

## Protocolos para el abordaje de la violencia por motivos de género en los parlamentos

*Recomendaciones y buenas prácticas de los poderes legislativos de las Américas y el Caribe*

---

*Los documentos informativos de ParlAmericas presentan investigaciones comparativas, consideraciones sobre políticas y áreas de acción legislativa sobre temas de interés para las y los parlamentarios, con especial atención a nuestros miembros de la región de las Américas y el Caribe.*

### ¿Por qué es importante que los parlamentos, como espacios de trabajo, cuenten con protocolos de abordaje de la violencia de género?

Dado su rol en la elaboración y sanción de leyes a largo plazo, los poderes legislativos representan el ámbito de construcción de consensos por excelencia para el establecimiento de reglas, incluidas aquellas vinculadas a la promoción y protección de los derechos humanos, como el abordaje de las violencias en el ámbito laboral. Cabe destacar que **los parlamentos constituyen en sí mismos un espacio de trabajo** y, por lo tanto, deben contar con normas claras de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por motivos de género a nivel institucional.

Según la [definición de las Naciones Unidas](#), la **violencia de género** se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su [identidad de género, expresión de género u orientación sexual](#). Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sesgadas. Si bien las mujeres, las niñas y las personas del colectivo LGBTIQ+ no son las únicas víctimas, la violencia de género las afecta de manera desproporcionada.

Se entiende por violencia de género toda conducta, acción u omisión, que de **manera directa o indirecta**, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

La violencia por motivos de género presenta diferentes [tipos y modalidades](#). Esta herramienta pretende abordar la violencia de género que se manifiesta en el [mundo del trabajo](#), en particular, en el ámbito parlamentario como espacio laboral.

Según un [informe](#) de la Unión Interparlamentaria (2016), las principales manifestaciones de violencia registradas contra parlamentarias y empleadas legislativas son las siguientes:

- humillaciones, insultos, amenazas de naturaleza sexual o sexista, incluso a través de redes sociales;
- acoso moral;

- violencia física;
- acoso sexual;
- agresión sexual y violación.

Las instituciones parlamentarias se caracterizan por su naturaleza politizada, que pone de manifiesto una serie de **factores contextuales** que pueden aumentar los riesgos de violencia, tales como:

- la acentuación de la dinámica de poder,
- la inmunidad o privilegios parlamentarios,
- la polarización en el proceso de toma de decisiones,
- la falta de representación paritaria de mujeres y de grupos poblacionales históricamente excluidos,
- la frecuencia de jornadas laborales prolongadas, y
- en algunos casos, la dependencia de la estabilidad laboral de los procesos electorales.

Un estudio de la [Unión Interparlamentaria](#) ha demostrado que el sexismo, el acoso y la violencia contra las parlamentarias y empleadas legislativas son generalizados y existen, en diversos grados, en todas las regiones del mundo.

- 82% de las parlamentarias que participaron del estudio internacional han experimentado violencia psicológica (comentarios de naturaleza sexista, intimidación y amenazas, publicación de imágenes humillantes de ellas mismas o connotaciones sexuales);
- 65% 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% ha experimentado violencia física;
- 20% ha sido acosada sexualmente;
- 42% fue atacada con comentarios sexistas en las redes sociales.

Siguiendo los estándares internacionales, todo espacio de trabajo debe contar con medidas de abordaje de las violencias. Por lo tanto, es un deber de los parlamentos como entorno laboral establecer **protocolos o políticas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral por motivos de género en el ámbito parlamentario.**

## **Paso a paso: elaborando una política de abordaje de la violencia por motivos de género en el ámbito parlamentario**

Una **política de abordaje de la violencia de género** comprende aquellas medidas internas (que pueden adoptar el formato de protocolos, directrices, reglamentos, normativa u otras disposiciones o acciones) establecidas por los parlamentos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por motivos de género en el ámbito institucional -al interior de los parlamentos como espacios de trabajo- con el fin de promover una **cultura organizacional libre de discriminación y de violencia.**

## Investigación y consultas previas a la elaboración del protocolo

- **REALIZAR CONSULTAS PRELIMINARES** – Recopilar información útil para desarrollar un protocolo de abordaje de la violencia de género en el ámbito parlamentario. Dialogar con las y los referentes de las áreas de recursos humanos del parlamento, o de las unidades técnicas, áreas institucionales o puntos focales para la igualdad de género del parlamento. Asimismo, realizar consultas con las y los legisladores así como el funcionariado parlamentario también contribuye no sólo a comprender el contexto específico de la institución, sino también a instalar la idea de contar con un protocolo efectivo y de delinear su contenido. Estas consultas pueden contribuir a identificar necesidades, oportunidades de mejora y a obtener un panorama general de los requerimientos esenciales para la implementación efectiva de esta política institucional.

