

Políticas y Procedimientos sobre el Acoso Sexual

Alianza Global MenEngage

Políticas y Procedimientos sobre el Acoso Sexual.....	1
I. Introducción	2
1.1. Justificación	2
1.2. Compromiso	3
1.3. Propósito	3
1.4. Alcance.....	3
1.5. Cobertura	4
1.6. Complementariedad.....	4
II. Definiciones.....	4
2.1. Violencia Sexual.....	4
2.2. Acoso sexual.....	5
2.3. Explotación sexual y abuso sexual.....	5
2.4. Casos específicos de acoso sexual, explotación y abuso sexual	6
2.5. Diferencias culturales	7
2.6. Sexualidad Positiva	7
III. Prevención.....	8
3.1. Transformación cultural.....	8
3.2. Capacitación, concientización y construcción de habilidades	8
3.3. Escrutinio para el reclutamiento y la contratación	10
3.4. Difusión de la política	10
IV. Respuesta.....	11
4.1. Enfoque centrado en las/os sobrevivientes y la justicia restaurativa	11
4.2. Comunicación asertiva y apoyo inmediato antes de una escalada.....	12
4.3. Búsqueda de apoyo frente al riesgo de la perpetración	12
4.4. Cómo denunciar	13
4.5. Vías para denunciar	13
4.6. Cómo recibir e inicialmente procesar denuncias	14

4.7.	Reportar un crimen	15
4.8.	Mecanismo informal de presentación de denuncias	15
4.9.	Mecanismo formal de presentación de denuncias.....	16
4.10.	El Comité de Revisión.....	16
4.11.	Alternativa a los mecanismos formales e informales de denuncia: Monitoreo	18
4.12.	Mecanismos especiales para el abuso sexual hacia la niñez.....	18
4.13.	Protección de persona que destapan malas practicas y la persona acusada	19
4.14.	Conclusiones y acciones de seguimiento después de una investigación	19
V.	Monitoreo y Evaluación	21
Anexo		22
	Borrador del diagrama de flujo para la sección de respuestas	22
Referencias.....		23

I. Introducción

1.1. Justificación

La Alianza MenEngage es una red de organizaciones de sociedad civil comprometida con desmantelar el patriarcado y promover la justicia social por medio del trabajo con los hombres y los niños. Esta política consolida el compromiso de la Alianza a eliminar todas las formas de violencia sexual, incluyendo dentro de las organizaciones entre la membresía. Teniendo en cuenta el carácter generalizado de este problema a través de todos los contextos, reconocemos la posibilidad que hayan personas afectadas por esta violencia, o, perpetradores - o ambos - dentro de la membresía de la alianza. Nuestras organizaciones no son inmunes a la perpetración de estos comportamientos. Esto fue demostrado claramente por el movimiento #MeToo, así como por las condenas públicas en contra de organizaciones no-gubernamentales internacionales y Agencias de la ONU trabajando en desarrollo y asistencia humanitaria, por su falta de protección de las personas sobrevivientes y la continua perpetuación de un estatus quo de impunidad. Como Alianza, reconocemos que el acoso sexual y otras formas de violencia ocurran en nuestros círculos, y que posiblemente gran parte de la membresía de la Alianza MenEngage no esté bien preparada y/o no tenga las herramientas apropiadas para poder prevenir y responder de manera efectiva, ética, transparente y responsable.

Esta política tiene como objetivo llenar esta brecha potencial dentro de la Alianza Global MenEngage, así como inspirar a nuestra membresía y organizaciones asociadas a instituir políticas, capacidades y herramientas similares. Esta política no remplace la ley nacional, sino actúa como un compromiso como Alianza para abordar la problemática. Reconocemos que este esfuerzo será un proceso, al cual nos hemos comprometido a llevar a cabo en colaboración con nuestra membresía, organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres, y con los comités establecidos para implementar esta política.

1.2. Compromiso

El liderazgo de la Alianza Global MenEngage se compromete plenamente a desarrollar e implementar esta política, y asignará recursos humanos y financieros según sea necesario para abordar esta problemática de manera adecuada. La Alianza Global MenEngage busca ir más allá de un enfoque de simplemente cumplir con una serie de requisitos (como el 'box-ticking' en inglés) y de manejar discursos de labios para afuera sobre este importante asunto. Mas bien optamos por un compromiso firme al desarrollo de nuestros mecanismos internos de respuesta para prevenir y abordar todas las formas de violencia sexual.

Los/as miembros de la Alianza MenEngage se comprometen a actuar como aliados/as de las personas afectadas por el acoso sexual y otras formas de violencia sexual; a ser testigos activos o "upstanders"¹ y a asumir la responsabilidad de rendir cuentas entre si y ante todos/as. Nuestros Principios Centrales, Código de Conducta y misión, orientan a la Alianza y a sus miembros sobre tratar a todas las personas con dignidad, respeto y empatía; a garantizar el consentimiento en las actividades sexuales, a la vez teniendo en mente las diferencias de poder que pueden comprometer el consentimiento; así como a escuchar y tomar con seriedad cualquier preocupación de las que estemos o se nos haga consciente. La Alianza, como colectivo, se compromete a apoyar, pedir y rendir cuentas sobre los 'puntos ciegos' que podamos tener como individuos. Esto significa entre otras cosas, mejorar nuestro rol en mantener la alerta y vigilar por posibles actos que puedan constituir violencia sexual, además de encontrar maneras adecuadas de respuesta colectiva.

1.3. Propósito

Esta política tiene como objetivo prevenir comportamientos nocivos, promover prácticas saludables, así como poner fin a cualquier sistema de impunidad dentro de Alianza Global MenEngage; asegurar políticas y prácticas que garanticen el apoyo para aquellas personas afectadas por las conductas negativas, y garantizar la rendición de cuentas por parte de los perpetradores.

1.4. Alcance

El alcance de esta política abarca todos los tipos de violencia sexual, con atención especial al acoso sexual (vea la sección de "Definiciones" para mayor claridad). La política se aplica en particular a nuestro trabajo y a las relaciones dentro de nuestras organizaciones y redes. Los comportamientos dañinos relacionados con la violencia sexual, incluyendo el acoso sexual, que ocurran en otros ámbitos de nuestras vidas serán abordados como parte de nuestro Código de Conducta.

