

MODELO DE:

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NORMATIVA DE REFERENCIA	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	7
4.1. Acoso sexual	7
4.2. Acoso por razón de sexo	8
5. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES, FALTAS Y SANCIONES	9
5.1. Infracciones y faltas	9
5.2. Sanciones, acciones correctivas y complementarias	11
6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	12
6.1. Presentación de quejas y denuncias	12
6.2. Procedimiento informal	13
6.3. Procedimiento formal	15
6.4. Procedimiento con empleados/as de empresas tercerizadas	18
7. INFORMACIÓN A LA PERSONA DENUNCIANTE	19
8. DIVULGACIÓN	19
9. FORMACIÓN	20
10. EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO	20
Bibliografía	21
Anexo 1: Extracto de las “Políticas Institucionales para la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Organismos Iberoamericanos” relacionada con el protocolo	23
Anexo 2: Modelo de declaración de principios	24

1. INTRODUCCIÓN

El presente modelo de Protocolo se enmarca dentro de los esfuerzos de los Organismos Iberoamericanos para dar respuesta al mandato de transversalización de género en el Sistema Iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

En este sentido el documento responde a una de las acciones propuestas en el documento de “Políticas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos”¹, elaborado por el Comité Técnico de Género y puesto a disposición de los secretarios y las secretarías generales de todos los Organismos Iberoamericanos. Dichas políticas postulan la importancia de establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como muestra del compromiso del Sistema Iberoamericano con la igualdad de género, y la prevención y erradicación del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el seno de sus organismos.

Cabe aclarar que tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT) como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), identifican una relación entre la desigualdad de género y el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de trabajo. Es decir, aunque las personas ofensoras y/o afectadas pueden ser de cualquier sexo, las mujeres suelen estar más expuestas dado que el acoso sexual laboral se encuentra arraigado en una cultura de discriminación y privilegio que se sostiene como resultado de dinámicas desiguales de poder. Como tal, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral afecta principalmente a mujeres, en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo, ya sea como resultado de su situación de subordinación jerárquica profesional o porque se las percibe como competidoras por el poder.

La elaboración y difusión de este modelo de Protocolo, por tanto, no solo resulta importante para cumplir con la legislación vigente contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la región, sino que busca visibilizar y fortalecer la prevención en la temática y contribuir a que la Comunidad Iberoamericana sea un espacio más igualitario e inclusivo que garantice el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.

¿Qué es un Protocolo?

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Tratándose de un modelo de Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de trabajo, el presente documento tiene como objetivo servir como un instrumento de soporte para la construcción de espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación.

A su vez, y en complemento a su objetivo como medida preventiva y de concientización, la herramienta tendrá como finalidad regular un procedimiento para identificar, investigar y sancionar administrativamente, si corresponde, denuncias o reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo de instituciones u organismos del ámbito iberoamericano.

Cabe aclarar que este modelo de Protocolo, ha sido elaborado por la Secretaría General Iberoamericana

¹ Ver Anexo 1.

(SEGIB), con aportes técnicos de los Organismos Iberoamericanos en el marco del Comité de Género. Como tal y en respuesta a los compromisos asumidos conjuntamente en el Plan de Trabajo del Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos 2019, la SEGIB pone el presente Modelo de Protocolo a disposición de los Organismos Iberoamericanos y otras instituciones para que estos consideren su adaptación y aplicación de acuerdo a sus contextos, dinámicas y normativas institucionales. En este sentido este modelo de Protocolo debe entenderse como una herramienta de orientación, de carácter flexible y dinámico, capaz de adaptarse a los desarrollos institucionales de todos los Organismos Iberoamericanos, así como a los avances legales y teóricos que puedan darse en el futuro.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por la totalidad de los países iberoamericanos. La CEDAW, por sus siglas en inglés, reconoce expresamente la discriminación de la mujer por el hecho de serlo, identificando el acoso sexual laboral como una manifestación de dicha discriminación y una forma de violencia contra las mujeres.

Cuadro 1: Recomendaciones de la CEDAW

Artículo 11, numeral 17:

– “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.

Artículo 11, numeral 18:

– “El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho haciendo un medio de trabajo hostil”.

Artículo 16, numeral 24:

“[Los Estados Parte] Incluirán en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo”.

“[Los Estados Parte] Adoptarán las medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas”.