Se sugiere también coordinar reuniones con especialistas en la materia o consultar con el personal legislativo de otros parlamentos de la región que se encuentren en proceso de implementación de este tipo de protocolos puede aportar experiencias sobre los desafíos y las estrategias de acción en el proceso de institucionalización de una política de abordaje de la violencia de género.

### → REVISAR ACUERDOS INTERNACIONALES VIGENTES

- ◆ **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**
  - Con especial énfasis en el artículo 11, que establece la obligación de los Estados a adoptar todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación basada en el género en la esfera del empleo** a fin de asegurar los mismos derechos, en condiciones de igualdad a todas las personas;
  - **Recomendaciones generales (RG) del Comité de la CEDAW**, en particular: **RG N° 19; RG N° 28 y RG N° 35**, sobre abordaje de la violencia de género;
  - **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, en especial el capítulo III que abarca la violencia contra la mujer;
- ◆ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)**
  - Con especial foco en el artículo 7 sobre los **deberes de los Estados**;
- ◆ **Convenio N° 190** de la Organización Internacional del Trabajo sobre **el abordaje de la violencia y el acoso**.

El *Protocolo de Actuación en materia de prevención y atención de la violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral* de la **Cámara de Diputados de México** incorpora secciones sobre el *Marco normativo internacional e Indicadores con perspectiva de género en materia de acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral de la CEDAW*.

- **CONSTRUIR CONSENSOS Y CONSOLIDAR APOYO** – Reconocer la existencia de discriminación y violencia de género laboral en el ámbito legislativo, sus diferentes expresiones y la necesidad de urgente abordaje mediante medidas institucionales. Generar este consenso puede resultar complejo, debido a la persistencia de tabúes y de estereotipos de género y a la resistencia por parte de las personas en posiciones de liderazgo y autoridad -quienes, posiblemente, no hayan experimentado personalmente situaciones de violencia laboral y pugnen por presentar externamente al parlamento como una institución libre de violencia. Para superar estos desafíos y generar el apoyo necesario a la política de abordaje de la violencia, resulta de utilidad basarse en los hallazgos de las consultas preliminares, así como en los fundamentos y disposiciones de los acuerdos internacionales.

En cuanto a experiencias de parlamentos de la región, la **Cámara de Diputados de Argentina** ha publicado una *Guía de buenas prácticas para erradicar la violencia por razones de género* en el ámbito parlamentario, que cuenta con una sección específica sobre *erradicación de la violencia laboral basada en el género*, incluyendo tanto medidas de prevención y protección como ejemplos de prácticas institucionales.

- **REALIZAR UN ESTUDIO DIAGNÓSTICO** – Analizar el estado interno de situación para comprender y conocer las experiencias de las víctimas de violencia laboral en el ámbito parlamentario y así estructurar un instrumento sólido y de aplicación efectiva, que incluya no sólo las consideraciones de especialistas sino también la perspectiva de las víctimas. El estudio diagnóstico puede llevarse adelante mediante diversas metodologías de trabajo, tales como las encuestas anónimas. La confidencialidad, la protección de víctimas y testigos y la no revictimización son principios fundamentales durante este proceso.

La **Cámara de Senadores de Paraguay**, con el apoyo de ParlAmericas, diseñó y gestionó una *encuesta anónima* sobre violencia laboral, violencia laboral sexista y acoso sexual en el ámbito de trabajo, con tres objetivos: realizar un sondeo inicial sobre la existencia de situaciones de violencia y acoso, de las cuales las y los funcionarios han sido víctimas y/o testigos; conocer las percepciones de las y los funcionarios/as sobre estas situaciones; y visibilizar este fenómeno inaceptable como primer paso para desarrollar las respuestas institucionales requeridas para erradicarlo.

