No Más!

Nuestra política en acción!

Manual para abordar la violencia por motivos de género en el servicio de voluntariado internacional de ICYE



International Cultural Youth Exchange

ICYE

Créditos

Desarrollo de contenido: Mariela Ortiz Suarez, Micaela Herbon

Colaboradoras: Anja Stuckert, Courtney Kelner, Inyanya Kubasu

Traducción y adaptación al español: Cristian Treves, Victoria Ferrari y Mariela Ortiz Suarez.

El desarrollo del manual en sus versiones en inglés y español fue apoyado con fondos del Programa de Participación de la UNESCO, la Fundación Mekriba y el Fondo para la Innovación en el Voluntariado en el marco del Programa EnLAzando, France Volontaires, Ministerio Francés de Europa y Asuntos Exteriores.

Sólo puede ser reproducido para uso personal y social citando la fuente.

Aviso sobre uso del lenguaje:

El presente documento fue traducido para el público de habla hispana y se tuvo la consideración de utilizar un lenguaje igualitario y no sexista. Sin embargo, al no existir un acuerdo común sobre la utilización de estrategias lingüísticas para todos los países por igual, el equipo coordinador entiende que no se ha logrado alcanzar el borramiento del binarismo o la inclusión de identidades sin marcas de género. Por todo esto, queremos dejar asentada nuestra posición para que quien lea pueda comprender los límites de recursos que se tuvo para lograr una representatividad mucho más diversa. Los debates sobre el uso de x, @ y E siguen vigentes en algunas regiones y ausentes en otras. Alentamos profundamente que podamos construir pronto horizontes compartidos para la producción de textos.

Agradecimientos

Queremos agradecer a las personas participantes de los talleres de Formación de Formadores en Nairobi, Viena, Tailandia y Ecuador por sus aportes y comentarios. También apreciamos el compromiso y la dedicación de los Comités Nacionales de ICYE para abordar la violencia sexual en todas sus formas y construir estrategias de prevención y respuesta profesionales, centradas en las personas sobrevivientes.

Como Federación internacional, consideramos este manual como una brújula que nos orienta sobre cómo abrazar la diversidad, la solidaridad y los derechos humanos. Es necesario traducir estos compromisos al contexto específico de cada miembro de ICYE, manteniendo al mismo tiempo nuestros valores fundamentales.

Fecha de publicación: Diciembre 2024

Tabla de contenidos

Introducción 5

Cómo utilizar este manual 6

Las secciones del manual 7

Cómo se organiza cada sección 7

Primero lo primero: a modo de introducción 8

Humildad intercultural 8

Desencadenante emocional 9

Preparamos el terreno 11

En foco - ¿A qué nos referimos cuando hablamos de violencia por motivos de género? 11

Para tener en cuenta - Legislación Internacional 13

No más! Política de ICYE para abordar la violencia sexual en el voluntariado 13

Manos a la obra - Actividad #1: Cuestión de confianza 14

Manos a la obra - Actividad #2: Nuestra política 16

Manos a la obra - Actividad #3: Captamos conceptos 17

En foco - Tipos de violencia 18

Para seguir pensando - Consecuencias para la salud 20

En foco - Normas de género 21

Manos a la obra - Actividad #4: El iceberg de la violencia 22

En foco - Violencia sexual en foco 24

Manos a la obra - Actividad #5: Del mito a la realidad 25

Para seguir pensando - Violencia sexual y poder 28

Manos a la obra - Actividad #6: Todos a bordo 29

Manos a la obra - Actividad #7: Qué es la violencia sexual? 33

Para seguir pensando - Interseccionalidad 35

Manos a la obra - Actividad #8: Interpretar los sesgos 35

En foco - Nuevas masculinidades 37

Para seguir pensando - Reflexionando sobre masculinidades y roles de género 37

Manos a la obra - Actividad #9: Tomar posición 38

Manos a la obra - Actividad #10: En parejas 40

En foco - Disidencias - LGBTQI+ 41
Para tener en cuenta - ¿Sabías que... *42*
Para seguir pensando - Revisando nuestras prácticas *42*
Manos a la obra - Actividad #11: ¿Por qué sólo 2? *43*
Manos a la obra - Actividad #12: Amplificar el impacto *44*
Glosario 47

Llamado a la acción 51
En foco - La violencia que nos rodea 51
Para seguir pensando - Convenio N°. 190 *51*
Acoso sexual y violencia en el entorno del SVI *52*
Espacios seguros *53*
En foco - Desarrollo de nuestro plan de acción 54
Manos a la obra – Actividad #1: Iniciar la conversación *56*
Manos a la obra – Activity #2: Abordar la violencia sexual en todo el ciclo del voluntariado *59*
Manos a la obra – Actividad #3: Preparando el plan de acción sobre prevención *60*
Manos a la obra – Actividad #4: A partir de tu experiencia *60*
Manos a la obra – Actividad #5: Nuestra red de apoyo *64*
Manos a la obra – Actividad #6: Sanciones y medidas disciplinarias para los infractores *65*
Manos a la obra – Actividad #7: Empoderar Y Actuar *68*
Manos a la obra – Actividad #8: Finalización del plan de acción *70*
Glosario 71

Anexos 72
Anexo 1: No más! - Política de ICYE sobre la violencia en el voluntariado internacional 72
Anexo 2: Trabajar con diferentes grupos de interesados 72
Anexo 3: Preguntas orientativas para la evaluación organizativa de la prevención de la violencia 74
Anexo 4: Lecturas complementarias 75
Anexo 5: Esquema de una ruta de derivación 75

Introducción

Tomar postura para prevenir y erradicar la violencia en todas sus manifestaciones es de suma relevancia para quienes formamos parte de organizaciones y espacios que trabajan en el marco de los derechos humanos y la cultura de paz.

En 2019, la Asamblea General de la Federación ICYE estableció un Subcomité para desarrollar una política institucional contra la violencia sexual desde una perspectiva de derechos humanos e interculturalidad. Rápidamente quedó claro que ICYE no tenía un enfoque consistente a nivel de toda la Federación, ni procedimientos claros sobre cómo prevenir y responder a la violencia sexual. Por lo tanto, el Subcomité reunió los puntos de vista y experiencias de los Comités Nacionales (CN) y consultó a personas expertas para desarrollar un marco rector sobre cómo abordar la violencia sexual en la Federación y sus esferas de influencia. En 2022, los miembros aprobaron **No Más! Política de ICYE para abordar la violencia sexual en el voluntariado internacional**[1], que detalla los compromisos que tiene la Federación para abordar la prevención y la respuesta a la violencia sexual.

Para implementar estos compromisos, ICYE desarrolló un proyecto de capacitación para sensibilizar, proporcionar recursos y fortalecer las capacidades y conocimientos del personal y los socios de ICYE en el abordaje de la violencia sexual. La **Fundación SES** y su programa de voluntariado intercultural **Subir al Sur**, organización que representa a nuestro Comité Nacional Argentino, junto con Edwine Ochieng, Director Ejecutivo del Centro Internacional de Políticas y Soluciones de Investigación (ICPRS), tuvieron la tarea de producir este manual de capacitación para guiar a ICYE en su trayectoria de abordaje de la violencia sexual. El manual de capacitación fue probado y revisado en las formaciones de formadores para personal, miembros de la junta directiva y representantes de los proyectos anfitriones de los Comités Nacionales de ICYE en Nairobi, Kenia y Viena, Austria en 2023 y Songkhla,Tailandia y Quito, Ecuador, en el 2024.

Creemos que traducir en acción los compromisos de nuestra política, iniciará un proceso de transformación que dará frutos y generará una cultura de Tolerancia Cero basada en el respeto y valoración de los derechos de todas las personas que trabajan en el Servicio Voluntario Internacional (IVS sus siglas en inglés).

No sólo queremos invitar a las personas voluntarias del mundo, sino también a las personas miembro de la junta directiva, el personal, las familias y los proyectos de acogida y las instituciones que trabajan con nosotros a embarcarnos juntos/as en este viaje. Es una invitación a trabajar para la creación de entornos libres de violencia. Es una invitación a cambiar las reglas de las estructuras de poder abusivas encarnadas en nuestras sociedades patriarcales y promover el respeto a la diversidad, la interculturalidad, la autonomía corporal y la identidad en cualquier forma que constituya a una persona y la haga libre y única.

Afortunadamente, ya no somos la generación que permite que el estigma, el miedo o el dinero de los poderosos silencien a los y las supervivientes. Así que hoy damos este pequeño paso y nos unimos a otros movimientos que ya están trabajando contra la violencia con la ambición de llegar lejos, hasta el punto que la violencia ya no sea nuestra preocupación ni nuestro objetivo sea el tener que erradicarla. ¡Empecemos!

1 Safer Together – ICYE's policy addressing sexual violence in international volunteering", su versión en inglés.

Cómo utilizar este manual

Este manual “global” fue diseñado para todo el personal, colegas de trabajo y facilitadores/as de ICYE que realizan tareas dentro del marco del voluntariado internacional e intercultural. Sin embargo, se entiende que nuestra red es amplia y diversa. Por esta razón, animamos a cada facilitador/a o coordinador/a de grupo que quiera poner en práctica la **No Más! Política de ICYE para abordar la violencia sexual en el voluntariado internacional**, a contextualizar las actividades y realizar las modificaciones necesarias.

El objetivo es hacer de este manual un recurso de consulta y dar inspiración sobre cómo diseñar seminarios, capacitaciones, campañas u otras actividades destinadas a prevenir, dar respuesta y erradicar la violencia por motivos de género, con un enfoque particular en la violencia sexual dentro del Servicio Voluntario Internacional (IVS).

La lectura de este manual no pretende ser lineal, sino que busca brindar la posibilidad de acceder a diferentes secciones de acuerdo con las necesidades de los y las participantes y de acuerdo al resultado que se desea lograr.

El contenido de este manual se debe leer a través del lente de la interculturalidad y la interseccionalidad. Aunque hacemos sugerencias y recomendaciones a lo largo del manual para fortalecer estas perspectivas, también es necesario continuar alimentando las complejidades a través del propio análisis de las prácticas y contextos en constante cambio, integrando al mismo tiempo ambas perspectivas.

Para ayudar a elegir un camino que se ajuste a las necesidades, ofrecemos dos secciones principales. Cada uno de ellos tiene diferentes objetivos y recursos.

A través de las diferentes secciones y sus contenidos buscamos fortalecer las capacidades de sensibilización, prevención y respuesta de los Comités Nacionales .

Este manual será una guía en este proceso circular, brindando la información, los recursos y la práctica para comprender las diferentes formas y dimensiones de la violencia, centrando nuestra atención en la violencia sexual.