[Los Estados Parte] Tomarán medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, los órganos supervisores relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación y una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio número. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. En este sentido, cabe destacar que, en junio de 2019, en la 108ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se aprobó el Convenio Internacional de Trabajo número 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Este Convenio reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral “pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos... y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatible con este”. Este documento, que recuerda a los Estados Miembros que tienen la responsabilidad de promover un “entorno general de tolerancia cero” a la violencia y el acoso en el trabajo, tuvo como precursores dos resoluciones en las que se enmarca el acoso sexual en el ambiente de trabajo:

- Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985);
- Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).

Asimismo, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Esta organización internacional aborda el tema de discriminación en razón de sexo en general y de acoso sexual en particular en múltiples instrumentos,² entre los que se encuentra la última Resolución del Parlamento Europeo al respecto con fecha 11/9/2018 sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política.

Cabe señalar también la Convención Interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, que se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer en el medio laboral.

Por último, teniendo en cuenta que las sedes de las Secretarías Generales de todos los Organismos Iberoamericanos se encuentran en Madrid, cabe citar la Constitución Española que en su artículo 35.1 reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y la ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de España, que establece la obligación de empresas y administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

² Directivas 2004/113/OE;2006/56/OE y Resoluciones del 26/11/2009;20/09/2011; 1512/2011; 26/10/2017.

Cuadro 2: Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de España

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que los Organismos Iberoamericanos (OOIB) asumen la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicios en las instalaciones a las que alcanza su poder de dirección, es importante y necesario asegurar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

En consecuencia, este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en el *[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]*, incluyendo el funcionariado de la plantilla orgánica; de proyecto,

de obra o de servicio; eventual; en régimen de adscripción; personal no funcionario contratado por el **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]**; así como alumnos/as y becarios/as que realizan prácticas formativas en el **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]**.

Asimismo, el presente Protocolo también contempla medidas a aplicar en casos en que la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo involucre a personal de distintos empleadores, como en el caso de las empresas tercerizadas que prestan servicio en la sede del **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]**.

4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

4.1. Acoso sexual

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.³

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes de carácter sexual y ofensivo;

³ Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

4.2. Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo o acoso sexista se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.⁴ Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso por razón de sexo:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;

⁴ Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

5. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES, FALTAS Y SANCIONES⁵

5.1. Infracciones y faltas

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- d) La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo.

⁵ Se entiende que estas medidas deberán ser contempladas y reflejadas en el reglamento de personal de [insertar nombre de Organismo Iberoamericano].

Serán consideradas como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual;
- g) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su sexo u orientación sexual;
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- j) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- k) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- l) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este Protocolo.

Serán consideradas LEVES las siguientes SITUACIONES:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables
- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- d) Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas;
- e) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

Cuadro 3: Circunstancias agravantes y atenuantes

Se considerará en todo caso condición agravante:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

Representan circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna, referida a este Protocolo, en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

5.2. Sanciones, acciones correctivas y complementarias

Las SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán:⁶

Infracciones leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.

Faltas graves:

- Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y/o de sueldo de tres (3) días a dieciséis (16) días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días; pérdida de categoría de seis (6) meses y un (1) día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año o rescisión de contrato.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, y en el caso de que esta pérdida implique cambiar de tareas y funciones deberá realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las llamadas de atención derivadas del desconocimiento del Protocolo, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por el/la Secretario/a General para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la parte denunciante la utilización en el

⁶ Se entiende que las sanciones referidas a los desplazamientos y pérdidas de categoría no son aplicables en todas las instancias/organismos, por lo que se proponen como alternativas únicamente para aquellos casos donde dichas sanciones se consideren viables y oportunas.

momento que considere conveniente del procedimiento judicial correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela efectiva judicial”.

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todos los individuos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