¹ El "testigo activo" o "upstander" es una persona que habla o actúa en apoyo a una persona individual o una causa, particularmente alguien que interviene de parte de una persona que está siendo atacada o que enfrenta actos de agresión e intimidación. Fuente para la definición en inglés: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/upstander>

1.5. Cobertura

Esta política cubre a aquellas personas que representan a la Alianza Global MenEngage y tienen una conexión contractual o legal con la entidad legal registrada en el Distrito de Columbia, EE.UU., 'Alianza Global MenEngage'. Esto incluye: Personal del Secretariado Global de MenEngage, miembros de la Junta Directiva Global, así como oficiales, voluntarios/as, pasantes y consultores/as directamente contratados/as por la Alianza Global MenEngage Global.

Esta política será aplicable, en conformidad a lo acordado, a cualquier organización socia y su personal de membresía con quien la Alianza Global MenEngage haya tenido o tendrá arreglos contractuales de cualquier tipo. Por ejemplo, la membresía de la Alianza que auspicia el secretariado regional y recibe subvenciones de la Alianza Global MenEngage. Aquellas personas cubiertas por este acuerdo, la firmarán anualmente para garantizar que todas las posibles nuevas políticas se entiendan y se sigan.

Esta política no es directamente aplicable a nivel legal a la membresía internacional de la Alianza, la cual se conforma de 700 organizaciones miembro presentes y organizadas en redes a nivel de región y país a través de varias regiones del mundo. Requerimos, sin embargo, que toda la membresía, organizaciones asociadas y redes desarrollen sus propias políticas y procedimientos, los cuales deben incorporar elementos de esta política Global.

1.6. Complementariedad

Esta política está pensada para leerse junto al [Código de Conducta](#), los [Principios Centrales](#), los [Estándares y Guías para la Rendición de Cuentas](#) y la Política de Protección de la Niñez y la Juventud ([inserte enlace aquí](#)) de la Alianza. Estos instrumentos se complementan entre ellos.

II. Definiciones

No existen definiciones perfectas que puedan contener las complejidades sobre la violencia sexual y el acoso sexual. Muchos de estos comportamientos y el daño que resulta de ellos son específicos en cada contexto. En nuestro esfuerzo por aclarar estos términos, la intención es ofrecer una flexibilidad que pueda acomodar las situaciones específicas de cada contexto. Sin embargo, los siguientes términos deben considerarse como un estándar mínimo para definir estos comportamientos; los contextos locales pueden expandir en sus definiciones sin contradecir los elementos incluidos aquí.

2.1. Violencia Sexual

La Alianza define y entiende la violencia sexual como un término general que incluye distintas formas de comportamiento sexual dañino, tal y como el acoso sexual, el abuso sexual y la explotación sexual. Estos comportamientos tienen en común el abuso de poder, debido a los

desequilibrios de poder entre dos o mas partes, los cuales contribuyen a, y agravan, la falta de consentimiento.

La violencia sexual, incluyendo el acoso sexual, es “un tipo de violencia, y una violación y abuso a los derechos humanos que probablemente resulte o en el sufrimiento o el daño físico, psicológico, sexual, económico o social [1]”.

La causa raíz de estos abusos de poder son entendidos como expresiones de las estructuras patriarcales y otras desigualdades y opresiones, tal y como el racismo, el colonialismo, el etnocentrismo, la discriminación por las discapacidades, el privilegio de clase y el heterosexismo. Estas formas de desigualdad y opresión se cruzan y se combinan con el sexismo y la misoginia de tal forma en que unos grupos resulten mas afectados que otros por las discriminaciones de origen patriarcal. A pesar de que todas las personas puedan ser sobrevivientes o perpetradores de violencia, las investigaciones sobre el tema indican que las mujeres experimentan estas formas de discriminación más a menudo que los hombres, y que los hombres corren mayor riesgo de cometer la violencia sexual. Las personas transgénero y de género no-binario tienden a enfrentarse a más violencia sexual que las mujeres heterosexuales.

2.2. Acoso sexual

La Asamblea General de la ONU afirma que “el acoso sexual abarca un continuo de comportamientos inaceptables e indeseables y prácticas de naturaleza sexual que pueden incluir, pero no se limitan a, sugerencias o demandas sexuales, solicitudes de favores sexuales, y conductas o gestos sexuales, verbales o físicos que son o pueden ser percibidos razonablemente como ofensivos o humillantes [1]”.

Estos son tres tipos de comportamiento de acoso sexual:

Coerción Sexual (“propuesta o ejecución de un intercambio que ofrece un beneficio en el lugar de trabajo, o la ausencia de un detrimento en cambio por cumplir con una demanda sexual”)[2]

Atención sexual no deseada (Avances sexuales - verbales o físicos - no deseados)

Acoso de género (“comportamiento verbal o no verbal que transmitan la hostilidad, la cosificación, la exclusión, o el estatus de segunda clase con relación a personas de un género en particular”) [3]. Este tipo de acoso sexual no es necesariamente de naturaleza sexual.

Todos estos tipos de acoso sexual pueden manifestarse como “una condición del ambiente del lugar de trabajo, compuesta de conductas dominantes o persistentes, o un único incidente grave” [2].

2.3. Explotación sexual y abuso sexual

El Secretariado General de la ONU define estos términos como lo siguiente [4]:

“La explotación sexual significa cualquier abuso - hecho o intentado - de una posición de vulnerabilidad, diferencias de poderes o confianza para fines sexuales, lo que incluye, pero no se limita a, la ganancia monetaria, social o política derivada en la explotación sexual de otra persona.”

“El abuso sexual significa la intrusión física, realizada o amenazada, por fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.” En esta política expandimos esta definición para incluir el abuso sexual no-físico tal y como los comentarios sexuales o sexualizados, las miradas lascivas y los gestos sexualmente sugerentes.

2.4. Casos específicos de acoso sexual, explotación y abuso sexual

Estos casos incluyen pero no se limitan a los siguientes [5]:

Conducta física

- Contacto físico no deseado incluyendo palmear, pellizcar, acariciar, besar, abrazar, toquetear o tocar de manera inapropiada.
- Violencia física
- Agresión sexual, incluyendo relaciones sexuales sin consentimiento y contacto sexual sin consentimiento.
- Uso de amenazas relacionadas con el trabajo o recompensas a cambio de favores sexuales.
- Entrega de bienes o servicios destinados beneficiarios de apoyo, en cambio por los favores o las relaciones sexuales.