### *Elementos clave para la elaboración del protocolo*

La siguiente tabla resume los elementos clave que debería abarcar un protocolo y comparte ejemplos y recomendaciones, basadas en una revisión de los protocolos existentes en la región y otras buenas prácticas en la materia. Este contenido pretende ofrecer un punto de partida para contribuir en la elaboración de un protocolo en la materia. Sin embargo, cabe señalar que cada parlamento puede y

debe elaborar su protocolo teniendo en consideración sus propias necesidades y coyuntura institucional.

<p><b>Objetivo(s)</b></p>	<p>Esta sección esboza las metas que se buscan alcanzar de manera clara y precisa.</p> <p><i>Ejemplos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer los mecanismos para la prevención y abordaje de la violencia laboral por razones de género en el ámbito parlamentario.</li> <li>● Promover una cultura organizacional basada en la igualdad de género, libre de violencia y discriminación.</li> </ul>
<p><b>Marco normativo</b></p>	<p>Este marco ofrece los fundamentos legales que sustentan la necesidad de institucionalización del protocolo: leyes y/o políticas nacionales que promuevan la creación del protocolo -o que puedan contribuir con su proceso de implementación- y acuerdos internacionales alineados con los objetivos del protocolo.</p> <p><i>Se sugiere incorporar los tratados internacionales que figuran en el apartado sobre “Revisar acuerdos internacionales vigentes” mencionados anteriormente.</i></p>
<p><b>Principios rectores</b></p>	<p>Los principios en esta sección guiarán la interpretación y la implementación del protocolo. A continuación, se presentan aquellos principios que figuran en los protocolos existentes en la región para el abordaje de la violencia en los poderes legislativos como espacios de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reserva de identidad, protección a denunciantes y testigos</li> <li>● Colaboración institucional</li> <li>● Debida diligencia y celeridad</li> <li>● Imparcialidad</li> <li>● No revictimización</li> <li>● Acceso a vías de recurso y reparación</li> <li>● Responsabilidad solidaria</li> <li>● Transparencia</li> <li>● Asistencia</li> <li>● Gratuidad</li> <li>● Perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos</li> <li>● No discriminación</li> <li>● Confidencialidad y privacidad del procedimiento</li> <li>● Trato humano y respetuoso</li> <li>● Efectividad</li> <li>● Igualdad sustantiva</li> <li>● Legalidad</li> <li>● Respeto a la dignidad humana</li> <li>● Responsabilidad</li> </ul>
<p><b>Ámbito de aplicación</b></p>	<p>Este apartado hace alusión al alcance del protocolo. Cabe destacar que el <a href="#">Convenio 190</a>, entendiendo la naturaleza cambiante del trabajo, brega por la prevención de la violencia y el acoso en <i>el mundo del trabajo</i>: aquella que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo. De este modo, se intenta</p>

reparar el sesgo de delimitar la violencia exclusivamente a aquella perpetrada o sufrida dentro del espacio de trabajo.

*Recomendaciones:*

- Proteger a todo el personal del parlamento, incluyendo parlamentarias/os, funcionarias/os, personal contratado (incluyendo todos los tipos de contratación) y voluntario, pasantes, prestadores de servicios y visitantes.
- Establecer un ámbito de aplicación extensivo que cubra, además del lugar de trabajo físico convencional, las actividades de trabajo facilitadas por las tecnologías, así como los espacios públicos y privados que también constituyen lugares de trabajo complementarios, entre otros.
- Reconocer que los factores contextuales pueden aumentar los riesgos de violencia en el ámbito parlamentario -dada la labor politizada de las y los actores parlamentarios, tales como las posiciones de influencia, la naturaleza diferencial de los términos de contratación y la inmunidad parlamentaria-, que resultan en asimetrías de poder y, a su vez, generan instancias de vulnerabilidad exacerbadas para las víctimas.

**Definiciones**

Esta sección define los conceptos clave del protocolo. Establecer una definición amplia e integral de violencia de género en el mundo laboral, desde un enfoque pragmático y centrado en las víctimas, es esencial para generar conciencia y dar respuestas con celeridad y eficacia. Es importante comprender que existen diferentes **manifestaciones o expresiones** del acoso y de la violencia de género en el ámbito del trabajo, ya que abarca un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que incluye desde la intimidación, las amenazas, el abuso, el hostigamiento, los insultos, la exclusión, la humillación, hasta los micromachismos y la violencia simbólica basados en el abuso de una posición de poder.