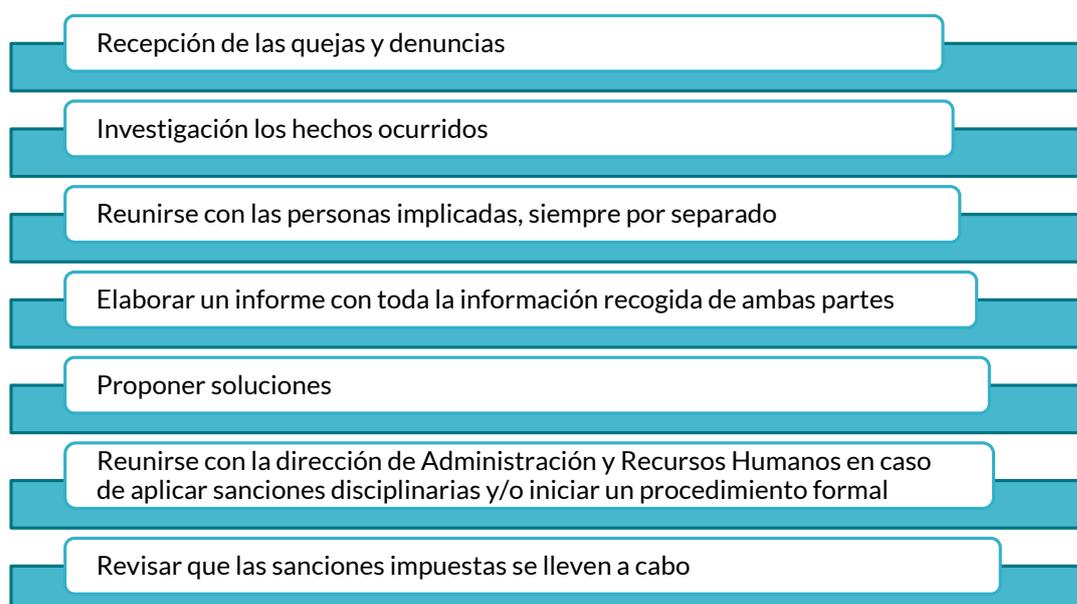
6.1. Presentación de quejas y denuncias

Toda persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, podrá presentar una denuncia verbal o por escrito ante la Asesoría Confidencial.

A su vez, cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral puede plantear una queja ante la Asesoría Confidencial que se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles a fin de poner a disposición el presente Protocolo.

La Asesoría Confidencial estará compuesta por dos personas. Una será el/la Coordinador/a de Género del [insertar nombre del Organismo Iberoamericano]⁷ y otra el/la representante del mismo ante el Comité de Dirección Estratégica de los Organismos Iberoamericanos. Ambos nombres se darán a conocer a todo el personal del [insertar nombre del Organismo Iberoamericano], así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Quien denuncie lo puede hacer ante cualquiera de las dos personas. Adicionalmente se pondrá a disposición del personal una dirección de correo electrónico específico para recibir consultas y denuncias.

Diagrama 1: Funciones de la Asesoría Confidencial



⁷ En su defecto, la persona que participe del Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos.

Se procurará, en la medida de lo posible, que las personas designadas cuenten con formación y /o experiencia previa en materia de género. En caso contrario se le proporcionarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para recibir formación sobre acoso sexual. Si alguna de las personas que componen la Asesoría Confidencial no trabajara más en el **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]**, se debe designar su reemplazo en el plazo máximo de un mes e informar de manera fehaciente a toda la plantilla del **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]**.

Cuadro 4: Acciones de la Asesoría Confidencial

Las personas que integran la Asesoría Confidencial deberán al momento de comunicarse con las partes involucradas:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual y en razón de sexo;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Mantener un equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la persona denunciante con precisión y claridad los plazos y las acciones contempladas en el presente Protocolo.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que pueden otorgar.

Si la persona denunciada o denunciante fueran personal involucrado en alguno de los procedimientos establecidos por el presente Protocolo, se procederá de la siguiente manera:

- En caso de que una de las personas implicadas forme parte de la Asesoría Confidencial, deberá llevar la denuncia el/la otro/a integrante;
- En caso de que una de las personas implicadas sea la persona responsable de la Dirección de Administración y Recursos Humanos, le sustituirá en sus funciones en este procedimiento el / la Jefe/a de Gabinete o figura similar;
- En caso de que esté implicado/a el/la Secretario/a General deberá ocupar su lugar en el procedimiento antes detallado, la/el Secretario/a Adjunto/a, y en su defecto la siguiente persona en orden de jerarquía, con el fin de garantizar la imparcialidad del proceso.

6.2. Actuaciones previas a la incoación de un expediente disciplinario

Estas actuaciones se iniciarán una vez que cualquier persona de la Asesoría Confidencial tenga conocimiento de una situación de posible acoso.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso puedan ser indiciariamente calificables como infracciones leves, la Asesoría Confidencial registrará la denuncia por escrito y convocará una reunión en un plazo máximo de dos (2) días para nombrar a una persona encargada de la instrucción del expediente, denominada "Asesor/a Principal", que será con quién la presunta persona denunciante, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

La persona encargada de la instrucción del expediente iniciará un procedimiento confidencial y rápido

de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]** y en cualquier momento para recabar las declaraciones de quien considere necesario sin restricciones de ningún tipo.