Conducta verbal

- Comentarios sobre la apariencia, edad, vida privada, etc. de otra persona
- Comentarios, historias o bromas de carácter sexual
- Insinuaciones sexuales
- Invitaciones sociales a citas o a interacción física no deseadas y de manera repetida
- Insultos basados en el sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona
- Comentarios condescendientes o paternalistas
- Enviar, o forzar a otra persona a compartir, mensajes e imágenes sexuales explícitas

Conducta no-verbal

- Mirar o ver fijamente de manera sexual o no deseada
- Mostrar material sexual explícito o sugerente
- Gestos sugerentes y sexualizados
- Silbar y otros comportamientos sugerentes sexuales o cosificadores

- Usar los equipamientos o aparatos técnicos de otro/a empleado/a, con o sin consentimiento, para ver material sexual explícito, incluyendo con la intención de intimidar a alguien

Acoso sexual en contextos digitales

Las actividades en línea y las infracciones serán tratadas con la misma seriedad de los casos ocurriendo en persona, los cuales incluyen pero no se limitan a los siguientes [1 & 6]:

- “El troleo, el ciber-acoso e intimidación, incluyendo las conductas verbales o no verbales de naturaleza sexual no deseada” [6]
- Acoso, amenazas de muerte y amenazas de violencia de género o sexual
- Vigilancia y rastreo arbitrario o ilegal, censura y hackeo de cuentas digitales, teléfonos móviles y otros aparatos electrónicos
- Otros comportamientos descritos en las secciones anteriores (conducta verbal y no verbal)

2.5. Diferencias culturales

Como Alianza Internacional tenemos presente la diversidad cultural, y reconocemos que la aceptación de interacción física y 'bromas' íntimas pueden diferir en distintas culturas (y de persona a persona, incluyendo el uso del lenguaje y la jerga). Por este motivo, enfatizamos la necesidad de comunicarse de manera clara y respetuosa, así como reconocer que el impacto de nuestras acciones pueden ser dañinas aun si no son esas nuestras intenciones.

También reconocemos que muchos de los países en los que se encuentran nuestros miembros, tienen políticas estrictas sobre las distintas formas de acoso sexual, las cuales establecen lo que se considera un comportamiento apropiado y uno inapropiado. Sin embargo, también tomamos en cuenta que en muchos contextos estas definiciones, sus interpretaciones e implementaciones pueden ser ambiguas. En estos casos, especialmente donde la Alianza Global MenEngage tenga una asociación contractual, este documento de política, junto a su propósito fundamental, se considera como documento guía para avanzar en la interpretación y las aplicaciones basadas en el contexto.

2.6. Sexualidad Positiva

La Alianza MenEngage reconoce que la sexualidad es un aspecto positivo de nuestra existencia humana. Esta política no deberá usarse como un obstáculo para la participación en, y la expresión de, un placer sexual saludable; o como manera de crear un ambiente sexual opresivo. Por el contrario, al promover el consentimiento, el respeto y la seguridad, apuntamos a contribuir a los derechos y libertad sexual de todas las personas. Sin embargo, la Alianza MenEngage aconseja evitar cualquier tipo de relación sexual entre aquellas personas que representan a la Alianza Global MenEngage o quienes tengan una conexión contractual o legal con la Alianza. Esto sirve para prevenir el riesgo de acoso sexual, la malinterpretación, o

tratamiento preferencial. Si tales relaciones ocurren, se aconseja que las personas involucradas declaren su relación al Director/a Global.

III. Prevención

3.1. Transformación cultural

La Alianza Global MenEngage se compromete a promover prácticas que fomenten un ambiente seguro para hablar abiertamente sobre la violencia sexual. Queremos crear una cultura organizacional donde exista una responsabilidad compartida hacia la seguridad de todas las personas dentro nuestra organización, y con las que nuestra organización interactúa. Se reconoce que una política formal para la violencia sexual no será suficientemente efectiva si la cultura organizacional contradice los compromisos presentados en la política.

El liderazgo de la Alianza Global MenEngage se encuentra en una posición clave para crear el ímpetu e impulsar este objetivo de transformación cultural. Al tomar en cuenta que las jerarquías rígidas, las dinámicas de poder desiguales y la discriminación sistemática en contra de las mujeres y otros grupos oprimidos crean condiciones para que la violencia sexual suceda y persista, debe existir un constante compromiso organizacional al poder compartido, la diversidad en las posiciones de liderazgo, la democracia institucional, las normas igualitarias y la rendición de cuentas a nivel relacional.

3.2. Capacitación, concientización y construcción de habilidades

La Alianza Global MenEngage se asegurará que todas aquellas personas cubiertas por esta política reciban capacitaciones anuales y apoyo en el fortalecimiento de capacidades, sobre cómo prevenir y responder a todas las formas de violencia sexual, incluyendo las reflexiones críticas y el desarrollo de habilidades.

Las capacitaciones incluirán los siguientes elementos principales:

- Entender el acoso sexual y otras formas de violencia sexual, la causa raíz², el impacto de aquellas personas afectadas, así como temas relacionados al poder³, la interseccionalidad de la discriminación, y las distintas definiciones establecidas en los enfoques de la justicia restaurativa y los sistemas legales.

² Las causas de la violencia sexual incluyen el abuso del poder por cualquier persona en una posición de ventaja y un sentimiento de derecho y privilegio, en particular desde los hombres.

³ La capacitación puede aportar a la sensibilización de potenciales perpetradores sobre su comportamiento dañino. De la misma manera, es posible que las personas afectadas no sepan lo que están experimentando.

- Entender por qué las personas afectadas por la violencia sexual puedan decidir no denunciar
- Los estándares de comportamiento: los comportamientos respetuosos y las relaciones saludables en contraste con el acoso y el abuso
- Los pasos a seguir en caso de presenciar o sospechar que una persona está siendo afectada por un acto de violencia sexual (como ser un testigo activo "upstander"⁴).
- Pasos a seguir en caso de presenciar o sospechar que una persona está cometiendo actos de violencia sexual (estrategias para cuestionar su comportamiento, maneras de cambiarlo o disuadir al perpetrador de su comportamiento, cuándo y cómo denunciar este comportamiento, etc.)
- Cómo debe responder una persona acusada de acoso sexual de manera ética, tomando en cuenta la rendición de cuentas
- Estrategias para crear un proceso de apoyo a perpetradores del acoso u otras formas de violencia sexual para que se sometan a un rendición de cuentas.
- Pasos a seguir si has experimentado acoso sexual por parte de alguien en la organización
- Especificidades de la Política para el Acoso Sexual de la Alianza MenEngage, y todas las actualizaciones y revisiones

Esta capacitación será:

Basada en la evidencia; promovida por líderes la alta directiva de la organización/redes; retomada y ratificada regularmente; adaptada según las necesidades específicas del lugar de trabajo, el contexto y la posición de las personas recibiendo la capacitación; llevada a cabo por capacitadores/as cualificados/as; y habitualmente evaluada. A lo largo de las iniciativas y procesos de fortalecimiento de capacidades, la Alianza Global MenEngage trabajará en estrecha colaboración con los liderazgos, las organizaciones y redes en defensa de los derechos de las mujeres y la justicia social.