Las secciones del manual

Preparar el terreno. Esta sección es parte del compromiso de ICYE de trabajar en la prevención de la violencia sexual. Se centra principalmente en sensibilizar, investigar y reflexionar sobre temas relacionados con la violencia por motivos de género y la violencia sexual en particular. Conceptualiza y brinda información para el contexto del IVS que promueve el respeto a la diversidad, la cultura de paz y la erradicación de la violencia como forma de vida. El contenido teórico y práctico de esta sección está destinado principalmente a trabajar en la sensibilización de las personas voluntarias, coordinadores/as, equipos técnicos, familias de acogida, trabajadores/as juveniles, proyectos de acogida y todas aquellas personas dentro de los entornos de trabajo de los Comités Nacionales de ICYE.

Llamado a la acción. Esta sección ayudará a definirlas estrategias de prevención y respuesta de cada Comité Nacional, destacando cómo abordará los casos de violencia y acoso sexual en una respuesta centrada en las personas sobrevivientes[2]. Esto incluye desarrollar el propio plan de acción de cada Comité Nacional sobre prevención y respuesta.

Cómo se organiza cada sección

Para facilitar la lectura, la comprensión e integración de este manual, dentro de cada sección se destacan mediante símbolos diferentes recursos:



Advertencia de contenido sensible: el contenido o las páginas a las que enlaza, contienen información sobre violencia sexual, violencia de género y discriminación. Esto podría ser movilizante para personas que han vivido situaciones de violencia. Es por esto que en algunas actividades habrá un ícono que alerta sobre esto. ts an introduction and approach to the subjects. It is generally a conceptual or theoretical segment that frames the thematic field of the section and provides explanation and rationale for the topics covered.



En foco: presenta una introducción y aproximación a los temas. Generalmente es un segmento conceptual o teórico que enmarca el campo temático de la sección y proporciona una explicación y justificación de los temas tratados.



Manos a la obra: aquí se ofrecen herramientas prácticas para la realización de actividades que permitan trabajar los temas tratados en el apartado. Cada actividad contiene los recursos necesarios y un cuadro con una descripción detallada:

TÍTULO



Objetivo



Duración



Materiales



Mensajes clave



Consejos para la facilitación



Pasos a seguir

Fuente

2 "Un enfoque centrado en el superviviente pretende situar los derechos de cada superviviente en el primer plano de todas las acciones y garantizar que cada superviviente sea tratado con dignidad y respeto. Al situar al superviviente en el centro del proceso, este enfoque promueve su recuperación, reduce el riesgo de que sufra más daños y refuerza su capacidad de acción y autodeterminación. Practicar un enfoque centrado en el superviviente significa establecer una relación con él que promueva su seguridad emocional y física, genere confianza y le ayude a recuperar cierto control sobre su vida." Traducción propria, Fuente: https://www.unicef.org/eca/media/15831/file/Module%202.pdf

Para tener en cuenta: datos interesantes para ampliar el conocimiento sobre un tema y utilizarlos como recurso. Pueden ser estadísticas, fechas importantes, legislación internacional, etc.

Para seguir pensando: este recurso fomenta la reflexión personal o grupal sobre lo desarrollado en la sección. Es una propuesta adicional que complementa o consolida los aprendizajes de cada apartado.

Glosario: para comprender mejor los conceptos utilizados, hemos creado un glosario de palabras, términos y expresiones utilizadas en cada sección.

Primero lo primero: A modo de introducción

Humildad intercultural

Al planificar una formación, una cuestión clave es cómo abordar la heterogeneidad cultural. Para trabajar eficazmente con personas de diferentes grupos culturales, necesitamos construir relaciones sólidas y de apoyo basadas en la confianza, la comprensión y los objetivos comunes. La humildad intercultural describe una actitud (ser abierto y curioso) que se adopta cuando se establece una comunicación con una persona de una cultura diferente. Esta curiosidad no sólo se centra en la persona con la que se habla, sino también hacia uno mismo, reflexionando sobre los propios defectos, privilegios y posiciones de poder. Este enfoque de introspección y conciencia de los prejuicios y las propias microagresiones es clave para abordar la humildad intercultural en el IVS.



Fuente: C. Foronda, D.L. Bautista, M. M. Reinholdt, K. Ousman. Cultural Humility: a Concept Analysis. in Journal of Transcultural Nursing, Volume 27 Issue 3 (May 2016), p 214.

Nada de esto será posible si no planificamos cómo promover y fortalecer la participación. Necesitamos que se escuchen las opiniones y voces de todas las personas participantes. Para lograrlo se puede proponer, por ejemplo:

- Dividir a las personas en parejas antes de discutir un tema en el grupo.
- En determinados momentos del entrenamiento, intentar que cada persona del círculo haga un comentario.
- Seguir una regla según la cual cada persona debe hablar una vez antes de que alguien pueda hablar una segunda vez.
- Invitar a las personas más introvertidas a liderar parte de la reunión.
- Hablar abiertamente de este problema e invitar a las personas más conversadoras a hablar con menos frecuencia.
- Entre reuniones, preguntar a las personas más retraídas qué les ayudaría a hablar más o pedirles sus ideas sobre cómo se debería llevar a cabo una reunión.
- Pedir a cada participante que identifique el pronombre con el que quiere ser llamado/a es una buena práctica para trabajar dentro de un marco de derechos humanos.

Desencadenante emocional[3]

Es necesario tener en cuenta que al implementar actividades o discutir temas de este manual con diferentes partes interesadas, esto podría (involuntariamente) interpelar a las personas participantes y traerles experiencias dolorosas o traumáticas. Es posible que no todo el mundo pueda hacer frente a la situación y se deberá asegurar atención a las personas que lo requieran.

Un desencadenante emocional es un estímulo que hace que un recuerdo resurja. Cuando una persona se “desencadena emocionalmente”, experimenta una fuerte reacción emocional porque recuerda una experiencia traumática o muy estresante (por ejemplo, violencia sexual). Todas las personas podemos sentirnos incómodas con algunos temas , pero sentirnos desencadenadas emocionalmente no se debe solo a que algo nos moleste. Para alguien con un historial de trauma, un desencadenante puede ser aterrador, puede atravesar toda su subjetividad y surgir de imprevisto. Puede hacer que se sienta impotente e insegura, puede tener miedo o pánico, o aislarse por completo.

Los desencadenantes varían de persona a persona y pueden provenir de su interior o de su entorno. Una persona puede desencadenarse internamente por recuerdos, sensaciones físicas o emociones y externamente por personas, lugares o situaciones específicas.“Los desencadenantes suelen provocar fuertes emociones negativas como miedo, ira o vergüenza. Las personas pueden sentirse inseguras o amenazadas y, como resultado, pueden reaccionar entrando en pánico, tratando de escapar de la situación, llorando, actuando mal o poniéndose a la defensiva”. Amy Mezulis[4]

¿Qué puede hacer una persona si se siente desencadenada emocionalmente?:

- Practicar técnicas de relajación (respirando profundamente).
- Nombrar el sentimiento (identificarlo y nombrarlo).
- Buscar la fuente del sentimiento (tratar de entender de dónde viene).
- Aceptarlo en lugar de evitarlo.

3 En base a https://www.verywellmind.com/what-does-it-mean-to-be-triggered-4175432 and https://psychcentral.com/health/trauma-triggers#next-steps

4 https://www.verywellmind.com/what-does-it-mean-to-be-triggered-4175432

- Tomar conciencia de los propios factores desencadenantes.
- Salir a caminar, estar en soledad o desconectar del contexto.
- Encontrar a alguien en quien confiar y compartir, expresar los sentimientos.

Más allá de las experiencias personales que pueda tener cada participante de la capacitación, sabemos que cuando trabajamos estos temas delicados, fortalecer la confianza entre las personas del grupo puede ser clave para el desarrollo de las actividades. Con ese propósito ofrecemos aquí una serie de actividades que pueden ayudar a generar confianza y expresar emociones.

¿Qué puede desencadenar el trauma?

SONIDOS Escuchar ciertos sonidos o música asociados a tu trauma o sentimientos puede hacerte volver al momento . 	**PERSONAS** Ver a alguien que está relacionado con el trauma o que tiene un determinado rasgo físico puede generarte un desencadenarte emocional. 	**PENSAMIENTOS** Ciertos pensamientos o recuerdos pueden hacer que tu cerebro te devuelva al trauma, a menudo involuntariamente. 	**OLORES** Nuestro olfato humano está fuertemente ligado a nuestros recuerdos. En consecuencia, ciertos olores pueden desencadenar el trauma. 
LUGARES El lugar donde se produjo el trauma puede ser un fuerte desencadenante, así como lugares similares. 	**MEDIOS DE COMUNICACIÓN** Una noticia, una película en particular o una serie de televisión pueden mostrar una escena similar a la que produjo el trauma. 	**SENTIMIENTOS** A veces un sentimiento o emoción puede desencadenar el trauma, como un sentimiento de tristeza o dolor. 	**SITUACIONES** Si te encuentras en una situación similar o que te recuerda a tu trauma, puede ser un desencadenante emocional. 

Fuente https://themindsjournal.com/quotes/what-can-trigger-your-trauma-sounds/

Preparamos el terreno

En foco - ¿A qué nos referimos cuando hablamos de violencia por motivos de género?

La violencia por motivos de género se refiere a cualquier acción destinada a dañar a una persona por su género. Se trata de un conjunto de diferentes tipos de violencia que afecta principalmente a mujeres, niñas, niños y personas LGBTQI+[5]. La violencia por motivos de género es una realidad en todas las sociedades a nivel mundial ya que está sujeta a estructuras de un sistema patriarcal que genera jerarquías de poder y desigualdades.

Al examinar el pasado, encontraremos que durante muchos siglos, la lógica social dominante ha sido que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres dictaban una división sexual del trabajo: se esperaba que los hombres hicieran trabajos remunerados en la esfera pública, mientras que las mujeres eran responsables del trabajo reproductivo, el cuidado de los espacios domésticos y privados. Aunque podemos ver que esto está cambiando, la transición es lenta y, por lo tanto, persiste en los imaginarios y prácticas colectivas la idea errónea de que las mujeres son responsables de las tareas domésticas y del cuidado de las personas.

Así, **el concepto de patriarcado define una forma de sociedad en la que los hombres, o más bien el concepto de masculinidad hegemónica, tienen supremacía por el simple hecho de serlo**, poniendo a las mujeres o la feminidad en un papel secundario. Estos roles son sostenidos y perpetuados por la sociedad en su conjunto, incluidos el Estado y las instituciones políticas, culturales y económicas, y se reflejan en leyes, normas, costumbres y creencias. Es importante señalar que tanto hombres como mujeres pueden ejercer, validar y aceptar el patriarcado, por eso nos referimos a él como “sistema patriarcal”.

Esta manifestación de dinámicas de poder desiguales entre hombres y mujeres también afecta a aquellas personas que no se ajustan a las normas de género tradicionales, como las personas con identidades no binarias o no heterosexuales.