*Ejemplos de definiciones:*

- **Violencia laboral:** toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no consentidas por la víctima, ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía. Se incluye en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador o a la trabajadora un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante.
- **Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** 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,

	<p>sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (<a href="#">Convenio 190 de la OIT</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Violencia y acoso por razón de género:</b> 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 (<a href="#">Convenio 190 de la OIT</a>).</li> <li>● <b>Acoso sexual:</b> comportamiento con connotaciones sexuales no consentidas, llevado a cabo en un incidente o una serie de incidentes. El acoso sexual incluye, pero no se limita a: solicitudes de favores sexuales o agresiones sexuales; contacto físico inapropiado o no deseado; comentarios insultantes, gestos o bromas de <a href="#">naturaleza sexual o basadas en el género o sexo</a>; y preguntas o comentarios no deseados sobre la vida sexual de una persona. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Para mayor información, consulte la sección “Definición de acoso sexual laboral” del kit de herramientas “Acoso sexual laboral” en <a href="#">ParlGenderTools</a>.</i></li> </ul> </li> </ul> <p><i>Se recomienda explorar la <a href="#">Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206</a>, elaborada por la OIT, que precisa los conceptos acordados internacionalmente y, en su <a href="#">Capítulo 2</a>, ofrece explicaciones semánticas sobre los términos a definir.</i></p>
<p><b>Sujetos obligados</b></p>	<p>Esta sección indica los actores relacionados con el cumplimiento del protocolo y la prevención, erradicación y sanción del acoso y la violencia en el ámbito laboral así como sus competencias o responsabilidades respectivas.</p> <p><i>Recomendaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Afirmar que la responsabilidad de respetar e implementar el protocolo recaerá en <b>todo el personal del parlamento</b>, además de las y los parlamentarios, y será estipulada en los procesos de contratación. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Independientemente de la inmunidad que revisten <b>las y los parlamentarios</b> ante procesos disciplinarios y/o penales, deberían estar considerados como <b>sujetos obligados del protocolo</b>, por motivos de inclusión y protección.</li> <li>○ Algunos parlamentos optan por tramitar los casos que involucren a parlamentarios/as a través de un proceso alineado con el Código de Ética parlamentaria del país. Si dicho Código no contara con las disposiciones adecuadas para la protección contra el acoso o violencia en el ámbito laboral, se sugiere actualizarlo a los estándares internacionales de protección y prevención.</li> </ul> </li> <li>● Crear una unidad técnica o comité encargado de canalizar denuncias y llevar a cabo la investigación de los casos, especificando su conformación y funciones.</li> </ul>

- 
- Determinar el área institucional a la que se remitirán los resultados de la investigación y la propuesta de resolución.
- 

En el proceso de redacción del protocolo, se recomienda la utilización del **lenguaje inclusivo con perspectiva de género**, que promueva la protección de todas las personas que podrían ser víctimas de violencia o acoso por motivos de género en el mundo del trabajo.

*Para ello, se sugiere explorar la [Guía para el uso del lenguaje con perspectiva de género en el ámbito legislativo](#), elaborada por la Cámara de Diputados de Argentina; la [Guía para el uso del lenguaje inclusivo](#), diseñada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica; o el [Manual para el uso del lenguaje incluyente y no sexista](#), publicado por el Senado de México.*

### *Implementación efectiva del protocolo*

Para contribuir a la transformación cultural e institucional hacia parlamentos cada vez más sensibles al género, no sólo es esencial disponer de un protocolo para el abordaje de la violencia en el ámbito legislativo, sino también implementar estrategias de acción para lograr su implementación efectiva.

- **ASIGNAR RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN** – Garantizar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios para la ejecución efectiva del protocolo puede incluir la contratación de personal especializado, la provisión de materiales para la capacitación y la creación de infraestructuras internas adecuadas para la canalización de denuncias y el apoyo a las víctimas.
- **IMPLEMENTAR ACCIONES DE PREVENCIÓN** – Impartir acciones de sensibilización, como campañas de comunicación, para generar conciencia en el ámbito parlamentario, fortalecer el espacio de trabajo como un entorno seguro y respetuoso y promover una cultura organizacional libre de violencia.