La capacitación inicial se complementará subsecuentemente por continuas actividades e iniciativas de fortalecimiento. Todos los años, la Alianza MenEngage ofrecerá un curso de actualización sobre el contenido de esta política dirigida a su personal de membresía, junta directiva y oficiales, así como a la membresía de las redes a nivel regional y nacional.

⁴ Un testigo activo o "upstander" es alguien que: actúa en apoyo de otras personas que enfrentan la discriminación o el abuso; no confabula, colabora ni protege a los perpetradores (aun siendo amistades o colegas cercanos); apoya entre pares para el reconocimiento de los 'puntos ciegos' en sus propios comportamientos, y juega un rol constructivo en asegurar una rendición de cuentas para su conducta, lo que incluye iniciar un proceso de justicia transformadora si la persona sobreviviente o denunciante desea entrar en este proceso.

Las capacitaciones se llevarán a cabo principalmente en persona, y serán complementadas por eventos en línea. Se proporcionarán recursos adicionales para continuar este aprendizaje (libros, páginas web, vídeos, etc.).

3.3. Escrutinio para el reclutamiento y la contratación

La Alianza Global MenEngage establecerá rigurosos procedimientos para escrutar, reclutar y seleccionar el Personal del Secretariado Global, la membresía de la Junta Directiva Global (en particular las posiciones de co-coordinación), el personal -incluyendo oficiales, voluntariado, pasantes, consultores/as, y la Coordinación Regional- que tenga una conexión contractual con la Alianza MenEngage.

Estos procedimientos incluirán lo siguiente:

- Requisitos obligatorios de referencias y chequeos de antecedentes
- Aquellas candidaturas donde se haya encontrado un comportamiento inapropiado (relacionado con acoso sexual u otros tipos de violencia) no serán admisibles para posiciones de liderazgo dentro de la Alianza, al menos que algunas condiciones específicas se hayan cumplido⁵.
- Toda la membresía de la Junta Directiva y el personal firmarán los principios centrales y el código de conducta, lo que incluye haber leído y entendido esta política.

3.4. Difusión de la política

Se dará publicidad a esta política por medio de diversos canales, con el fin de garantizar su debida implementación (ej.: afiches, folletos, campañas en línea, etc.). Se difundirán los siguientes mensajes entre todas las personas quienes interactúan con representantes/as de la Alianza MenEngage [7].

Si Ud. experimenta acoso, abuso o explotación sexual, por parte de representantes de la Alianza MenEngage, tiene derecho a:

- Confrontar a la persona. Si se siente cómodo/a haciendo esto, hágale saber a la persona que su comentario o conducta es no deseada e inaceptable. Explique lo que pasó en sus propias palabras, cómo esto lo/a hizo sentir, cómo se sienten otras personas al respecto (si corresponde), y cómo preferiría ser tratado/a. Cuando sea posible, mantenga un récord del (los) incidente(s).

⁵ [13] Ver este artículo por Michael Flood (2018) como referencia para esta toma de decisiones:

<https://xyonline.net/content/when-profeminist-men-are-alleged-have-perpetrated-abuse-or-harassment>

E; propone “que los individuos que tienen historias de perpetrar el abuso pueden jugar un rol en la prevención de la violencia y en esfuerzos feministas, siempre y cuando se hayan establecido ciertas condiciones. Tales individuos deberían poder hablar en eventos como educadores etc., siempre y cuando: (a) la violencia que perpetraron fue desde hace mucho tiempo en el pasado; (b) que han tenido que rendir cuentas por su comportamiento; (c) que han cambiado su conducta y compensado por el daño a las personas afectadas; y (d) que hablen sobre su comportamiento abusivo de forma en que asuman su responsabilidad por el.”

- En el caso de que el comportamiento no deseado continúe después de haber confrontado a la persona o al equipo, o si siente que una confrontación directa puede ponerlo/a en una posición de riesgo o no es la mejor respuesta en ese momento, favor reporte la situación a una persona de confianza conectada a la Alianza MenEngage a nivel del país, de la región o internacional, la que puede reportar lo sucedido por medio de las vías apropiadas.
- También tiene el derecho de confrontar al individuo e inmediatamente denunciar la situación antes de esperar un cambio, por medio de las vías más convenientes establecidas en esta política.

Si Ud. presencia o es informado de un acto de acoso, abuso o explotación sexual:

- Alce la voz e informe a la persona agresora como Ud., como observador/a imparcial, percibe este comportamiento. Demuestre su inquietud y preocupación.
- Sea específico/a sobre el comentario o comportamiento, e informe al individuo por qué esto le creó incomodidad. Consulte la política de la organización y/o nuestra misión y valores además de sus propias percepciones.
- Consulte con la persona afectada por estos comportamientos para ver si desea denunciar la situación conforme a los procedimientos de denuncia presentados en esta política.

IV. Respuesta

4.1. Enfoque centrado en las/os sobrevivientes y la justicia restaurativa

La Alianza Global MenEngage se compromete a desarrollar procedimientos para reportar y lidiar con situaciones de acoso sexual y otras formas de violencia, que centren las perspectivas, las necesidades y los derechos de las personas afectadas por dicha violencia. La Alianza motivará y apoyará la denuncia de cualquier preocupación o alegato de violencia sexual por parte de representativos/as de la Alianza Global MenEngage. A la vez es consciente que el miedo a las represalias, la vergüenza, la desconfianza y la falta de información son algunas de las razones que podrían impedir la denuncia por parte de las personas afectadas. La correcta implementación de esta política debería servir para contrarrestar la tendencia de sub-reportar las incidencias.