En muchos casos, la violencia es consecuencia de la creencia de que los hombres tienen derecho a ciertos privilegios, como decidir cuándo y cómo participar en actividades sexuales, o dominar física y/o psicológicamente a las mujeres. Costumbres sociales como fomentar el comportamiento agresivo y suprimir la expresión emocional (considerada una cualidad “femenina”), resolver conflictos mediante la fuerza física y asumir riesgos a cualquier precio perpetúan el sistema patriarcal subyacente al legitimar la violencia y reforzar la posición dominante de los hombres en relación con las mujeres y otros géneros.

“La violencia contra las mujeres y los niños no es un asunto privado del que “mantenerse al margen”, sino una violación de los derechos humanos y un problema social que los Estados tienen la responsabilidad de abordar. La violencia de género no sólo es devastadora para las personas, sino que también tiene un alto costo (social y económico) para la sociedad en su conjunto.”[6]

5 LGBTQI+ se refiere a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, queer, intersexuales y otras personas

6 La violencia de género “no sólo es devastadora para las supervivientes de la violencia y sus familias, sino que también conlleva importantes costos sociales y económicos. En algunos países, se calcula que la violencia contra las mujeres cuesta a los países hasta el 3,7% de su PIB, más del doble de lo que la mayoría de los gobiernos gastan en educación”. Traducción propria, Fuente www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls

Para tener en cuenta - Legislación internacional

Existen diversos convenios internacionales jurídicamente vinculantes, así como acuerdos, declaraciones y documentos no vinculantes que reúnen a los países firmantes. En el caso de las convenciones y tratados que los Estados ratificaron, están obligados a llevar los compromisos a la práctica, alineando las leyes y políticas del país para que sean consistentes con estos compromisos.

A continuación se detallan algunos de los más relevantes para nuestro tema:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)[7]

Adoptada en 1979, se considera la Carta Magna de los derechos de las mujeres. Al ratificar este tratado, los Estados se comprometieron a observar y hacer realidad la igualdad legal y de facto de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluida la esfera privada. La CEDAW reconoce y exige la modificación de patrones socioculturales y prácticas consuetudinarias que apoyan la discriminación y refuerzan los estereotipos de género. Para ello se ha creado el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, un órgano independiente de expertos que supervisa la aplicación de la Convención.[8]

Los Estados que ratifican la Convención están legalmente obligados a:

a. Eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida;
b. Garantizar el pleno desarrollo de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales al igual que los hombres;
c. Permitir que el comité CEDAW examine sus esfuerzos para implementar el tratado, informando a la organización a intervalos regulares.

Carta Africana (Banjul) de Derechos Humanos y de los Pueblos[9]

Es un instrumento internacional cuyo objetivo es promover y proteger los derechos humanos y las libertades básicas en el continente africano. Es regional e incluye tanto los derechos civiles y políticos más relevantes como los derechos económicos, sociales y culturales. La Carta Africana apuesta clara y decididamente por la interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos, sin priorizar unos derechos sobre otros y presentarlos en un documento único.[10]

Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los derechos de las mujeres en África[11]

Más conocido como el Protocolo de Maputo, es un instrumento internacional de derechos humanos establecido por la Unión Africana que entró en vigor en 2005. Garantiza derechos integrales a las mujeres, incluido el derecho a participar en el proceso político, a la igualdad social y política con los hombres, una mayor autonomía en sus decisiones sobre salud reproductiva y el fin de la mutilación genital femenina. Fue adoptado por la Unión Africana en Maputo, Mozambique, en 2003 en forma de protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.[12]

---

7 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women | OHCHR

8 Los efectos positivos de la CEDAW [...] son sólidos pero no uniformes. Son más pronunciados para los derechos políticos de las mujeres, algo menos pronunciados para los derechos sociales de las mujeres y ausentes para los derechos económicos de las mujeres". Traducción propia, Fuente: www.researchgate.net/publication/262958780_The_CEDAW_Effect_International_Law's_Impact_on_Women's_Rights

9 https://au.int/en/treaties/african-charter-human-and-peoples-rights

10 /www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf

11 www.un.org/shestandsforpeace/content/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-women-africa-maputo-protocol-2003

12 www.awid.org/es/noticias-y-an%C3%A1lisis/organizacion-de-las-mujeres-africanas-para-la-ratificacion-e-implementacion-del

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer[13] ("Convención de Belém do Pará")
Fue el primer tratado internacional en el mundo que abordó específicamente el tema de la violencia contra las mujeres y destacó el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en la esfera pública como en la privada. Como tal, los Estados están obligados a "actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres" (Artículo 7, punto b).[14]

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[15]
Son 17 objetivos que constituyen un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y perspectivas de las personas en todo el mundo. En particular, el Objetivo 5 insta a los estados a "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas". También afirma que "la igualdad de género no es sólo un derecho humano fundamental sino también uno de los cimientos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible".[16]

El Convenio de Estambul[17]
Sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, entró en vigor en 2014. Este tratado del Consejo de Europa quiere proporcionar un marco jurídico de protección y prevención para alcanzar estándares jurídicos armonizados y al mismo tiempo establecer un mecanismo de seguimiento específico para su implementación.[18]

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y la Eliminación de la Violencia contra los/as Niños/as en la ASEAN[19] Fue firmado por los países de la ASEAN en 2013, pero no tiene carácter vinculante. La declaración contiene los tres pilares de Prevención, Protección y Persecución. Lo mismo se aplica al **Plan de Acción Regional de la ASEAN para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**,[20] adoptado en noviembre de 2015, que adopta un enfoque basado en los derechos humanos para eliminar la violencia contra las mujeres.

La Convención de la ASEAN contra la trata de personas,[21] especialmente mujeres y niños, desde 2015 en comparación es un documento jurídicamente vinculante que entre otras cuestiones obliga por ejemplo a los firmantes a "proporcionar atención y apoyo a las víctimas" de la trata [artículo 14 (10)].

No más! Política de ICYE para abordar la violencia sexual en el voluntariado internacional

ICYE se compromete a proporcionar un entorno seguro y libre de discriminación y violencia para todas las personas que trabajan o interactúan con ICYE. No más! destaca que nuestra Federación aplica una política de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia sexual. La sensibilización, la prevención y la respuesta, tal como se abordan en nuestra política, tienen como objetivo garantizar la protección de todas las personas que interactúan con ICYE contra comportamientos sexualizados no deseados y abusivos y la violencia sexual en todas sus formas.

13 https://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-61.html
14 https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf
15 https://sdgs.un.org/goals
16 https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/
17 https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention
18 https://rm.coe.int/1680462543
19 https://violenceagainstchildren.un.org/es/content/asia-oriental-y-pacifico
20 https://asean.org/wp-content/uploads/2021/01/ASEAN-Regional-Plan-of-Action-on-Elimintation-of-Violence-Against-WomenAdopted.pdf
21 https://cil.nus.edu.sg/databasecil/2015-asean-convention-against-trafficking-in-persons-especially-women-and-children/

ICYE reconoce que **cualquier persona puede ser víctima de violencia sexual, independientemente de su género y del género de su perpetrador**. Reconocemos que la violencia sexual es una manifestación de relaciones de poder y ocurre principalmente en el contexto de las relaciones, lo que significa que las víctimas y los perpetradores a menudo se conocen entre sí. En el trabajo o en el voluntariado, esto ocurre a menudo en relaciones desiguales, por ejemplo entre gerente y supervisor, personal y voluntarios. ICYE se compromete a examinar exhaustivamente todas las denuncias de violencia sexual, incluido el acoso sexual, y, cuando sea necesario, remitirá a otras partes interesadas para obtener servicios de salud, apoyo psicosocial y asesoramiento, así como apoyo a las autoridades en su investigación y castigo.

Actividad #1

CUESTIÓN DE CONFIANZA

Objetivo
Crear confianza

Duración
45 minutos

Materiales necesarios
Marcadores + pizarra + buzón
Para la actividad alternativa: decide qué obstáculos quieres utilizar (por ejemplo, sillas/mesas, botellas de agua, vendas para los ojos de lo/as participantes, rotuladores).

Mensaje clave

La confianza es clave para tratar temas delicados como la violencia sexual, así como para trabajar en grupo.

Consejos para la facilitación

Prepara de antemano una pizarra con la definición del significado de un desencadenante emocional.

Para la actividad alternativa tienes que preparar el camino de obstáculos antes de la actividad.

No olvides preparar un buzón para que los participantes compartan información de forma anónima o sin tener que dirigirse a ti como facilitador

Pasos a seguir

1er paso – Actividad de confianza:

En esta dinámica iremos despacio. Los participantes se organizan en parejas y uno de ellos da la espalda al otro o, alternativamente, se colocan en círculo con una persona en el centro. Cuando todos están preparados, el animador da la orden: la persona que está delante, en el centro, debe caer hacia atrás, donde le espera su compañero/a o el grupo. No deben dejarla caer al suelo, sino sujetar la persona por los hombros y volver a ponerla en posición vertical.

Aclarar que todos los que caen hacia atrás ponen el cuerpo recto y que sólo el talón toca el suelo. A medida que las personas adquieran más confianza, las parejas/el círculo pueden aumentar la distancia de seguridad.

Cuando veamos que todos se acercan al suelo, podemos cambiar los papeles. La persona que estaba sujetando por detrás tendrá ahora que confiar en la persona compañera. Asegúrate de que todos lo hacen lo mejor que pueden.

Una vez terminado el juego, pregunta a los participantes cómo se han sentido con el juego. Seguramente, cada vez ganan más confianza y seguridad. La sensación de miedo, ansiedad o inseguridad del principio se convirtió en aceptación y confianza para continuar con la actividad.

Alternativa:

Asegúrate de haber preparado las carreras de obstáculos de antemano sin que los participantes las vean (por ejemplo, durante un descanso). La carrera de obstáculos podría incluir, por ejemplo, que los participantes con los ojos vendados tengan que pasar por encima de una silla caída, recoger algo del suelo, rodear o arrastrarse por debajo de una mesa). Si el espacio lo permite, puedes preparar una carrera de obstáculos para cada pareja.

Cuando esté preparado, reúna a los participantes fuera de la sala/el recinto y pídeles que busquen un compañero. Diles que van a participar en una actividad sobre la confianza. La persona que no tiene los ojos vendados guiará a su compañero/a que sí los tiene vendados a través de una carrera de obstáculos diciéndole lo que tiene que hacer. Dile a la persona que guía que tiene que guiar a la persona hasta el otro lado sólo con palabras, pero que tiene que asegurarse de que su compañero/a está a salvo y no se hará daño.