En el **Senado Federal de Brasil** se han creado [campañas comunicacionales](#) así como publicaciones sobre la importancia de prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en el poder legislativo como espacio de trabajo.

- **IMPARTIR CAPACITACIONES** – Organizar procesos de formación y capacitación -como talleres, seminarios y cursos- en materia de prevención y abordaje de la violencia de género en el mundo del trabajo, que incluya el procedimiento de actuación conforme el protocolo.



El **Senado de México**, a través de su Unidad Técnica para la Igualdad de Género, organiza las “**conferencias naranjas**” todos los días 25 de cada mes, en referencia al 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. A través de esta serie de capacitaciones, se brindan herramientas prácticas y metodológicas para la identificación y atención de casos de violencia de género.

En el **Congreso de la República Argentina** se llevan a cabo capacitaciones en perspectiva de género en el marco de la **Ley Micaela** (2019) que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías.

- **GENERAR DATOS A PARTIR DEL REGISTRO DE DENUNCIAS** – Observar, registrar, medir y analizar las denuncias recibidas así como su tramitación, para evaluar la eficiencia del procedimiento establecido en el protocolo. Esta información también podría resultar útil a la hora de elaborar propuestas de mejora de las políticas institucionales para el abordaje de la violencia y el acoso laboral por motivos de género. Publicar el número de denuncias -siempre respetando la confidencialidad y seguridad de la persona demandante-, como medida de rendición de cuentas, permite conocer el estado de situación y así generar conciencia a nivel organizacional.

El **Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo de la Asamblea Legislativa de Costa Rica** establece que el registro e información relativa a las sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, después de su firmeza, será de acceso público, resguardando la identidad y toda otra información sensible de las víctimas.

- **MONITOREAR Y ACTUALIZAR EL PROTOCOLO** – Evaluar periódicamente la implementación del protocolo permite identificar oportunidades de mejora. Algunos parlamentos implementan la buena práctica de presentar informes anuales sobre el funcionamiento del protocolo, como herramienta de rendición de cuentas. Esta práctica también contribuye a la actualización del protocolo, en los casos que sea necesario actualizarlo al contexto organizacional.

El **Senado de Canadá** ha modernizado su protocolo de abordaje del acoso sexual en el ámbito parlamentario, reflejando la visión de brindar a las personas que forman parte del Senado como espacio de trabajo un entorno sano y satisfactorio, que propicie el crecimiento profesional, individual y colectivo, a partir de una visión amplia que responda a las necesidades del contexto, estableciendo normas más exigentes con el objetivo de garantizar que las protecciones y los procedimientos para abordar el acoso laboral en todas sus formas

sean más sólidos.

El **Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual de la Cámara de Diputados y Diputadas de Chile** establece la evaluación obligatoria del instrumento cada dos años para proponer adecuaciones que se estimen necesarias.

La enmienda al [Reglamento de Rendición de Cuentas del Congreso](#) de 1995 (2018) exige que la **Oficina de Derechos Laborales del Congreso** de los Estados Unidos (OCWR, por sus siglas en inglés) realice una encuesta sobre el entorno laboral en las oficinas del poder legislativo, por cada período legislativo.

### Protocolos parlamentarios de abordaje de las violencias en las Américas y el Caribe

Actualmente, sólo el 25% de los parlamentos de la región cuenta con un protocolo específico de abordaje de la violencia en su ámbito interno.