Una vez comprobada la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, la persona encargada de la instrucción del expediente entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta. En este procedimiento informal de solución, quien está encargada/o del expediente expondrá a la persona denunciada que su conducta no es apropiada y contraviene este Protocolo. A su vez, la persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones y disculpas que considere convenientes.

El objetivo de las actuaciones previas es resolver el problema de forma acelerada y proporcionada ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione la situación.

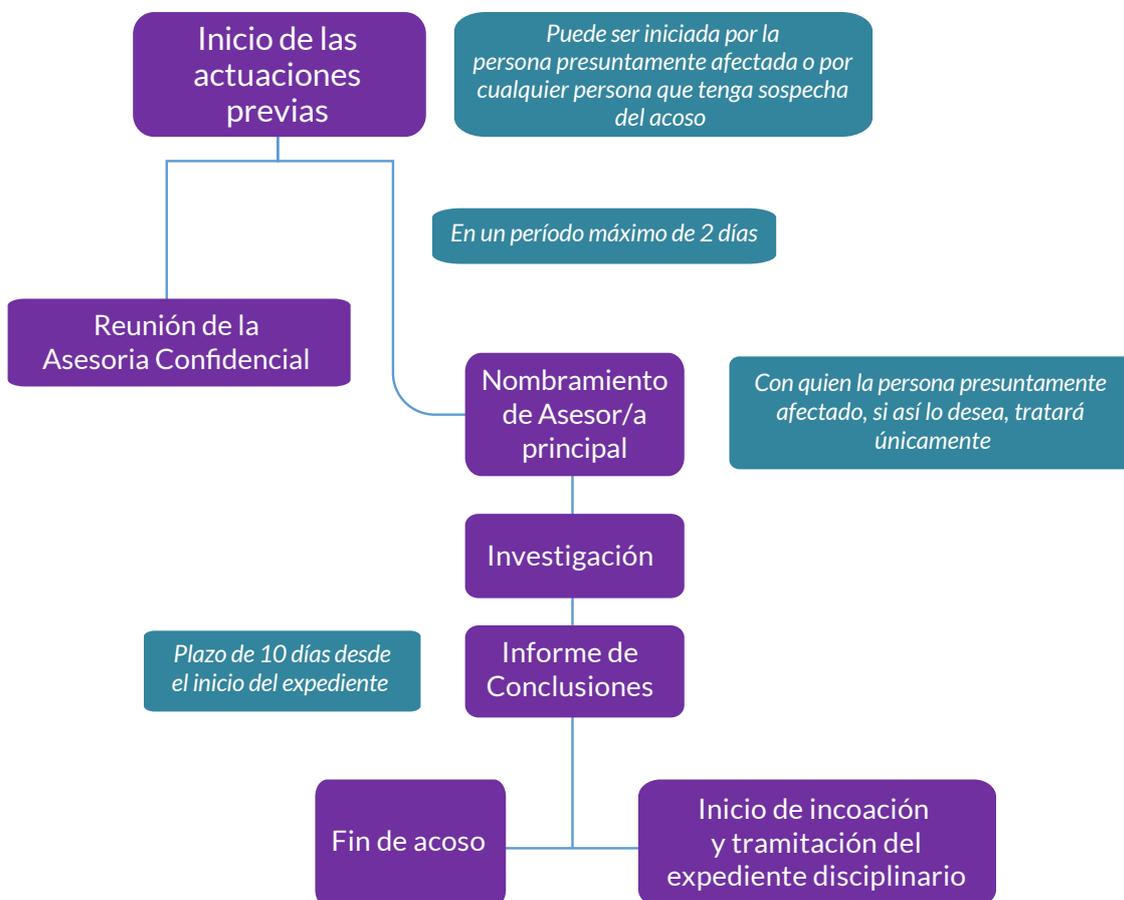
El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días laborales. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco (5) días. En principio la Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas involucradas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona denunciante.

Es necesario que la Asesoría Confidencial haya valorado la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o la finalidad de las actuaciones previas, y en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluyendo la apertura de un proceso formal en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por alguna de las partes.

La Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato y por escrito del resultado de las actuaciones previas a la Dirección de Administración y Recursos Humanos y a la jefatura máxima del **[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]**.

Diagrama 2: Actuaciones previas a la incoación de un expediente disciplinario



6.3. Procedimiento para iniciar la incoación y tramitación del expediente disciplinario

Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser consideradas indiciariamente como acoso grave o muy grave por parte de la Asesoría Confidencial, o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en las actuaciones previas, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a recurrir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar la incoación de un expediente disciplinario.

La denuncia, que deberá presentarse de manera escrita, se realizará mediante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido el procedimiento de actuaciones previas, la denuncia que dará comienzo al procedimiento de incoación del correspondiente expediente disciplinario, también deberá constar por escrito.

Tras valorar la naturaleza y la pertinencia de dicha denuncia, y bajo el supuesto de indicios suficientes, la Asesoría Confidencial enviará, en el plazo máximo de dos (2) días hábiles, la denuncia junto con

otros datos conceptuales que considere pertinentes a la persona que esté al frente de la Dirección de Administración y Recursos Humanos, quien será el/la responsable de llevar a cabo la investigación de la situación denunciada.

En el mismo momento, la Asesoría Confidencial comunicará la situación a la/él Secretaria/o General del [insertar nombre del Organismo Iberoamericano] para que esta/e, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de la persona denunciante y la persona denunciada del acoso con el objetivo de impedir que la supuesta situación lesiva para la salud e integridad de la persona denunciante continúe produciéndose. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la persona denunciante para elegir. En caso de que se investiguen hechos considerados como muy graves en el presente Protocolo, se podrá suspender con pago a ambas partes hasta que se termine el proceso. Estas medidas, u otras que se puedan plantear, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Todo el personal involucrado en el proceso deberá garantizar la máxima rigurosidad y confidencialidad de todas las denuncias, así como la celeridad a fin de mantener los plazos establecidos, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respeten estos principios, a determinar por el /la secretario/a general.

Procedimiento.

La Dirección de Administración y Recursos Humanos utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además activar una fase instructora, en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere deben aportar información. En todo momento quien investiga deberá mantener al tanto a la Asesoría Confidencial quien también podrá sugerir elementos de prueba o testimonios.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona denunciante (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

La Dirección de Administración y Recursos Humanos, elaborará un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y de corresponder, las medidas disciplinarias oportunas. El informe que deberá contar necesariamente con la aprobación oficial de la/él Secretaria/o General, también será compartido con la Asesoría Confidencial. Este proceso se llevará a cabo en el plazo máximo de quince (15) días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, y solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco (5) días.

En las siguientes 24 horas hábiles la Dirección de Administración y Recursos Humanos comunicará tanto a la persona denunciante como a la denunciada el resultado.

Si alguna de las partes involucradas en el proceso no estuviera conforme con el resultado, podrá apelar por escrito, la decisión ante la/el Secretaria/o General del Organismo iberoamericano quien volverá a analizar los hechos junto a la Asesoría Confidencial y el/la Director/a de Administración y Recursos Humanos. Durante esta nueva valoración, se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se consideren relevantes y pertinentes para arribar a una resolución conjunta en el plazo máximo de diez (10) días.