Una vez que todas las parejas hayan superado la carrera de obstáculos, celebra el logro. A continuación, pregunta a lo/as participantes qué consideran un espacio seguro:

- ¿Qué hace que un espacio te parezca seguro?
- ¿Cómo podemos desarrollar y fomentar un espacio seguro en esta reunión?

2do paso – ¿Qué es un desencadenante emocional?

A continuación, muestre a los participantes el rotafolio con la definición de lo que es un desencadenante. Apoya tu mensaje con la información facilitada en la sección "**primero es lo primero**". Subraya que un desencadenante puede provocar una respuesta no deseada y que alguien puede sentirse inseguro, incluso en un entorno seguro.

Pregúntales qué creen que puede provocar un desencadenante emocional. He aquí algunos ejemplos:

Ask them what they think can cause a trigger? Here are some examples

- Sonido: por ejemplo, sirenas, fuegos artificiales, alguien gritando, una canción específica.
- Vista: por ejemplo, una persona con la misma forma de andar, un edificio, una prenda de ropa, un coche similar al que tuvo el accidente.
- Olores: una fragancia, gasolina, ciertos alimentos o bebidas.
- Situaciones: por ejemplo, hablar con una figura de autoridad, experimentar rechazo, contacto físico no deseado, una fecha significativa como un aniversario.
- Emociones: por ejemplo, sentirse ignorado, vulnerable, fuera de control, enfadado o abandonado.

Haz hincapié en que los desencadenantes son muy individuales y varían de una persona a otra.

A continuación, discute con lo/as participantes qué se puede hacer si alguien se siente provocado durante la formación.

Por último, diles a lo/as participantes que habrá un buzón para compartir cualquier sentimiento que necesiten que conozcan los facilitadores y cualquier otra información que quieran compartir de forma anónima o sin tener que dirigirse al facilitador.

Basado en https://www.verywellmind.com/what-does-it-mean-to-be-triggered-4175432
Más información en español:
https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/trastorno-por-estres-postraumatico

Actividad #2:

NUESTRA POLÍTICA

Objetivo
Comprender el alcance y el contenido de la **No más!** de ICYE.

Duración
60 minutos

Materiales
Texto sobre la política impreso (o compartido en línea) + papeles + bolígrafo

Mensaje clave

Transmitir el enfoque de tolerancia cero como concepto general principal de la política **No Más!** de ICYE, así como destacar la corresponsabilidad de construir un entorno seguro, trabajar en la prevención y aplicar en la respuesta un enfoque centrado en la persona sobreviviente.

Consejos para la facilitación

Consejos para la facilitación para la entrevista, se necesita a alguien que conozca bien la política de **No Más!** y pueda responder a las preguntas de las personas participantes.

Pasos a seguir

Divida a las personas participantes en grupos de 3 ó 4 personas. Comparta con cada grupo el texto de la política No Más! (en línea o en versión impresa). De a cada grupo una parte de la política para que la lea y pídeles que formulen algunas preguntas para entrevistar a personas que conozcan bien la política.

A continuación, pide a los grupos que vuelvan y que entrevisten a los "representantes de la política". Los "representantes" también pueden empezar dando más contexto, explicando los antecedentes, por qué y cómo se desarrolló la política que ha sido aprobada por los miembros de pleno derecho en 2022 tras un proceso participativo y con la aportación de expertos externos.

Cierre la sesión compartiendo los mensajes clave en una pizarra.

Fuente: Elaboración propia

Actividad #3:

CAPTAMOS CONCEPTOS

Objetivo
Identificar los conceptos clave que sustentan los enunciados y tipos de enfoque de la política sobre la prevención de la violencia sexual de ICYE No Más!

Duración
45 minutos

Materiales
Globos + trozos de papel con los escritos + pizarra con las definiciones de cada concepto.

Mensajes clave

Abordamos la violencia sexual de manera profesional y contamos con las estructuras, mecanismos y procedimientos necesarios, además de ser capaces de utilizar el marco conceptual de la política y el lenguaje empleado para hablar de violencia sexual.

Consejos para la facilitación

Permite que los participantes den libremente sus definiciones de los diferentes conceptos y que dialoguen entre ellos. Será importante que la persona que facilite pueda ayudar a formular una síntesis común de los conceptos al final, basándose en las definiciones de nuestra Política **No Más!**.

Véanse las definiciones de los diferentes conceptos en el Glosario.

Pasos a seguir

Poner en cada globo un papelito con uno de los siguientes escritos y luego inflar de aire los globos:

Tolerancia cero, centrado en el superviviente, no revictimización, igualdad, no discriminación, confidencialidad, profesionalidad, imparcialidad, enfoque holístico, perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, enfoque centrado en la persona sobreviviente, enfoque basado en evidencia.

Pide a lo/as participantes que mantengan todos los globos en el aire el mayor tiempo posible. Después de unos minutos, pídeles que revienten los globos para que cada uno reciba uno de los papelitos.

Cada participante explica lo que entiende del escrito y da un ejemplo.

Al final, reparte una hoja de rotafolio y repasa las definiciones que figuran en la Política No más!

Cierra la sesión compartiendo los mensajes clave en una pizarra.

Fuente: Elaboración propia

En foco – Tipos de violencia

La violencia se refiere a acciones que atentan contra la vida, la libertad, la dignidad y la integridad física, psicológica, sexual o económica de las personas. Abarca no sólo la violencia física sino también otras formas de violencia como la psicológica/emocional, simbólica, económica, política o sexual.

Aunque en una situación determinada puede predominar un tipo de violencia, por lo general aparecen diferentes formas de violencia simultáneamente. En este manual, nos centraremos en aquellas formas que se engloban dentro y en torno a la violencia por motivos de género, como son:

Violencia física

El uso de la fuerza física con resultado de dolor, lesión o riesgo de daño para el cuerpo de una persona, así como cualquier otra forma de abuso y agresión que afecte a su integridad física (por ejemplo, empujones, puñetazos, golpes, quemaduras).

Violencia psicológica/emocional

Incluye acciones que causan daños emocionales y reducen la autoestima, o dañan. Perturban el desarrollo de la persona o pretenden controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones a través de diversos medios como amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, culpabilización, vigilancia constante, exigencias de obediencia y sumisión, coacción verbal, persecución, insultos, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización y cualquier otro medio que perjudique su salud psicológica y su autodeterminación.

Violencia económica y patrimonial

Acciones que perjudican los recursos económicos o materiales de una persona, sus derechos de propiedad mediante:

- perturbación de la posesión, propiedad o titularidad de sus bienes;
- pérdida, sustracción, destrucción o retención indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- limitar los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privarla de los medios necesarios para una vida digna;
- controlar los ingresos de la persona, incluida la desigualdad que se puede dar con el hombre en la remuneración por el mismo trabajo.

Violencia simbólica

Acciones que transmiten y reproducen la dominación, la desigualdad y la discriminación en las relaciones sociales a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos, naturalizando así la subordinación y el descrédito de las mujeres y las disidencias en la sociedad. Ejemplos de este tipo de violencia son, por ejemplo, los anuncios que utilizan a las mujeres como objetos sexuales para promocionar sus productos de limpieza o sus coches.

Violencia política

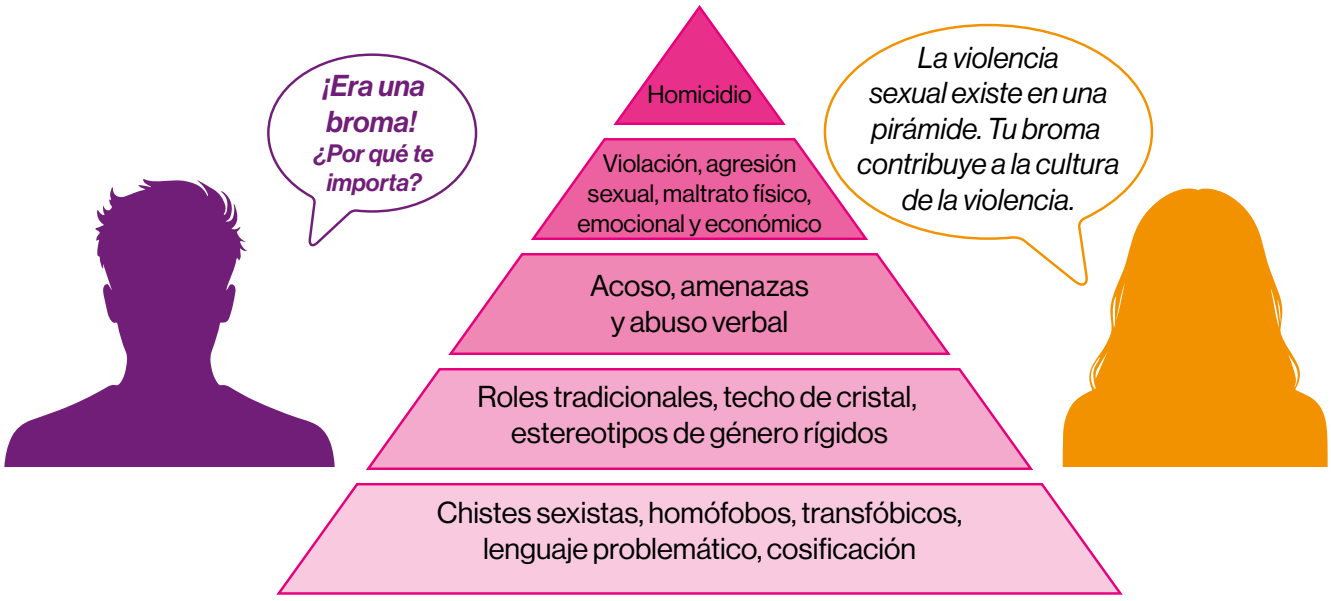
Acciones dirigidas a reducir, anular, impedir, obstruir o restringir la participación política de cualquier persona, violando el derecho a una vida política libre de violencia y el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en igualdad de condiciones con los hombres.

Violencia Sexual

La violencia sexual se refiere a cualquier acción que implique la violación del derecho de una persona a tomar decisiones voluntarias sobre su vida sexual o reproductiva, en todas sus formas, con o sin relaciones sexuales, mediante amenazas, coacción, uso de la fuerza o intimidación. Esto incluye la violación dentro del matrimonio u otras relaciones íntimas, la prostitución forzada, la explotación sexual, el acoso y abuso sexual, la esclavitud y la trata de mujeres.

Según las Naciones Unidas, "la violencia sexual es una de las formas más graves de violencia a la que se enfrentan las mujeres y las niñas y se define como cualquier acto sexual cometido contra la voluntad de alguien, ya sea porque no se ha dado el consentimiento o porque no se ha podido dar debido a factores como la edad, la discapacidad o la inconsciencia."[22]

La violencia sexual está vinculada con una cultura de violencia que a menudo comienza con bromas y lenguaje sexista, como se muestra en la siguiente pirámide.