El enfoque de justicia restaurativa ha inspirado también a La Alianza, a la vez que reconoce que esta en un proceso de aprendizaje en este tema. La justicia restaurativa es “un proceso dirigido a involucrar (...) a todos los que tengan interés en una ofensa particular, e identificar y atender colectivamente los daños, las necesidades y obligaciones derivados de dicha ofensa, con el propósito de sanar y enmendar los daños de la mejor manera posible [8]”. Un elemento

central para las personas que han causado daño - ya sea intencional o no - es reparar este daño, lo que implica aceptar las responsabilidades de las acciones y omisiones propias.

Al toma la justicia restauradora como base, la Alianza cuestiona un enfoque demasiado legalista y el uso de conceptos criminales para tratar los problemas de acoso sexual dentro de la organización. A la vez reconoce que el sistema legal tiene un rol importante en lidiar con el problema.

La Alianza reconoce que la respuesta específica depende de la severidad de la situación y del contexto específico en el que ocurra. Sin embargo, estos procedimientos sirven como marco común para responder a estas situaciones centrándose en las personas sobrevivientes y en la rendición de cuentas por parte del perpetrador.

4.2 Comunicación asertiva y apoyo inmediato antes de una escalada

A fin de lidiar con asuntos relacionados al acoso sexual en una etapa temprana, se aconseja lo siguiente:

Cualquier persona sujeta al acoso sexual debe, si es posible, informar al/la presunto/a acosador/a sobre su conducta indeseada e inapropiada. Sin embargo, la Alianza Global MenEngage reconoce que el acoso sexual puede ocurrir en relaciones desiguales donde no es posible o razonable esperar que la persona que experimente el acoso demande al perpetrador que el abuso termine. Además, la severidad de la situación puede impedir tal comunicación directa con el/la presunto/a acosador/a.

4.3 Búsqueda de apoyo frente al riesgo de la perpetración

Si Ud. cree estar en riesgo de cometer acoso sexual, si reconoce sus comportamientos como acoso, o si le han hecho saber que sus comportamientos fueron percibidos como tal, es importante plantear el tema con la persona a quien reportes normalmente, o a cualquier persona de confianza dentro de la alianza.

Una de las prácticas centrales en MenEngage es la participación en la reflexión - la auto-reflexión, la reflexión con y entre colegas, y la reflexión sobre nuestros ambientes y entornos. Como parte de esta reflexión, es común que muchos/as de nosotros/as identifiquemos comportamientos, actitudes o creencias que son problemáticas o dañinas - hasta, e incluyendo, comportamientos acosadores. Es posible que lo notemos en un momento de auto reflexión, que nuestros/as colegas nos haya hecho saber, o que nos demos cuenta a través de una supervisión. Es importante responder y rendir cuentas. Aquí hay sugerencias de como hacer esto:

- Abordar esto en supervisión con la persona a quien reportas normalmente; si Ud. tiene un grupo de pares o tiene un espacio de supervisión entre pares, plantee el hecho en este grupo para buscar una retroalimentación honesta y crítica;

- Revisar sus actitudes o su comportamiento, desde el lente de ver y cuestionar si estas actitudes o comportamientos han sido respetuosos, han honrado o han valorado a la otra persona (en lugar de pensar sobre la medida en que fueron o no fueron dañinos y acosadores). El grado de dificultad que experimenta al intentar articular como fueron comportamientos o actitudes que han valorado a la otra persona, es un indicador de la necesidad de explorar el asunto a mayor profundidad;
- Hablar con sus colegas o socios/as, e invitar su retroalimentación honesta y crítica;
- Buscar los aportes de las mujeres colegas y socias;
- Hablar con, y escuchar a la persona que Ud. considera que haya acosado u ofendido, y examinar cómo puede iniciar un proceso de reparación.

4.4. Cómo denunciar

Si Ud. se ha sentido acosada sexualmente por alguien que representa a la Alianza Global MenEngage, es importante que reporte esto y que busque ayuda, por cualquiera de los siguientes mecanismos:

Comunicación directa con una de las vías de denuncia especificadas en la sección 4.5 (Vías de denuncia)—en persona o por medio de correo electrónico, teléfono u otro medio electrónico. Se hará disponible un formulario por medio de la página web de la Alianza MenEngage <http://www.menengage.org/reporting-a-concern> que permite reportar preocupaciones sobre este tipo de comportamiento en la membresía cubierta por esta política.

Enviar un correo electrónico a report@menengage.org

Se puede hacer una denuncia también por medio de otra persona de la organización en la que Ud. confíe (considerada como aliada).

Si cualquier potencial incidente de acoso sexual llegue a su conocimiento, es importante abordarlo con la persona afectada por el acoso para ofrecerle apoyo, consultando sobre la posibilidad de denunciar el suceso a la organización.

La persona denunciante también tiene la opción de mantenerse en el anonimato. Si se proporciona un nombre y una dirección, la Alianza MenEngage enviará una carta reconociendo la recepción de la denuncia.

4.5. Vías para denunciar

A fin de proporcionar opciones con las que las personas afectadas se sientan más cómodas y puedan denunciar los incidentes, las siguientes vías estarán disponibles:

Una persona de la membresía de la Junta Directiva estará a cargo de impulsar la implementación de esta política. Este es el primer punto de contacto para recibir denuncias, quien será conocido/a como "punto de contacto para la Política para el Acoso Sexual".

Si surge un conflicto con el/la miembro designado/a mencionado anteriormente, se pueden hacer las denuncias a:

- La Co-coordinación de la Alianza
- El/la director/a del Secretariado Global
- Personal del Secretariado Global

Cada una de estas personas recibirá capacitaciones con antelación sobre la política y sus procedimientos, las que incluyen mejores prácticas sobre como recibir y procesar las denuncias.

El protocolo para la implementación de esta Política proporcionará mayores orientaciones sobre cómo denunciar y reportar, así como más información sobre los canales y las personas responsables del procesamiento de las denuncias.