Parlamento	Medidas adoptadas
<b>Congreso de la Nación Argentina</b>	<p>El Congreso de la Nación Argentina ha adoptado el <a href="#">Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género (2018)</a>, reglamentado al año siguiente.</p> <p>Asimismo, la Cámara de Diputados ha publicado una <a href="#">Guía de buenas prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos en la diversidad</a> y cuenta con un <a href="#">recurso</a> con buenas prácticas para el avance de la igualdad de género.</p>
<b>Congreso Nacional de Brasil</b>	<p>El Senado Federal de Brasil ha adoptado el <a href="#">Acta del Secretario Nº 8 (2018)</a> mientras que la Cámara de Diputados ha sancionado la <a href="#">Resolución de la Cámara de Diputados Nº 27 (2018)</a>, para crear un Comité de Defensa de la Mujer contra el acoso moral y sexual. Compuesto por diputadas y funcionarias, recibe denuncias de parlamentarias, empleadas, becarias o visitantes.</p> <p>Asimismo, se ha establecido el <a href="#">Programa Pro Equidad de Género y Raza</a>, cuyo objetivo es promover la igualdad de género y de trato por medio de nuevas concepciones en la gestión de personal y en la cultura organizacional.</p>
<b>Parlamento de Canadá</b>	<p>El Parlamento de Canadá cuenta, por un lado, con un <a href="#">Código de Conducta entre los Miembros del Parlamento (2014)</a>, y, por el otro, con <a href="#">normativa que regula las relaciones entre las y los empleados legislativos (2018)</a>.</p> <p>Con miras hacia la actualización normativa, en 2019, se llevó a cabo un proceso de <a href="#">modernización</a> de la <a href="#">inicial política de prevención del acoso sexual (2017)</a> en el ámbito del Senado de Canadá.</p>
<b>Congreso Nacional de Chile</b>	<p>El Senado de Chile ha aprobado el <a href="#">Protocolo para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual (2018)</a>, conforme su Política de calidad de vida laboral. Siguiendo el protocolo, si la persona denunciada fuera un/a parlamentario/a, interviene asimismo la Comisión de Ética.</p> <p>La Cámara de Diputados y Diputadas de Chile ha adoptado un <a href="#">Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara (2019)</a>, aplicable a legisladores, personal y contratistas, y denunciantes externos. Establece procedimientos de investigación, protección de víctimas y testigos, sanciones y el nombramiento de una Coordinación de Políticas de Género para apoyar su implementación.</p>

<b>Congreso de la República de Colombia</b>	Tanto el Senado de la República como la Cámara de Representantes de Colombia han adoptado el <a href="#">Protocolo Integral para la Prevención y Orientación Institucional frente a Conductas de Violencia Sexual, en el Ámbito Laboral y Contractual, en el Congreso de la República</a> (2023), que incluye medidas de no revictimización y empoderamiento a las víctimas.
<b>Asamblea Legislativa de Costa Rica</b>	La Asamblea Legislativa de Costa Rica fue el primer país de la región en adoptar un <a href="#">Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo</a> (2011), que ha sido actualizado posteriormente.  Asimismo, cuenta con una <a href="#">Política de Igualdad y Equidad</a> (2013) que tiene, entre sus funciones, implementar estrategias para la prevención, detección y sanción de prácticas de acoso sexual y laboral basadas en el género.
<b>Congreso de la Unión de México</b>	La Cámara de Diputados de México cuenta con un <a href="#">Protocolo de Actuación en materia de prevención y atención de la violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral</a> (2015), que incluye un formato modelo para la canalización de denuncias.  El Senado de México ha adoptado un <a href="#">Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República</a> (2019), que exige la sensibilización de todo el personal y de los mecanismos de coordinación intrainstitucional, incluyendo los puntos focales. La actualización del protocolo de 2022 incorpora una Ruta Crítica de Atención.
<b>Congreso de los Estados Unidos</b>	La enmienda al <a href="#">Reglamento de Rendición de Cuentas del Congreso</a> (2018) establece protecciones ante acciones de discriminación y acoso en el ámbito laboral. Instituye la figura de un asesor confidencial, encargado de informar al personal sobre sus derechos y de apoyarles en los procesos de denuncias.
<b>Parlamento de Uruguay</b>	En 2019, la Cámara adoptó un <a href="#">Protocolo de actuación ante denuncias de acoso laboral</a> , que promueve la implementación de campañas de sensibilización y prevención.

Para mayor información sobre **políticas institucionales en materia de género** dentro de los parlamentos, le sugerimos visitar [este tablero interactivo de prácticas parlamentarias para la igualdad de género](#), elaborado por ParlAmericas.

### Lecturas y recursos adicionales

- Organización Internacional del Trabajo, *Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*
- ParlAmericas, *ParlGenderTools - Kit de herramientas: Acoso sexual en el trabajo*

- Unión Interparlamentaria (2016), *Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres parlamentarias*



Esta publicación ha sido posible en parte gracias al generoso apoyo del Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

Agradecemos a las y los integrantes de la Red de Funcionarias y Funcionarios Parlamentarios para la Igualdad de Género de ParlAmericas, quienes revisaron y contribuyeron a la compilación de las prácticas existentes en la región.

Última actualización en enero de 2025.