Fuente: https://www.gre.ac.uk/articles/public-relations/lgbt-allyship-no-bystanders

22 https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/onu-mexico-hace-un-llamado-eliminar-todas-las-formas-de-violencia-sexual-contra

Consecuencias para la salud

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), el daño causado por la violencia va más allá del daño físico y puede persistir mucho después de que la violencia haya cesado. La violencia puede provocar depresión, ansiedad y otros trastornos mentales. Además, la violencia puede provocar la muerte prematura o problemas crónicos de salud.

Cuando se considera el gran número de personas afectadas por la violencia, la magnitud del problema se hace evidente. Por ejemplo, 1 de cada 5 niñas ha sufrido abusos sexuales, 1 de cada 4 niños ha sido objeto de abusos físicos y 1 de cada 3 mujeres ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida..[23]

Consecuencias frecuentes para la salud de la violencia contra la mujer

Físicas	Sexuales y reproductivas
• Lesiones físicas agudas o inmediatas, por ejemplo hematomas, excoriaciones, laceraciones, heridas punzantes, quemaduras o mordeduras, así como fracturas de huesos o dientes • Lesiones más graves que pueden conducir a discapacidad, por ejemplo lesiones en la cabeza, los ojos, el oído, el tórax o el abdomen • Afecciones de aparato digestivo, problemas de salud a largo plazo o mala salud, incluidos síndromes de dolor crónico • Muerte, por ejemplo por femicidio o en relación con el sida	• Embarazo no planeado o no deseado • Aborto o aborto inseguro • Infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por el VIH • Complicaciones de embarazo o aborto espontáneo • Hemorragias o infecciones vaginales • Infección pélvica crónica • Infecciones de las vías urinarias • Fístulas (desgarros entre la vagina y la vejiga o el recto, o ambos tipos de desagarro • Relaciones sexuales dolorosas • Disfunción sexual
Mentales	**Conductuales**
• Depresión • Trastornos del sueño a de los hábitos alimentarios • Estrés y trastornos de ansiedad, por ejemplo trastorno por estrés postraumático • Autoagresión e intentos de suicidio • Baja autoestima	• Uso nocivo de alcohol y otras sustancias • Múltiples compañeros sexuales • Elección de parejas abusivas en etapas posteriores de la vida • Tasas bajas de uso de anticonceptivos y de condones

Source: World Health Organisation (WHO)[24]

Con esta información, te animamos a plantearte las siguientes preguntas:

- ¿Conocías todas las repercusiones de la violencia de género?
- En tu opinión, ¿se le presta suficiente atención en nuestras comunidades?
- ¿Le damos suficiente prioridad en nuestras acciones?

23 https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/violence-can-affect-anyone
24 Traduccíon propria, Fuente: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77431/WHO_RHR_12.43_eng.pdf

Normas de género

Por un lado, las leyes formales, para la ciudadanía e instituciones de un país, establecen el marco de lo que se considera correcto e incorrecto en una sociedad. Por otro lado, nuestras vidas también se ven influidas por normas informales y expectativas compartidas por las personas de un grupo o sociedad en su conjunto sobre cómo debe comportarse la gente. Estas reglas no se hacen cumplir por ley, pero las personas que se ajustan a estas normas son recompensadas socialmente, mientras que las que no lo hacen a menudo tienen que sufrir sanciones sociales.

Las normas de género se refieren a las expectativas y reglas informales sobre lo que se considera un comportamiento típico y apropiado para las personas pertenecientes a un género concreto. Las normas de género son importantes impulsoras del comportamiento de las personas, ya que suelen querer ser respetadas y reconocidas por quienes les importan. “Son creencias informales, profundamente arraigadas y ampliamente extendidas sobre los roles de género, las relaciones de poder, las normas o las expectativas que rigen los comportamientos y las prácticas humanas en un contexto social concreto y en un momento determinado”.[...] “Las normas de género se resisten al cambio porque son omnipresentes y en gran medida invisibles, se consideran ‘normales’ y se mantienen en su lugar gracias a una red de comportamientos, creencias e instituciones”.[25] Están arraigadas en las instituciones y reproducidas por las acciones de las personas, e impulsan y mantienen la desigualdad de género.

Para transformar las normas de género se necesita un modelo sociológico que complemente y refuerce las intervenciones a distintos niveles: desde el individual al interpersonal y comunitario, pasando por el institucional y el político/legislativo.

25 Traducción propria, Fuente: Technical Note on gender-transformative approaches in the global programme to end child marriage phase II. Pagína 2. www.unicef.org/media/58196/file

Actividad #4:

EL ICEBERG DE LA VIOLENCIA

El modelo del Iceberg de la Violencia pretende sacar a la luz las formas de violencia que a menudo se ocultan o no se reconocen como tales. Representa gráfica y simbólicamente cómo las formas visibles y extremas de violencia se construyen sobre una base invisible y normalizada de prácticas violentas. Esta visualización nos permite empezar a hablar de las formas menos visibles de violencia que apoyan y perpetúan actos de violencia más manifiestos. La violencia de género no es sólo un problema entre individuos o parejas, sino una cuestión social que impregna diversos aspectos de la vida y se sustenta en un conjunto de actos de violencia ocultos.

Objetivo
Identificar los aspectos visibles e invisibles de la violencia de género en la sociedad y concienciar sobre cómo los estereotipos y las normas de género conforman nuestra visión de la violencia de género.

Duración
60 mins

Materiales
Afiche + papel + bolígrafos

Mensajes clave

Las formas visibles y extremas de violencia se construyen sobre una base invisible y normalizada de prácticas violentas.

Las normas de género contribuyen a mantener una cultura de violencia.

Consejos para la facilitación

Para esta actividad, es importante asegurarse de que los participantes entiendan cómo una cultura de violencia se construye sobre formas invisibles/legitimadas de violencia que se consideran normales. He aquí un ejemplo de cómo podría ser un iceberg de violencia

Asegúrate de que las personas participantes entiendan que la violencia no es un problema del "mundo privado", sino más bien una manifestación de una cultura de violencia inherente a nuestra sociedad.

Destaca el papel de las normas de género en la reproducción de una cultura de violencia.

Prepara un afiche con la definición de lo que son las normas de género:

- Las normas de género se definen como expectativas compartidas y reglas informales sobre cómo deben comportarse las personas en función de su sexo. Definen lo que la gente cree que son comportamientos típicos y/o apropiados en un determinado contexto.
- Las normas de género son perjudiciales cuando obstaculizan la realización de los derechos humanos de una persona y contribuyen a que esa persona sufra discriminación y violencia.
- La gente suele preferir seguir una norma porque cree que la mayoría de las personas de su contexto se ajustan a ella. Existen recompensas sociales para las personas que se ajustan a las normas, así como sanciones sociales para las que no lo hacen.

Estas expresiones pueden estar visibles durante la actividad.

Pasos a seguir

Divida a las personas participantes en grupos de cuatro o cinco personas. Dé a cada grupo una hoja de afiche y pídales que dibujen un iceberg grande (con 2/3 del iceberg bajo el agua). Explique que cada grupo identificará formas visibles e invisibles de violencia: las formas visibles de violencia suelen referirse a comportamientos generalmente aceptados y considerados violencia, mientras que las formas invisibles de violencia son más sutiles y a menudo no se consideran violencia, sino comportamientos normales, legitimados y tolerados en una sociedad.

A continuación, pídales que identifiquen lo que consideran formas visibles e invisibles de violencia en su comunidad/contexto y que las escriban por encima (visibles) o por debajo (invisibles) de la línea de flotación. Diles que pueden utilizar palabras, pero también frases como "Si no eres mío, no eres de nadie".

Después de 30 minutos, pida a cada grupo que comparta los resultados de su debate y, especialmente, lo que consideran formas invisibles de comportamiento.

Si los grupos no lo mencionan, explique que las normas de género también contribuyen a una cultura de violencia. Comparta la definición que ha preparado en el afiche.

Pregunte a lo/as participantes cómo creen que las normas de género pueden contribuir a crear una cultura de violencia.

Muéstrales la pirámide de la violencia y explique cómo una cultura de la violencia empieza con bromas, lenguaje sexista, etc.

Cierre la sesión compartiendo los mensajes clave en una hoja de pizarra.

Alternativa:

En lugar de pedir a los grupos que inventen sus propios términos y frases, puedes darles tarjetas con palabras y frases escritas en ellas y pedirles que identifiquen si son formas visibles o invisibles de violencia.

Ejemplos de palabras:

Golpear, asesinar, apuñalar, violar, acosar sexualmente, gritar, amenazar, ignorar, humillar, culpar, desvalorizar, presionar, controlar, publicidad sexista, controlar, tirar del pelo, piropear, tener celos, controlar a quién conoces o con quién hablas, expectativas sobre cómo debes comportarte.

Ejemplos de frases:

"Estás más guapa cuando estás callada."

"Si no eres mía, no eres de nadie."

"Si no estás conmigo, ¿quién te querrá?"

"Eres una inútil. No puedes hacer nada bien."

"Nadie te aguantará con esa actitud."

"Mira lo que me estás haciendo."

"Si me dejas, me mato."

"Era sólo una broma - siempre estás exagerando."

"Eres una perra."

"Un hombre no puede llorar."

"No te corresponde a ti decidir cómo gastar nuestro dinero."

"¿Por qué siempre tienes que ser diferente y no puedes hacer las cosas como las hace todo el mundo?"

"Si un hombre controla o pega a una mujer o a una niña, demuestra que la quiere."

Basado en: https://amnistia.org.ar/wp-content/uploads/2021/11/iceberg.jpg
https://prezi.com/p/0jck9evdqlvm/dinamica-de-grupo-el-iceberg-de-la-violencia-de-genero/

Violencia sexual en foco

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “cualquier acto sexual, intento de cometer un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o acciones para explotar la sexualidad de una persona mediante coacción por parte de otra persona, independientemente de la relación con la persona sobreviviente, en cualquier entorno, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”. Así pues, la violencia sexual abarca, entre otras cosas:

- Violación dentro del matrimonio o en relaciones de pareja.
- Violación por extraños o conocidos.
- Insinuaciones sexuales no deseadas o acoso sexual (en la escuela, el lugar de trabajo, espacios públicos, etc.).
- Violación sistemática, esclavitud sexual y otras formas de violencia habituales en situaciones de conflicto armado (como el embarazo forzado).
- Abuso sexual de personas con discapacidades físicas, motoras o mentales.
- Violación y abuso sexual de niños y niñas ;
- Formas culturalmente arraigadas de violencia sexual, como el matrimonio o la cohabitación forzados, la mutilación genital femenina y la “herencia de viudas “.[26]

En la mayoría de los casos, la persona agresora es alguien que la víctima conoce y en quien confía (por ejemplo, familiares, amigos, figuras de autoridad como profesores, líderes comunitarios o religiosos) y los abusos suelen producirse en lugares en los que se siente segura (por ejemplo, su propia casa).