4.6. Cómo recibir e inicialmente procesar denuncias

Desde un enfoque centrado en la persona sobreviviente, la Alianza MenEngage manejará las alegaciones de acuerdo a las siguientes pautas y estándares:

- Tratar a la persona que reporta o denuncia los incidentes y/o el acoso con respeto, empatía y apreciación por su valentía en alzar la voz. Reconocer sus derechos, su dignidad y autodeterminación. Dejarles saber que tomamos en serio cualquier preocupación sobre el acoso y la violencia sexual.
- Tratar la denuncia con confidencialidad, y de ser necesario, permitir que la persona denunciante se encuentre acompañada de más personas. Explicar la manera en que se manejarán la confidencialidad y la privacidad para que puedan tomar decisiones informadas. Como se indicó en sección 4.3, la persona que hace la denuncia puede pedir que un/a aliado/a haga la denuncia de su parte.
- Explicar los procedimientos para manejar la denuncia. Explicar que la Alianza MenEngage hará todo lo posible para prevenir represalias hacia la persona denunciante. Explicar que se puede hacer una denuncia fuera de la organización de acuerdo al marco legal del país, así como por medio de otros recursos institucionales disponibles. Proporcionar esta información si se le pide.
- Animar a la(s) persona(s) a hablar sobre lo que pasó de manera específica. Preguntar sobre la historia completa, pero sin presionar al/la denunciante si no se encuentran listo/a para dar detalles.
- Anotar lo que se denuncia, usando las mismas palabras empleadas por la persona que pone la denuncia para garantizar la veracidad del registro de la conversación. Mantener un registro de todas las conversaciones, y tomar todos los pasos necesarios para garantizar la confidencialidad. Registrar las fechas, horas y hechos del(los) incidente(s).

- No cuestionar o poner en duda la palabra de la persona que pone la denuncia, aún si se hayan tardado en reportar el incidente. Existen muchas razones por las cuales las personas se tardan o no denuncian el acoso sexual.
- Consultar a la persona poniendo la denuncia sobre sus expectativas en cuanto al resultado que desean.
- En el caso que el/la denunciante no quiera hacer una acusación formal pero la Alianza, después de una detenida deliberación concluye que la persona acusada representa una amenaza para la seguridad de otras personas, la Alianza tomará las medidas necesarias para prevenir nuevos incidentes.
- Discutir y ponerse de acuerdo sobre los siguientes pasos a seguir: un proceso de denuncia informal, denuncia formal o si se reporta a las autoridades locales. La decisión de resolver el asunto de manera informal no impide que la persona afectada avance hacia una denuncia formal si no se siente satisfecha con el resultado.
- Independientemente de la opinión de la/el denunciante, proporcionar información sobre los servicios de apoyo disponibles (servicios sociales, de salud, legales, relacionados al área profesional) y dejar claro si la organización puede facilitar el acceso a estos servicios, o no. Es importante reconocer que algunas personas afectadas por el acoso y la violencia sexual puedan simplemente necesitar espacio para procesar sus experiencias sin hacer denuncias formales.

4.7. Reportar un crimen

Algunos casos de violencia sexual pueden implicar un comportamiento criminal. La persona poniendo la denuncia tiene derecho a hacer una acusación criminal si lo considera apropiado, y si es posible, la Alianza MenEngage colaborará en este esfuerzo. En algunos casos se necesitará una opinión legal sobre las leyes locales.

4.8. Mecanismo informal de presentación de denuncias

En caso de que la persona poniendo la denuncia desee tratar con el tema de manera informal, la persona designada hará lo siguiente:

- Reunirse por separado con el/la presunto/a perpetrados/a para informarle de las preocupaciones de la persona denunciante, hablar de la conducta específica que conllevó a esta reunión y del impacto de sus acciones, además de exigir que se pare tal comportamiento. La persona designada para esta reunión no revelará la identidad del/la denunciante si este/a desea mantenerse como anónimo/a. Además, durante esta entrevista, la persona designada hará lo siguiente:

- Garantizar que la persona acusada entienda el mecanismo de denuncia, incluyendo el compromiso a la confidencialidad, con el fin de proteger las identidades de las personas involucrados dentro de lo posible.
 - Dar a la persona acusada la oportunidad de responder a la denuncia.
 - Informar al/la presunto/a perpetrador/a que no podrá comunicarse con la persona poniendo la denuncia sobre este asunto, si así lo solicita el/la denunciante.
- Volver a reunirse de nuevo con la persona que puso la denuncia para informarle de la respuesta del/la presunto/a perpetrador/a y discutir los pasos a seguir para resolver el problema. Una opción es facilitar la discusión entre ambas partes para lograr una resolución informal que sea aceptable para el/la denunciante. En la reunión, el/la denunciante puede estar acompañado/a por otra persona como apoyo, esta/a aliado/a puede hablar por la persona afectada. Otra opción sería remitir el asunto a otro/a mediador/a designado/a.
 - Garantizar que se mantenga la confidencialidad del proceso de registro.
 - Dar seguimiento a los acuerdos llegados, con el fin de asegurar que ya no se repite el comportamiento.
 - Garantizar que lo anterior se haga rápidamente en un período de 30 días después de la denuncia.

4.9. Mecanismo formal de presentación de denuncias

En caso de que la persona poniendo la denuncia desee poner una denuncia formal, o si el resultado del mecanismo informal no haya sido satisfactorio para la persona afectada por el acoso y violencia sexual, se debe resolver el asunto por medio del mecanismo formal de denuncias.

La persona designada quien recibió la denuncia deberá dirigirlo al Comité de Revisión de la Alianza MenEngage para iniciar una investigación formal.

4.10. El Comité de Revisión

El Comité de Revisión es una entidad imparcial que no está conectada directamente con la Alianza Global MenEngage. Estos individuos deben ser neutrales, imparciales y confiables. Son responsables de la revisión objetiva de la denuncia, de una investigación y un proceso justo, donde todas las partes involucradas son tratadas de manera justa y tienen la oportunidad de presentar su versión de los eventos. El comité se reportará a la Junta Directiva de la Alianza Global MenEngage.

El Comité de Revisión consistirá en un grupo de dos a cinco personas con experiencias y especialidades relevantes (en violencia de género, derechos humanos, gestión de recursos humanos, derechos de las mujeres) y con un entendimiento profundo de los enfoques centrados en los/las sobrevivientes. Además, deben representar la diversidad y el equilibrio en cuanto a género, raza/etnia y otras formas de identidades consideradas relevantes. La membresía del comité no debe tener conflictos de intereses, incluyendo tener relaciones cercanas⁶ con las personas involucradas en la denuncia.