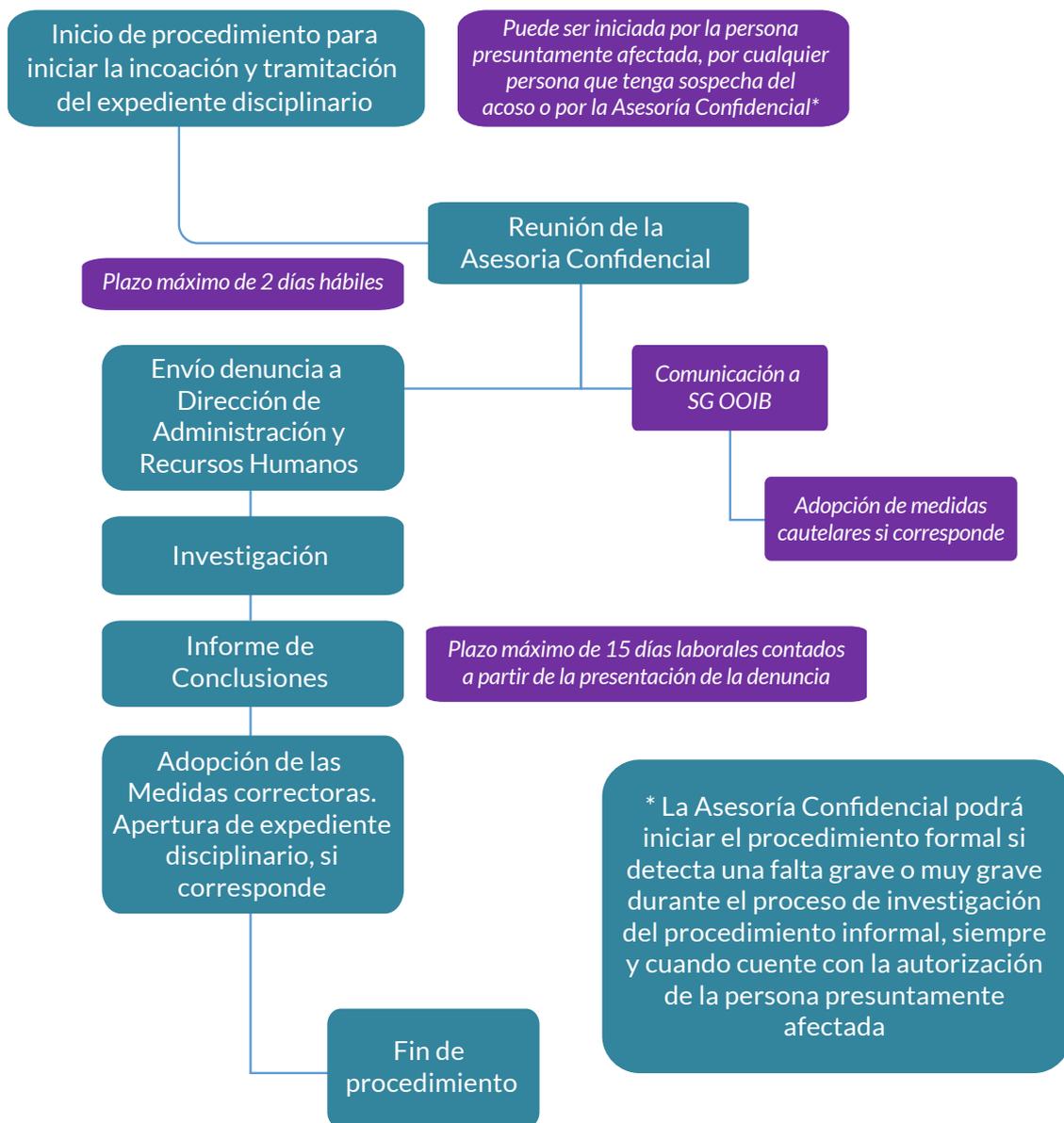
En última instancia, si alguna de las personas involucradas no estuviera de acuerdo con la resolución se convocará a un arbitraje externo que deberá resolver en un plazo máximo de dos (2) semanas. Para tal fin, la Dirección de Administración y Recursos Humanos deberá tener identificado, en el plazo de sesenta (60) días de aprobado el presente Protocolo, un servicio especializado de Mediación Arbitraje y Conciliación con experiencia en casos de acoso sexual y por razón de sexo que pueda ofrecer este servicio.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de cualquier persona involucrada en el proceso (persona denunciante, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas proporcionalmente a la falta que se denuncie. En el caso de haberse producido represalias o existido perjuicio para la persona denunciante durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. Las correspondientes sanciones se determinarán en base y proporción a la supuesta falta denunciada.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso sexual o por razón de sexo, se impondrán medidas disciplinarias en función de la gravedad de la conducta impropia. Asimismo, en aquellos casos en que no existan suficientes elementos probatorios que permitan sancionar ni exculpar a la persona denunciada, quien denuncia podrá solicitar a la Dirección de Administración y Recursos Humanos su cambio de puesto y/o funciones para evitar contacto con la persona denunciada, que el *[insertar nombre del Organismo Iberoamericano]* estará obligado a facilitar.