Identificar los factores asociados a un mayor riesgo de violencia sexual contra las mujeres es complejo debido a las variadas formas y numerosos contextos en los que se produce. Por lo tanto, identificar las situaciones de mayor riesgo requiere comprender los factores que operan e interactúan en cuatro niveles: individual, relacional, comunitario y social.

Los factores comunitarios y sociales desempeñan el papel más importante en la prevención de la violencia sexual antes de que se produzca, ya que pueden perpetuar y apoyar creencias que condonan la violencia.

26 La herencia de la viuda (también conocida como herencia de la novia) es una práctica cultural y social por la que se obliga a una viuda a casarse con un pariente masculino de su difunto marido, a menudo su hermano.

Actividad #5:

DEL MITO A LA REALIDAD

Objetivo
Identificar los prejuicios que enmascaran la realidad del acoso sexual.

Duración
1 hora

Materiales
Afiches + fibras + lista de frases y lista de explicaciones.

Mensajes clave

- El acoso sexual se define por la experiencia de la persona sobreviviente, ya que es no deseado y causa incomodidad, miedo o daño.
- Los mitos sobre el acoso sexual pueden hacer que los comportamientos perjudiciales parezcan naturales.
- Culpar a la persona afectada o sobreviviente es una forma de legitimar el comportamiento violento.

Consejos para la facilitación

Al facilitar la actividad, hay que tener en claro que el acoso sexual es una forma de violencia, y que las víctimas nunca tienen la culpa. Culparlas sólo constituye un intento de legitimar la violencia. Destaque la necesidad de que los hombres asuman su propia responsabilidad de adoptar una postura clara contra el acoso sexual. Recuerde a las personas participantes que la mejor estrategia para prevenir la violencia sexual es hablar de ella y sacarla a la luz.

Pasos a seguir

Divida a las personas participantes en 3-4 grupos. Entregue a cada grupo 2-3 frases relativas al acoso sexual (véanse ejemplos en la lista de “mitos”, adáptelas a su contexto) y pida a las personas participantes que las debatan de acuerdo con las siguientes preguntas:

- ¿Es común este mito en tu comunidad?
- ¿Qué pruebas podrías utilizar para demostrar que este mito es falso?

Después de 20 minutos, pide a los grupos que presenten brevemente sus resultados.

Sugerencias de debate para la persona facilitadora:

- ¿Estas frases gozan de amplia aprobación social? ¿En qué grupos son más frecuentes?
- ¿Qué pasaría si aceptáramos estas frases? ¿Qué pasaría si las rechazáramos?
- ¿Qué frase te parece más problemática en cuanto a su significado?

Tras el debate, relacione los “mitos” con una “realidad” o argumento. A continuación, pegue el mito y la realidad correspondiente en una hoja de rotafolio.

Por último, pide al grupo que elabore una lista indicando cuántos de estos mitos reconocen en sus organizaciones, comunidades y prácticas. Juntos, pueden reflexionar sobre las medidas que pueden adoptar para promover el cambio.

Para cerrar la sesión, comparta los mensajes clave.

Actividad basada en: cuadernillo-acoso-pve-web.pdf (plataformavoluntariado.org)

Lista de Mitos:

1. La ropa y los movimientos de las mujeres pueden provocar acoso sexual.
2. Es inevitable que algunos hombres acosen sexualmente a las mujeres; es una cuestión de impulso.
3. Algunas mujeres son demasiado sensibles y exageradas; lo llaman acoso sexual cuando en realidad son simples cumplidos y coqueteos.
4. Las mujeres utilizan su sexualidad para conseguir lo que quieren.
5. El acoso sexual sólo afecta a las mujeres jóvenes y atractivas.
6. Si eres hombre, no puedes ser sobreviviente de acoso sexual.
7. Si, como mujer, ignoras sus alusiones, invitaciones y caricias, el hombre acabará desistiendo.
8. Si no hay intención de acosar sexualmente a alguien, no es acoso.
9. Muchas personas denuncian supuestos casos de acoso sexual para vengarse de personas con las que están resentidas.
10. Sólo es acoso sexual si se produce entre personas de distinto sexo.

Lista de argumentos o realidades

1. El acoso sexual nunca se produce por la forma de vestir o de moverse de una persona. Se utiliza para ejercer poder sobre otra persona. El acoso sexual es un comportamiento intencionadamente dañino, agresivo y abusivo, y es responsabilidad de la persona acosadora. Además, las personas sobrevivientes de acoso sexual varían mucho en su aspecto, vestimenta, edad y comportamiento.
2. El acoso sexual no es un impulso innato o incontrolable, sino una elección deliberada y consciente de la persona acosadora. Es la desigualdad de género la que hace que estos comportamientos aparenten ser naturales.
3. El acoso sexual es un comportamiento no deseado que causa incomodidad, miedo o daño. Las mujeres y personas afectadas tienen derecho a determinar lo que es aceptable para ellas y lo que no, y sus experiencias de acoso deben tomarse en serio y respetarse, ya que pueden causar un gran daño emocional.
4. Este tipo de afirmación refuerza la noción de que las mujeres son objetos de uso y abuso, y socava su agencia, dignidad y autoestima. Implica que su género pesa más que sus capacidades.
5. El acoso sexual puede ocurrirle a cualquiera, independientemente de su edad, aspecto o estética. El acoso sexual no se limita a las mujeres jóvenes y ”atractivas”. Lo “atractivo”es plenamente subjetivo y no existe un único perfil de superviviente.
6. Los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual, aunque es menos frecuente.
7. Ignorar el acoso sexual no es una solución. El acoso sexual suele persistir o intensificarse cuando se ignora, ya que el acosador puede interpretar la falta de acción como conformidad.
8. El acoso sexual no se define por la intención de la persona acosadora, sino por la experiencia de la persona sobreviviente. El acoso sexual puede causar daño y sufrimiento, independientemente de si la persona acosadora tenía intención de hacerlo o no.
9. Los estudios demuestran que sólo una de cada cien denuncias es falsa. Cuando se reproducen este tipo de enunciados se está desacreditando o minimizando una problemática social que afecta a muchas personas.
10. El acoso sexual puede darse entre personas del mismo sexo, aunque es menos frecuente.

Violencia sexual y poder

"A pesar de su nombre, el abuso sexual tiene más que ver con el poder que con el sexo. Aunque el contacto pueda ser sexual, las palabras seductoras o intimidatorias y la violación física, cuando alguien viola, agrede o acosa, la motivación surge de la necesidad de dominio y control del agresor".[27]

Muchos hombres son socializados para que se sientan con derecho a ejercer poder sobre los demás y a controlarlos en su propio beneficio. Estas relaciones desiguales se imponen a menudo mediante la violencia (o la amenaza de ella) para mantener el status quo, lo que incluye controlar la toma de decisiones domésticas cotidianas y limitar la autonomía, las aspiraciones y el acceso a los recursos sociales y económicos de la pareja. Utilizar el poder sobre otra persona en una relación suele causar daños emocionales o físicos.

Para entender cómo nos influyen las relaciones de poder, destacamos tres conceptos de poder que pueden utilizarse para explicar las jerarquías de poder y cómo éstas pueden transformarse mediante el poder personal y colectivo:

- **El "poder sobre"** es la capacidad de controlar a los demás o de imponerles opiniones, necesidades o deseos.
- **El "poder propio"** es la confianza, las habilidades y los activos que pueden mover a alguien a reclamar sus derechos, incluso cuando se encuentra en una posición marginada.
- **El "poder con"** viene de trabajar con otros para reclamar derechos y alcanzar objetivos colectivos.

Necesitamos "poder propio" y "poder con" para abordar la violencia sexual y denunciar a los agresores. Una de las estrategias para prevenir la violencia sexual es hablar de ella y sacarla a la luz.

Actividad #6:

TODOS A BORDO

Objetivo
Comprender cómo la dinámica de poder está vinculada a la violencia sexual.

Duración
2 horas

Materiales
Sillas, folleto con los personajes y tijeras para recortarlos para cada participante, rotafolio con las definiciones de las tres formas de poder.

Mensajes clave

El abuso sexual consiste en ejercer poder sobre otra persona.

Consejos para la facilitación

Al ser las personas participantes las que van a representar un juego de rol sobre acoso sexual, es fundamental dar una advertencia antes de empezar la actividad.

Escribe las 3 formas de poder en una pizarra antes de la actividad.

Las metodologías teatrales son intensas y son métodos que pueden desencadenar más que otros porque uno también está "sintiendo" la situación y viéndose afectado por ella directamente. Por ello, es muy importante dedicar tiempo a la primera parte del calentamiento (tiempo de preparación) y a la última parte (el tiempo de "salir" del personaje).

Especialmente si el contenido es intenso, puede ser útil después de la obra o de las conclusiones, guiar a los actores para que se salgan del personaje.

27 https://www.psychologytoday.com/us/blog/psychoanalysis-unplugged/201711/sexual-assault-is-about-power

Hay formas sencillas de hacerlo: “1-2-3, todos juntos, respiración profunda, terminamos la escena”. También sacudir el cuerpo, para desprenderse del papel que se estaba interpretando.



Pasos a seguir

Antes de la actividad, avisa de que se trata de un juego de rol sobre acoso sexual y explica el objetivo de la actividad.

Tiempo de preparación “Calentamiento”

Prepara a los participantes dándoles la oportunidad de “calentar” el cuerpo y haciéndoles saber que vas a entrar en el proceso de actuación. Un método que puedes utilizar es despertar el cuerpo. Empiezas con gestos faciales, por ejemplo: sonrisa, cara triste, cara de irritación, cara de curiosidad, etcétera. Después calientas la voz susurrando hasta un tono que sea agudo. Por último, puedes poner algo de música (sin letra) y pedirles que muevan el cuerpo al ritmo de la música como quieran.

A continuación, aclara al grupo que para el juego de rol se necesitan tres tipos de actores/actrices diferentes: los actores/actrices principales, que tienen un papel clave y activo en la obra.

Las personas espectadoras pueden tener un papel pasivo o decidir implicarse.

Las personas observadoras están fuera del papel pero son conscientes de todos los detalles del juego de rol, por lo que al final pueden prever cómo puede escalar una situación o pueden contener a la persona afectada directamente por la violencia.

A continuación, define algunas reglas para el juego de rol, por ejemplo, quienes actúan no pueden tocar el cuerpo de alguien menos o gritarle. Las reglas son importantes teniendo en cuenta que no hay mucho tiempo para el juego de rol.