Una persona del Comité de Revisión llevará a cabo la investigación, y con el asesoramiento del Comité completo, hará las siguientes tareas:

- Entrevistar al/la denunciante o sobreviviente por separado
- Determinar el momento más apropiado para informar a la persona acusada sobre la recepción de una denuncia, y que se realiza o se realizará una investigación⁷.
- Entrevistar a la persona acusada por separado
- Entrevistar a terceros (ej. testigos) por separado
- En caso de considerarse necesario, solicitar la retirada o suspensión temporal del/la acusado/a de la organización para poder continuar la investigación y/o prevenir posibles daños
- Examinar cualquier documentación presentada y realizar su propia investigación con el fin de clarificar, expandir o verificar la información recibida
- Evaluar el nivel de daño, el grado de amenaza, y el nivel de responsabilidad aceptado por la persona acusada
- Llevar un registro de todas las acciones tomadas y asegurar la confidencialidad de todos los registros
- Producir un reporte detallando el contenido de las investigaciones, los hallazgos y las recomendaciones

En base al informe de hallazgos de la investigación, el Comité de Revisión hará lo siguiente:

- Establecer si los sucesos representan o no, un caso de acoso o violencia sexual
- Informar a las personas denunciante/s y acusada/s sobre los resultados de la investigación
- Dar seguimiento para garantizar que se implementen medidas como consecuencias para aquellas personas encontradas culpables, así como la reparación para las personas afectadas por la violencia sexual, lo cual incluye el fin del comportamiento abusivo y que la persona denunciante se sienta satisfecha con el resultado
- En el caso que la persona afectada no se sienta satisfecha con el resultado, el Comité de Revisión colaborará con ella con el fin de encontrar una solución a sus

⁶ Las relaciones cercanas incluyen relaciones de amistad, de familia o conexiones de negocio, etc.

⁷ En algunos casos, informar a la persona acusada al inicio no es recomendable y puede obstruir la investigación.

preocupaciones. Esto también aplica al/la presunto/a perpetrador/a hasta donde sea posible y razonable.

- Al no ser posible determinar si sucedió, o no, un incidente de acoso o violencia sexual, el Comité de Revisión consultará con la persona denunciante, y puede aún presentar recomendaciones para garantizar el correcto funcionamiento de la organización que pueda prevenir tales incidentes⁸.
- Asegurar la implementación del proceso lo más pronto posible, en un período de 30 días después de la demanda

4.11. Alternativa a los mecanismos formales e informales de denuncia: Monitoreo

Como alternativa a ambos mecanismos formales e informales descritos anteriormente, la Alianza Global MenEngage podría decidir monitorear y brindar apoyo a las organizaciones o redes regionales miembros, quienes se encargarían de investigar un caso. Se espera que la membresía de organizaciones coopere con la Alianza Global MenEngage en el manejo de tales casos, manteniendo una comunicación transparente entre los equipos. Lo mismo se espera de la(s) persona(s) cuyos comportamientos han sido cuestionados. La alianza espera una rendición de cuentas como parte de la respuesta de la persona que ha sido desafiada y de la organización que lleva a cabo el proceso. Esto implica escuchar, ser conscientes de manera crítica del poder y el privilegio propios, y mantenerse abiertos/as a críticas, reconociendo cualquier daño causado y haciendo las reparaciones necesarias.

La Alianza Global MenEngage observará y verificará el progreso y la calidad de la respuesta presentada por la organización y la(s) persona(s) involucradas en el caso. La Alianza puede establecer pautas sobre la calendarización del proceso antes de que intervenga directamente y tome sus decisiones.

4.12. Mecanismos especiales para el abuso sexual hacia la niñez

La Alianza Global MenEngage reconoce la necesidad de desarrollar mecanismos de respuesta y procedimientos especiales si hayan niños o niñas⁹ involucrados/as en un caso de abuso o violencia sexual. Es posible que los mecanismos explicados en este documento no sean apropiados en tales casos, aunque los principios generales sí se apliquen. En tal caso favor revisar la POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD DE LA ALIANZA GLOBAL MENENGAGE (inserte enlace aquí). Como norma general, adoptamos la posición del Secretario General de la ONU para el personal de la ONU, el que declara: "la actividad sexual con niños/as

⁸ Aunque las consideraciones de la persona que pone la denuncia son importantes, es la gerencia quien tiene la responsabilidad de garantizar el correcto funcionamiento del lugar de trabajo.

⁹ La Convención sobre los Derechos del Niño define a un niño/a como "todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad".

(personas con menos de 18 años) está prohibido independientemente de la edad de mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. La confusión sobre la edad de un/a niño/a no es defensa” [4].

4.13. Protección de persona que destapan malas practicas y la persona acusada

Destapar malas practicas normalizadas o encubiertas (“whistleblowing” en ingles) es un acto valiente de reportar prácticas nocivas, el incumplimiento del código de conducta o el comportamiento ilegal incurrido por otros/as, al liderazgo de una organización o a autoridades externas. La Alianza Global MenEngage se compromete a proteger de represalias o amenazas a los/las destapadores de estas practicas. Cualquier persona que tome represalias hacia las personas que reporten acoso sexual, estarán sujetas a acciones disciplinarias.

No se requieren evidencias por parte de los/las destapadores para comprobar su demanda si tienen razón de sospecha y consideran que merece mayor investigación de las organizaciones y autoridades.

A pesar de que nuestra prioridad central se enfoca en los intereses y necesidades de las personas afectadas por la violencia sexual, la Alianza se compromete también a dar seguridad razonable y justa a la/s persona/s acusada/s.

4.14. Conclusiones y acciones de seguimiento después de una investigación

En base a las recomendaciones recibidas por el Comité de Revisión, si los resultados de la investigación comprueban la denuncia, un ente de gobernanza de la Alianza Global MenEngage decidirá sobre las acciones a seguir dentro de un período de no más de 30 días. Después de consultar con la persona afectada, se definirá también el apoyo que se necesita. La organización responderá a la parte denunciante de forma oportuna.

Se deben considerar distintos factores al decidir sobre las consecuencias para aquellas personas responsables por el acoso sexual y otras formas de violencia sexual, tal y como: la severidad y frecuencia de los hechos; los deseos de las personas afectadas por el(los) incidente(s) de violencia sexual; y el grado de responsabilidad asumida por la persona acusada. Cualquiera de las siguientes consecuencias pueden aplicarse:

- Un diálogo con la persona acusada para ayudarle a tomar responsabilidad por su error, a hacer reparaciones y a disculparse por el daño causado.
- Una advertencia por escrito.
- Una Intervención educativa con la persona afectada sobre las relaciones respetuosas, sus motivaciones para realizar y terminar con tales comportamientos, así como mayor oportunidades para la rendición de cuentas y la reparación.