Diagrama 3: Procedimiento para iniciar la incoación y tramitación del expediente disciplinario



6.4. Procedimiento con empleados/as de empresas tercerizadas

Cuando la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo es realizada contra una persona empleada por una empresa tercerizada, es decir contra alguien no contemplado en el ámbito de aplicación de este Protocolo, el [insertar nombre del Organismo Iberoamericano] informará formalmente a la empresa tercerizada, a fin de que ésta aplique su propio Protocolo para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral⁸. El [insertar nombre del Organismo Iberoamericano] procurará la protección de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias. Asimismo, la

⁸ Se recomienda que todas las empresas de más de 50 personas contratadas por el Organismo Iberoamericano cumplan con la Ley Orgánica 3/2007 y cuenten con un protocolo contra el acoso sexual y en razón de sexo para lo que se sugiere incluir un criterio al respecto en los procesos de licitación y selección.

persona denunciante contará con licencia para estar a disposición cuando el proceso de investigación lo requiera, pudiendo estar acompañada, si así lo decide, por un/a representante del organismo iberoamericano.

En el caso de que la empresa no cuente con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, se buscará una solución conjunta entre el organismo iberoamericano y ésta, respetando los principios de celeridad y confidencialidad.

En casos en los que la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo es realizada contra una persona contemplada en el ámbito de actuación del presente Protocolo, se aplicará el mismo.

Dada la situación de que ambas personas sean empleadas por una empresa tercerizada, el organismo iberoamericano informará formalmente de la situación a la empresa, respetando de esta manera el compromiso de generar entornos laborales sanos.

7. INFORMACIÓN A LA PERSONA DENUNCIANTE

La Asesoría Confidencial, procederá a informar siempre a la persona denunciante sobre los servicios públicos disponibles en el país sede para garantizar su adecuada protección y recuperación.

En el caso de España, se compartirá la siguiente información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que tiene entre sus funciones, el recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias de discriminación por razón de sexo.

- Dirección: Calle Condesa de Venadito nº 34
- Correo electrónico: juridico@inmujer.es
- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152
- Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

Adicionalmente se proporcionará el número de servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico gratuito en materia de violencia de género **016**. Horario: Atención las 24 horas del día los 365 días del año.

8. DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal del [*insertar nombre de Organismo Iberoamericano*]. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de las personas que conforman la Asesoría Confidencial.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, el envío de una circular con el Protocolo a todas las personas trabajadoras del Organismo Iberoamericano y su publicación en la intranet y página web del Organismo. Asimismo, el área de Administración y Recursos Humanos le entregará a todo el personal que se incorpore a la institución una copia del Protocolo vigente al momento de comenzar a prestar servicios en el organismo. Deberá quedar constancia escrita del envío y recepción de dicha información en el expediente de cada trabajador/a.

También se desarrollarán campañas de concienciación y difusión del Protocolo periódicas, incidiendo de manera particular en fechas clave como el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) o el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Entre otras medidas, se incluirá la leyenda “*Si crees que sufres acoso sexual o sexista en el trabajo comunícate con la Asesoría Confidencial*” con los contactos de correo correspondientes en la factura de nómina del mes de marzo y diciembre.

9. FORMACIÓN

Para mayor efectividad de este Protocolo, se sugiere implementar una política formativa en materia de igualdad de género para la totalidad del personal del [*insertar nombre del Organismo Iberoamericano*], incidiendo en temas vinculados a la violencia de género y de forma particular en el acoso sexual y por razón de sexo.

Dicha política formativa se traducirá en al menos una capacitación al año, de al menos dos horas de duración de carácter obligatorio para todo el personal, a excepción de quienes se encuentren de licencia, en viajes de misión o tengan por escrito la autorización de su supervisor/a inmediato/a que informará a la máxima autoridad del organismo. La inasistencia injustificada al mismo tendrá la repercusión de una falta leve y su incumplimiento reiterado podrá acarrear mayores sanciones.

Cabe reiterar que todas las personas involucradas en el proceso de aplicación del presente Protocolo, ya sea como parte de la Asesoría Confidencial o del Departamento de Administración y Recursos Humanos, deberán capacitarse en acoso sexual y por razón de sexo, particularmente en relación a la recepción y tramitación de denuncias de este tipo.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo en el [*insertar nombre del Organismo Iberoamericano*]. Este informe, que mantendrá la confidencialidad sobre la identidad y datos personales de las personas involucradas en cualquier proceso de queja o denuncia, se presentará a el/la Secretaria/o General.

El informe anual será presentado también al Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos con el objetivo de que este órgano pueda realizar un informe general.