A continuación, divide a las personas participantes en parejas. (En caso de que tengas un grupo de 10 personas o menos, dale a cada participante un papel que interpretar). En cada pareja, uno interpretará el papel y el otro hará de observador. Reparte a cada grupo uno de los personajes. Pregunta a quién le parece bien interpretar a la chica acosada y a quién le parece bien interpretar al acosador (también puedes acercarte a la gente antes para saber si les parece bien). Ten en cuenta que cualquiera puede interpretar el papel, ya que no es necesario que el sexo de las personas participantes coincida con el de los personajes que interpretan. A continuación, cada pareja dispone de 10 minutos para comprender el papel y debatir cómo actuaría esa persona en una situación de la vida real.

La escena

Mientras tanto, organiza las sillas de forma que representen un autobús. Con un poco de cinta adhesiva indica dónde está la parada del autobús.

Realización del juego de rol

Cuando los grupos estén preparados, pide a los actores y las actrices y a las personas espectadoras que representen el juego de rol.

Las personas observadoras deben anotar sus observaciones sobre las siguientes cuestiones:

- •¿Quién controla el juego de rol? ¿Cambia durante la representación?
- •¿Quién tiene poder sobre quién y cómo se manifiesta?
- •¿Existen otras formas de poder en el juego de rol?
- •¿Qué hicieron las personas espectadoras?

"Dejando el personaje"

Especialmente si el contenido es intenso, puede ser útil guiar a los actores y actrices después de la obra para que se salgan del personaje. Formas sencillas de hacerlo: 1-2-3 palmadas todos juntos, respirar hondo y decir: hemos terminado la escena. También sacudir el cuerpo, para desprenderse del papel que se estaba interpretando. Otro buen método es volver a pronunciar tu nombre con la ayuda de los demás en una ronda. Es una técnica que necesita tiempo, pero es eficaz y colectiva. Puedes decir tu nombre y hacer un sonido y después todos repiten el nombre y añaden: "Bienvenido de nuevo...X" y hacen el sonido. Este ejercicio de volver es poderoso para la persona porque se contienen las emociones y sentimientos que produjo el teatro. También se recomienda mover el cuerpo de acuerdo con el sonido. Esta actividad dura unos 30 segundos por persona.

Reflexión

A continuación, pregunta a los actores y actrices principales y a las personas espectadoras cómo se sintieron. ¿De qué se dieron cuenta? Pregunte a las personas participantes de espectadores en el juego de rol sí consideraron la posibilidad de intervenir o no, cuáles podrían ser las razones para no intervenir (por ejemplo, vulnerabilidad compartida y, por lo tanto, un mayor riesgo).

A continuación, pide a las personas observadoras que compartan sus notas sobre el poder y sus respuestas a las cuatro preguntas (anteriores). Pregunte qué otras observaciones hicieron.

Reflexione con las personas participantes sobre cómo se podría haber protegido a la adolescente del acoso sexual del grupo de jóvenes adolescentes.

Para finalizar el debate, explique las tres formas de poder que anotó en un rotafolio antes de la actividad:

- **El "poder sobre"** es la capacidad de controlar a los demás o de imponerles opiniones, necesidades o deseos.
- **El "poder propio"** es la confianza, las habilidades y los activos que pueden mover a alguien a reclamar sus derechos, incluso cuando se encuentra en una posición marginada.
- **El "poder con"** viene de trabajar con otros para reclamar nuestros derechos y alcanzar objetivos colectivos

Para cerrar la sesión, pida a los participantes que vean el siguiente vídeo (a partir del minuto 11): **La violencia contra las mujeres es cosa de hombres: Jackson Katz en TEDxFiDiWomen**. Duración: 8 minutos. Configurar subtítulos en español.

Anime a las personas participantes a debatir a continuación las siguientes preguntas:

- ¿Qué mensaje le ha parecido más interesante?
- ¿Con qué no está de acuerdo?
- ¿Qué parte del mensaje de Jackson Katz está relacionada con su trabajo?
- ¿A qué debería dar prioridad la CN, basándose en lo que dijo Katz?

Fuente: Elaboración propia

A continuación encontrará una selección de personajes. Comprueba cuál funciona mejor en tu contexto específico. También puedes desarrollar tu propio juego de rol.

Los cinco personajes principales:

Eres una chica de 15 años que va de casa al colegio. Un grupo de chicos de 15 años de una escuela vecina te acosa mientras esperas el autobús. Cuando este llega, subes esperando que los chicos no te sigan. Pero ellos suben después de ti y continúan acosándote.

Eres un chico de 15 años que quiere impresionar a sus dos amigos demostrando su poder sobre las chicas. En la parada del autobús ves a tu lado a una chica de un colegio vecino. Empiezas a insultarla, silbar y acosarla mientras compruebas que tus dos amigos demuestran su aprobación. Cuando la chica sube al autobús, tú y tus amigos la siguen y continúan acosándola.

El chico más admirado de tu instituto te acaba de pedir que lo acompañes a él y a su mejor amigo al centro comercial después de clase. Cuando los tres llegan a la parada del autobús, el chico empieza a acosar a una chica de 15 años del instituto. A ti no te gusta la forma en que el chico trata a la chica, sobre todo porque la conoces, pero para ti es más importante ser aceptado por el chico que hablar en su contra. Cuando la chica entra en el autobús, los tres la siguen.

Eres la mejor amiga del chico. Siempre le apoyas en todo lo que hace. Cuando tú, el chico más admirado del instituto y otro chico del colegio llegan a la parada del autobús, el chico empieza a acosar a la chica que está allí. A ti te hace gracia y animas a tu amigo a que se meta con la chica. Cuando ella entra en el autobús, los tres la siguen y tu amigo continúa acosándola.

Es tu segundo día tras años de paro en la empresa de autobuses. Eres el nuevo conductor de autobús que aún está a prueba y teme perder su trabajo.

Personajes para el juego de rol

Personajes adicionales para elegir según su contexto:

El vendedor de boletos en la última hora de un turno nocturno.

Una chica de 16 años adicta a las redes sociales que sueña con ser influencer. Cuando ves cómo acosan a una chica en el autobús, ves en ello una oportunidad para hacerte viral.

Un miembro jubilado del personal de ICYE.

Una mujer conservadora de 45 años que cree que las jóvenes de hoy no defienden los valores tradicionales. Crees que las jóvenes deben quedarse en casa para ayudar a la madre y convertirse en amas de casa. Has aprendido que una mujer no puede hablar en contra de un hombre, por el contrario que tiene que obedecer y soportar incluso su violencia.

Un padre de dos hijos.

Un líder religioso dogmático y muy conservador.

Un hombre conservador de mediana edad cuya mujer tiene un nivel de estudios superior al tuyo y ha empezado recientemente a ganar más dinero de lo que tu ganas.

Un pequeño empresario inmigrante que llegó al país hace 20 años.

Una joven transgénero de 20 años que estudia química.

Una mujer viuda de 62 años, que ha sufrido abusos sexuales durante muchos años por parte de su marido.

Dos amigas de la chica acosada que se encuentran en el autobús.

Una persona desocupada que va a visitar a su madre pero no tiene boleto.

Actividad #7:

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA SEXUAL?

Objetivo
Profundizar en el concepto de violencia sexual, explorar cómo se manifiesta y cómo se utiliza como herramienta de poder y dominación social.

Duración
1 hora

Materiales
Copias para cada participante de la "hoja de casos prácticos".

Mensajes clave

- La violencia sexual es amplia y abarca muchas formas diferentes.
- Todas las experiencias de violencia sexual deben ser tomadas en serio.

Consejos para la facilitación

Asegurarse de que las personas participantes no empiecen a cambiar la historia ni a desviarse del aspecto clave en el que quiere centrarse el estudio de caso.

Focalizar la actividad sobre el poder y en cómo la dinámica del poder juega un papel en los casos de estudio.

Si adaptas los casos, asegúrate de que abarquen distintos tipos de violencia sexual (incluido uno en el que el autor sea una mujer).

Pasos a seguir

Divide a las personas en tres grupos. A cada grupo se le dará la lista de casos y se le pedirá que rellene el cuadro que hay debajo de cada uno en el documento impreso. Si es necesario, adapte los casos a su contexto.

Una vez que los grupos hayan terminado su trabajo, pídeles que vuelvan al plenario. Lea cada caso en voz alta y proponga que un representante de cada grupo explique si lo considera violencia o no. Si hay discrepancias entre los grupos, pídeles que expliquen sus argumentos.

Pregúntales si estos casos son realistas y si pueden compartir otros ejemplos de violencia sexual en relación a su experiencia con ICYE.

Abrir el debate y la reflexión sobre las cuestiones planteadas, asegurándose de que las personas participantes entienden por qué cada caso presenta un ejemplo de violencia sexual y abuso de poder.

Fuente: Elaboración propia

Hoja de casos

1° caso: Miriam y Juan

Miriam es una joven voluntaria que vive con una familia de acogida. Es muy abierta sobre su sexualidad con la gente de su proyecto y de su nuevo país, y dice que le encanta el sexo y que ha tenido muchas experiencia en el pasado. Un día, celebran una fiesta y ella bebe mucho alcohol y se desmaya en una de las habitaciones. Juan se aprovecha de la situación, se encierra en la habitación con ella y la aborda sexualmente mientras está inconsciente.

Es violencia sexual		No es violencia sexual		No sabemos con seguridad	
¿Por qué?					

2º caso: Sebastián y Eloísa

Sebastián tiene 15 años y es uno de los miembros de la familia de acogida de Eloisa. Eloisa tiene 25 años y a veces cuida de Sebastián cuando su padre y madre salen, como muestra de gratitud. Una noche Eloisa entra al cuarto de baño mientras Sebastián se está duchando. Él no sabe qué hacer y se queda mirándola. Ella le dice: “¿Qué haces ahí quieto? Sé un hombre de verdad y hazme el amor”. Sebastián mantiene relaciones sexuales con ella. Más tarde, se siente raro y no está seguro de si debería hablar con alguien al respecto.

Es violencia sexual		No es violencia sexual		No sabemos con seguridad	
¿Por qué?					

3° caso: Manuel y Luis

Manuel lleva varios meses trabajando como auxiliar administrativo en un Comité Nacional desde hace varios meses y está muy contento con su trabajo. Una noche, su jefe Luis le dice que se siente atraído por él y le pide que tengan relaciones sexuales. Le dice que si acepta, lo ayudará a conseguir un ascenso.

Es violencia sexual		No es violencia sexual		No sabemos con seguridad	
¿Por qué?					

4º caso práctico: Margarita

Margarita es voluntaria. Todos los días que va al proyecto, su coordinador le hace comentarios sobre su ropa y lo linda que es. Siempre lo hace con tono amistoso, pero Margarita se siente cada día más incómoda.

Es violencia sexual		No es violencia sexual		No sabemos con seguridad	
¿Por qué?					

