuncia y los procedimientos conexos, y las garantías procesales que asisten tanto a la víctima/superviviente como al autor/presunto autor en los procesos de rendición de cuentas aplicables.
- k) Proporcionar información en un idioma que la víctima/superviviente entienda y de manera que le sea clara y accesible teniendo en cuenta sus circunstancias personales, incluida cualquier posible discapacidad auditiva, visual o intelectual, y los efectos que el acoso sexual haya tenido en su salud mental y física.
- l) Tratar activamente de que la víctima/superviviente dé su consentimiento y tome sus decisiones sobre su participación en el proceso y la resolución de la cuestión con conocimiento de causa. A la hora de analizar y determinar qué iniciativas de protección y rendición de cuentas se ponen en marcha y qué apoyo se presta, una de las cuestiones primordiales es que la víctima/superviviente dé su consentimiento y tome sus decisiones con conocimiento de causa.

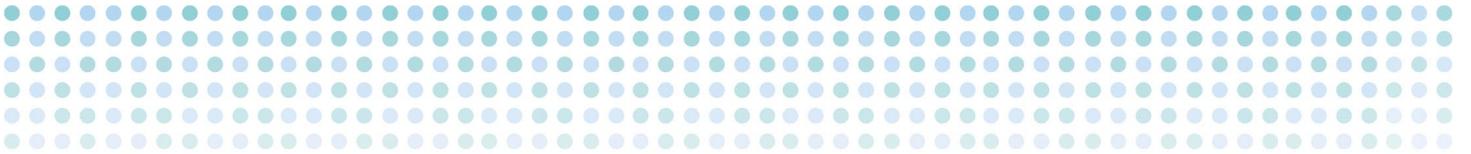
Apoyo

- m) Prestar apoyo desde el momento en que la organización tiene conocimiento de una revelación, una denuncia, un incidente o una situación sobre una víctima/superviviente y a lo largo de todo el proceso de seguimiento. En caso necesario, prestar apoyo también una vez concluido todo proceso oficioso o formal incoado para abordar el asunto.
- n) Ofrecer a la víctima/superviviente asistencia en aras de su bienestar y su recuperación.
- o) Si así lo desea la víctima/superviviente, remitirla a servicios de apoyo competentes y accesibles, incluidos servicios médicos, psicológicos, de apoyo socioeconómico y jurídicos.

- p) Ofrecer medidas y soluciones diversas, incluidos mecanismos de resolución oficiosos. Informar a la víctima/superviviente de que puede denunciar ante las autoridades nacionales o locales toda conducta que pueda ser delictiva.
- q) Ofrecer a la víctima/superviviente la opción de designar una persona de apoyo de su elección y, cuando sea posible, acompañarla a lo largo de todo el proceso oficioso o formal. Discutir con la víctima/superviviente su necesidad de compartir información con otra persona para recibir apoyo.
- r) En la medida de lo posible, informar a la víctima/superviviente clara y prontamente sobre la situación y sobre los avances y los resultados de las medidas o procesos pertinentes para ella, a fin de que entienda las medidas que se han adoptado y las que se van a adoptar.
- s) Ajustar el horario y el entorno laboral del autor/presunto autor o la víctima/superviviente y conceder las licencias y otras formas de protección necesarias para evitar represalias, la retraumatización o la repetición del acoso sexual, dando prioridad a los deseos de la víctima/superviviente. Cumplir estrictamente el principio de confidencialidad a la hora de comunicar los ajustes al supervisor o supervisora o los colegas de la víctima/superviviente.
- t) Preguntar a la víctima/superviviente si su trabajo se ha visto afectado negativamente por las acciones del autor/presunto autor. En consulta con la víctima/superviviente, prestarle apoyo modificando el programa de trabajo u ofreciéndole modalidades de trabajo flexibles o una licencia especial con sueldo.
- u) Monitorear y evaluar el caso y las circunstancias de la víctima/superviviente cuando se resuelva el proceso oficioso o formal y tras él, periódicamente, para hacer un seguimiento del bienestar de la víctima/superviviente, protegerla frente a represalias y confirmar que las medidas adoptadas de resultados del proceso oficioso o formal se han puesto en práctica. Consultar a la víctima/superviviente sobre estos factores, también para confirmar que el acoso sexual no prosigue.

Prevención

- v) Tomar medidas firmes para promover un entorno laboral sin acoso sexual ni otros comportamientos indeseados que pueden desembocar en acoso sexual en el que se trate a todas las personas con respeto, en el que los colegas adopten una actitud activa y en el que las víctimas/supervivientes se sientan cómodas para presentar denuncias de acoso sexual y pedir asistencia y apoyo y tengan la confianza de que sus denuncias se van a tramitar con seriedad y que las políticas de la organización se van a aplicar. Diseñar y evaluar medidas en consulta con las víctimas/supervivientes y contando con su participación.
- w) Tomar medidas, entre otras cosas dialogando regularmente con el personal y otros interesados, para fomentar la confianza y abordar las barreras estructurales y sistémicas que afrontan las víctimas/supervivientes, como la persistencia, la prevalencia y los efectos de la estigmatización, la discriminación por razón de sexo y género y los estereotipos y las actitudes estereotipadas.



JJE

Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema
de las Naciones Unidas para la Coordinación