En base a los informes anuales las/los Secretarías/os Generales podrán modificar el Protocolo a fin de mejorar su funcionamiento. Además, las personas que conforman la Asesoría Confidencial podrán actualizar el apartado “*Información a la persona denunciante*” en cualquier momento, informando a todas las personas involucradas en el proceso del presente Protocolo.

BIBLIOGRAFÍA

Agintzari, Cooperativa de Iniciativa Social (2013), Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.

Centro de Supercomputación de Galicia (2016), Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Emakunde, Instituto Vasco De La Mujer (2016), Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.

Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.U. (2016), Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo.

Gobierno de España (2010), Acoso sexual y por razón de sexo. Conoce tus derechos.

Gobierno de España (2015), Manual de referencia para la elaboración de procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Gobierno de España, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2011), Declaración de principios en prevención del acoso sexual y en razón de sexo.

Gobierno de México (2018), Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Instituto Nacional de la Mujer de Argentina (2018), Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en organizaciones.

Instituto Nacional de las Mujeres de México (2019), Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Organización Internacional del Trabajo (2013), Acoso Sexual en el trabajo y masculinidad. Centro América y República Dominicana.

Organización Internacional del Trabajo (2013), El hostigamiento o acoso sexual. Dinero, salud y seguridad en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2019), Convenio Internacional de Trabajo No 190.

Renault Consulting (2013), Declaración de principios. Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y en razón de sexo.

Secretaría General Iberoamericana (2019), Reglamento de personal.

UN Chief Executives Board for Coordination (2018), Addressing sexual harassment within the organizations of UN System.

Universidad de Valencia (sin fecha), Género, formación y trabajo.

UN Women (2018), Policy for addressing non - compliance with UN standards of conduct.

UN Women (2018), Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of MeToo.

ANEXO 1: EXTRACTO DE LAS “POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS IBEROAMERICANOS” RELACIONADA CON EL PROTOCOLO

4. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para la realización efectiva de los derechos inherentes a la persona y el debido cumplimiento de los objetivos en pro de la igualdad de género, se encomienda a los Organismos Iberoamericanos a comprometerse con la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo en el seno de sus estructuras.

Lo anterior no solo resulta importante para cumplir con los marcos normativos internacionales y la legislación nacional vigente contra el acoso sexual en el ámbito laboral, sino que además supone un compromiso común para visibilizar y fortalecer la prevención en esta temática y contribuir a que la comunidad iberoamericana sea un espacio más igualitario e inclusivo que garantice el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia, exento de discriminaciones.

Para ello se insta a los Organismos Iberoamericanos a adoptar un protocolo formal de actuación, por escrito y público, que sea posteriormente difundido entre todo el personal, incluyendo mediante talleres de sensibilización, basado en el modelo elaborado por el Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos.

ANEXO 2: MODELO DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La presente declaración de principios se enmarca dentro de los esfuerzos del **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]** para dar respuesta al mandato de transversalización de la perspectiva de género en el sistema iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

En este sentido, el **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]**, hace público su compromiso con el objetivo de promover y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización, así como de fomentar eventos libres de acoso o discriminación para todas y cada una de las personas asistentes, sin importar su género, identidad y expresión de género.

De acuerdo con este compromiso, el **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]** declara que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo en todo tipo y modalidad representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Por lo que desde la **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]** no se permitirá ni tolerará ninguna expresión ni forma de acoso sexual o por razón de sexo hacia las personas asistentes u organizadoras de eventos ofrecidos por la **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]**. Esto incluye, pero no está limitado a: agresiones físicas, acoso verbal, intimidación, contacto físico, o acercamiento no deseado.

Cualquier situación de incomodidad, acoso sexual o discriminación por razón de sexo observada por las personas organizadoras del evento o denunciada por las personas asistentes podrá resultar en una llamada de atención y en casos graves o muy graves de una expulsión inmediata e irrevocable de la persona denunciada, sin perjuicio del derecho de la persona afectada a recurrir en cualquier momento a la vía jurisdiccional.

Si eres testigo o víctima de cualquier acto de acoso, te das cuenta de que alguien está siendo acosado/a o tienes cualquier comentario relacionado con la seguridad y comodidad de las personas asistentes por favor, comunícalo inmediatamente a una persona organizadora del evento.

Andorra Bolivia Colombia Cuba R. Dominicana El Salvador Guatemala México Perú Panamá Uruguay
Argentina Brasil Costa Rica Chile Ecuador España Honduras Nicaragua Portugal Paraguay Venezuela