- En todas las acciones presentadas anteriormente se necesitará dar seguimiento para averiguar con la persona denunciante si el comportamiento ya se ha parado, y se conservará un registro escrito en el expediente del caso.
- Las acciones disciplinarias para el acoso más serio pueden incluir la destitución de posiciones de liderazgo o la exclusión de responsabilidades dentro de la organización, la retención de alzas de salario o promociones laborales, multas, la suspensión por un período de dos a seis meses sin pago, la destitución de la membresía de la Alianza MenEngage y de su organización, la terminación de contrato o la denuncia formal a las autoridades locales.
- Al despedir personal o miembros de la Junta Directiva, o en casos de expulsión de la Alianza, se informará a otras organizaciones del sector¹⁰ para prevenir mayor daño causado por los/as perpetradores/as. Después de recibir asesoramiento legal sobre los asuntos laborales, nuestros contratos de empleo incluirán una cláusula sobre esto. Este aviso a otras organizaciones incluirán a individuos con alegaciones pendientes de acoso sexual quienes se van de la Alianza MenEngage antes de completar del proceso.

Reparación para las personas afectadas por el acoso y la violencia sexual:

- Una disculpa de parte del perpetrador (verbal y/o escrita) que incluya un reconocimiento del daño causado independientemente de la intención, y un compromiso a la no repetición. (Nota: la aceptación de la sinceridad de las disculpas depende de la persona afectada por el acoso sexual).
- Si se cometen errores en el manejo de la situación por parte de la organización, el liderazgo de la organización también deberá emitir una disculpa.
- Un compromiso que el comportamiento termine
- Re-embolso o restitución de cualquier baja tomada por la persona afectada a causa del acoso
- Apoyo con gastos legales, médicos y terapéuticos, sin cobro alguno
- Traslado laboral, sin desventaja de empleo (si es posible y si el la persona afectada ya no quiere trabajar en el mismo sitio que la persona acusada)
- Una promoción laboral si se ha degradado a la persona denunciante a causa del acoso
- Aquellos individuos perpetrando el acoso sexual también causan daño a la organización. Debido a esto, es también necesario que de una disculpa a la colectividad de la organización.

Se proporcionará una lista de recursos externos para el/la sobreviviente y el/la perpetrador, y si es posible, se les referirá a los servicios relevantes.

¹⁰ Organizaciones no gubernamentales que trabajen para la igualdad de género y los derechos humanos

La resolución de un proceso interno de reclamo y la justicia transformadora no son vinculantes a nivel legal en la mayoría de los casos. Esto significa que si la persona que puso la demanda se encuentra insatisfecha con la determinación final o el manejo del proceso interno de la Alianza, puede buscar otros recursos, lo que incluye presentar una demanda legal.

En el improbable evento de una falsa acusación, si la persona haciendo la denuncia es parte del personal, el o ella será sujeta a acción disciplinaria.

V. Monitoreo y Evaluación

La implementación de esta política será evaluada de manera continua, usando cuestionarios, entrevistas con actores clave y por medio de discusiones en las reuniones de la Alianza MenEngage. La Alianza MenEngage recopilará datos de la membresía sobre su percepción del ambiente interno de la organización; la prevalencia, la naturaleza y a experiencia del acoso sexual; sobre cómo se usa esta política; y si es efectiva o no.

Los resultados sobre la forma de implementación de la política— incluyendo la iniciativa de prevención implementada, el número de denuncias hechas y su período, el número de casos que involucraron una investigación y sus resultados - se harán disponibles al público. También se incluirán las recomendaciones para mejoras. Se seguirá desarrollando un marco integral sobre el Monitoreo y Evaluación para esta política.

Se formará un grupo de asesoría compuesto de reconocidas organizaciones y defensoras feministas especializadas en tratar temas sobre la violencia de género y sexual, y sus sobrevivientes. Este grupo de asesoría será un componente del marco de Monitoreo y Evaluación. Sus miembros aportarán su retroalimentación y sus recomendaciones en relación a la implementación y actualización de la política.

Anexo

Borrador del diagrama de flujo para la sección de respuestas



INCIDENTE – REPORTE A

- Membresía de la Junta Directiva designada report@menengage.org
- Co-coordinación www.menengage.org/report
- Director/a Global
- Personal SG
- Aliado/a



Recepción y procesamiento de denuncias

Denuncia informal

Reuniones
Conversaciones
Acuerdos

Denuncia formal

Comité de revisión
Investigador/a

Monitoreo

Comunicación abierta
Org. Miembro a cargo

Reporte a la policía



Decisión - resultados

Resultados de los reportes
Seguimiento



La entidad de gobernanza de la Alianza MenEngage decidirá sobre

- Consecuencias para la persona acusada
- Reparación para la persona afectada por el acoso/la violencia sexual
- Cambios organizativos

Referencias

1. A/RES/73/148.UN Resolution "Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment". Nov. 2018. General Assembly, Seventy-third Session. <https://digitallibrary.un.org/record/1660337?ln=en> Para la versión en español vea: A_RES_73_148-ES.pdf
2. "Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #metoo". UNWOMEN, 2018. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236> Para la versión en español vea: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
3. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>. No disponible en español. Artículo sobre el informe en El País: https://elpais.com/elpais/2018/06/13/ciencia/1528899877_715296.html
4. Secretary-General's Bulletins: Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority - <https://oios.un.org/resources/2015/01/ST-SGB-2003-13.pdf> Fuentes en español: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/policies>
5. International Labour Organization (2015). Sample Sexual Harassment Policy. https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm Version en español: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf
6. A/HRC/38/L.6. Accelerating efforts to eliminate violence against women and girls: preventing and responding to violence against women and girls in digital contexts: draft resolution. 2018
7. Vea: Acelerar los esfuerzos para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas: prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas en los contextos digitales <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session38/Pages/ResDecStat.aspx>
8. Breakthrough. Anti-sexual Harassment Policy. <https://inbreakthrough.tv/policies/anti-sexual-harassment-policy/> No disponible en español
9. The Little Book of Restorative Justice (2003). Howard Zehr with Ali Gohar. Uni-Graphics Peshawar. <https://www.unicef.org/tdad/littlebookkrjpakaf.pdf> Versión en español: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/el_pequeno_libro_de_las_justicia_restaurativa.pdf