Interseccionalidad

> *"Como madre lesbiana negra en un matrimonio interracial, normalmente había alguna parte de mí que seguro ofendía los cómodos prejuicios de todo el mundo sobre quién debía ser."*

Audre Lorde (1984), Sister Outsider: Essays and Speeches

Cada persona tiene múltiples identidades (por ejemplo, una persona puede ser mujer, negra, agricultora, que tiene una discapacidad intelectual, etc.). Estas diferentes identidades definen cómo interactúan los demás con nosotros y cómo nos ve la sociedad. Kimberlé Crenshaw propuso el término interseccionalidad para entender cómo la intersección de estas identidades puede agravar las experiencias de exclusión y discriminación. Describe un marco analítico que analiza cómo diferentes sistemas de opresión se superponen para crear diferentes modos de discriminación y privilegios, basados en las diversas identidades sociales y políticas de una persona. Constituyen estructuras visibles e invisibles en una sociedad que permiten a las personas ser poderosas (menos propensas a sufrir discriminación u opresión) o más vulnerables (más propensas a sufrir discriminación u opresión). Se trata de un concepto importante para comprender quién es más vulnerable a sufrir violencia sexual, pero también para entender cómo distintas personas pueden experimentar la violencia sexual de forma diferente.

Actividad #8:

INTERPRETAR LOS SESGOS

Objetivo
Comprender la importancia de implementar un análisis desde una perspectiva interseccional, intercultural y antirracista para abordar la violencia sexual.

Duración
1 hora

Materiales
Rotafolios con las preguntas + papel de rotafolio + marcadores.

Mensajes clave

Un enfoque interseccional, intercultural y antirracista como concepto político nos permite comprender mejor las diferentes formas de violencia y discriminación que puede experimentar una víctima, así como sus causas profundas.

Es importante comprender los propios prejuicios y puntos fuertes a la hora de abordar la violencia sexual.

Consejos para la facilitación

Destacar que esta actividad trata de comprender los prejuicios y las barreras a la hora de trabajar sobre la violencia sexual, tanto externas como internas.

Pasos a seguir

Divide a las personas participantes en grupos de 2 ó 3 personas. Pídeles que respondan las siguientes preguntas y anota sus respuestas en un rotafolio.

- ¿A qué problemas podría enfrentarse un/a voluntario/a con un contexto cultural o social diferente para, por ejemplo, acceder a la asistencia, denunciar a la policía o buscar justicia?
- Imaginen distintos escenarios: si es una persona que realiza un voluntariado en el Norte o en el Sur, si es mujer, hombre o disidencia, si cuenta con una discapacidad, si es descendiente afro, si es de una comunidad originaria.

Dales 15 minutos para elaborar las respuestas.

A continuación, pide a los grupos que compartan sus resultados en una sesión plenaria (15 min).

Luego propone a las personas participantes que busquen un compañero/a para reflexionar sobre sus propios juicios y prejuicios ante la situación de tener que dar respuesta a un hecho de violencia sexual. A continuación proponemos algunas preguntas para la reflexión en parejas

Disponen de 15 minutos para identificar los puntos ciegos que podrían influir en su respuesta a la violencia sexual:

- ¿Eres, por ejemplo, generalmente una persona escéptica que cuestiona lo que dicen los demás o siempre cree en la palabra de las otras personas? ¿Cuál sería tu respuesta ante una denuncia de violencia sexual?
- ¿Crees que los demás se abrirán fácilmente si pedís ayuda? ¿Quién te respondería mejor que otros en caso de ser víctima de violencia sexual?
- Piensa en las formas concretas en las que te sentirías en comodidad o incomodidad si tuvieras que intervenir o dar respuesta ante un acto de violencia hacia otra persona.
- ¿Cómo reaccionarías si tu fueras víctima de violencia?

En sesión plenaria, pregúntales si desean compartir algunos de sus debates (15 minutos).

Concluya la sesión destacando de nuevo los mensajes clave y relacionando las lecciones aprendidas de esta actividad con la actividad #7 sobre la dinámica del poder.

Comentario: Durante la formación de formadores realizada en Quito, Ecuador para el conjunto de Comité Nacionales de ICYE de América, la actividad fue desarrollada con imágenes de distintas personas. La propuesta consistió en que se pensara qué tipo de persona y cuáles eran las características que representaba cada imagen y según ellas cómo nos vinculamos con esas personas. Fue interesante, a través de esta actividad, identificar los sesgos que median nuestros vínculos.

Nuevas masculinidades

En el debate sobre El iceberg de la violencia, se destaca la existencia de muchas formas de violencia que a menudo se pasan por alto o se descartan como "normales". Estos actos "invisibles" de violencia, conocidos como "microagresiones sexistas", socavan la autonomía y el bienestar mental de las niñas, las mujeres y las personas que no se ajustan a las normas de su género. Abogar por la igualdad de género exige reconocer y transformar estas actitudes y comportamientos nocivos que están profundamente arraigados en el modelo dominante de masculinidad. La exploración de otras formas de "Masculinidades" se alinea con el objetivo de la educación para la igualdad y pretende cuestionar los comportamientos sociales discriminatorios y sexistas y las correspondientes normas de género, ya que contribuyen a la violencia a la que se enfrentan las mujeres, así como los miembros de la comunidad LGBTQI+.

Masculinidad normativa

El concepto de masculinidades engloba la socialización de los hombres, sus prácticas y el discurso asociado a las diversas expresiones de "ser hombre". Aunque existen múltiples formas de ser hombre, nuestras culturas siguen priorizando la masculinidad sobre la feminidad, promoviendo rasgos como la competitividad, la demostración de virilidad, la búsqueda del riesgo y el uso de la violencia en determinadas situaciones. Esta forma de masculinidad se denomina masculinidad hegemónica o tóxica.

Este modelo de masculinidad exige que los hombres exhiban cualidades como ser activos, fuertes, carentes de emociones, valientes, jefes de hogar y proveedores de la familia, responsables y autónomos, entre otras. La heterosexualidad es una característica crucial de la masculinidad normativa, que prescribe que los "hombres" en general deben desear, conquistar y poseer a las mujeres. Este mandato de heterosexualidad condena al ostracismo y discrimina a los hombres que no se ajustan a este comportamiento prescrito.

Así pues, es necesario deconstruir los comportamientos cotidianos que asignan roles definidos y estereotipos a los individuos, moldeando sus relaciones y reforzando la superioridad de un género sobre otros. La deconstrucción de estos comportamientos es crucial para abordar y revertir la violencia contra las mujeres y otros grupos marginalizados.

Reflexionando sobre masculinidades y roles de género

Proponemos un momento personal para profundizar en las masculinidades y las ideas preconcebidas que tenemos. Para ello, ofrecemos dos actividades, la primera consiste en resolver un acertijo, y la segunda es un vídeo para ver y reflexionar. Aquí van...

Adivinanza: "Un padre y un hijo viajan en coche. Tienen un grave accidente, el padre muere y el hijo es trasladado al hospital porque requiere una compleja intervención quirúrgica de urgencia. Llaman a una eminencia, pero cuando el médico llega y ve al paciente, dice: "No puedo realizar la operación, es mi hijo". ¿Cómo explicarías este enigma?

Para encontrar la solución al acertijo, puedes ver este vídeo y averiguar si has dado con la solución correcta: El acertijo que puede mostrarte algo de ti mismo que quizás no sabías | BBC Mundo

Después de verla, ¿crees que tiene algún impacto en la igualdad de género? Si es así, ¿cómo? ¿Puedes encontrar otras soluciones / hipótesis?

La segunda actividad te propone que reflexiones sobre uno de los siguientes vídeos (¡puedes elegir!):

Anuncio de Gillette subtitulado en español | "El mejor hombre que podría ser"

Ley Micaela: ¿Qué son los roles y estereotipos de género?

Los ayudadores - Campaña #YoMeOcupo

Campaña #SinMochilas - Herramienta para indagar estereotipos

Después de verlo, nos gustaría que reflexionaras sobre cómo se construyen los roles de género en los distintos espacios sociales en los que participamos como CN (Comité Nacional). ¿Se construyen en torno a determinados estereotipos?

Actividad #9:

TOMAR POSICIÓN

Objetivo
Identificar el sexismo y las masculinidades hegemónicas..

Duración
45 minutos

Materiales
Carteles, señalizadores y marcadores

Mensajes clave

Comprender el papel y la responsabilidad de los hombres en la promoción de la igualdad de género y la necesidad de que rechacen todas las formas de violencia.

Consejos para la facilitación

Revisa las afirmaciones antes de la actividad y adáptalas a tu contexto. También puedes añadir otras nuevas que consideres más críticas en tu contexto local.

Asegúrate de que las personas participantes respetan las diferentes opiniones y puntos de vista sobre las afirmaciones que elijas: si los grupos no son demasiado homogéneos, habrá diferentes interpretaciones y perspectivas sobre los temas. De todos modos, es bueno que te prepares con algunos datos complementarios por si fueran necesarios (por ejemplo, cuántos hombres cuidan de otras personas mientras su pareja trabaja).

Es importante que te abstengas de comentar opiniones individuales o de prolongar explicaciones, debates o juicios entre los participantes. Se trata de escuchar diversas perspectivas sin juzgar.

Pasos a seguir

Antes de la actividad, distribuya cinco carteles con las palabras "Mucho", "Algo", "Un poco", "Nada" y "No sé" en distintos lugares de la sala. A continuación, pida a los participantes que se coloquen en el centro.

Explique que leerá una afirmación cada vez. Cada participante se acercará al cartel que mejor refleje su grado de acuerdo con la afirmación.

Una vez que los y las participantes se hayan posicionado respecto a la afirmación que has leído, pregunta si alguien quiere explicar por qué se ha movido hacia un determinado rincón y si se anima a compartir su opinión al respecto.

Después de cada declaración, todos vuelven al centro y se repite el proceso con las afirmaciones restantes.

Al final, pregunta a los y las participantes ¿cómo podemos imaginar formas de masculinidad más libres de estereotipos mandatos y diversas?”.

Es importante que te abstengas de comentar opiniones individuales o de prolongar explicaciones, debates o juicios entre los participantes. Se trata de escuchar diversas perspectivas sin juzgar.

Actividad está adaptada de: Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes. Page 59. https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Varones%20y%20Masculinidades.pdf

Afirmaciones para leer en voz alta

Por favor, adáptalas a tu contexto. Por lo general, con discutir de 5 a 6 es suficiente

“Los hombres de hoy ya no son sexistas.”

“Un hombre debe sufrir dolor físico y emocional en silencio.”

“Una mujer puede cuidar mejor a los niños o niñas que un hombre.”

“Los niños no deberían querer jugar con juguetes de niñas.”

“La igualdad de género en gran parte ya se ha conseguido.”

“La masculinidad es diversa y está en constante transformación.”

“Los hombres de hoy no pueden hacer nada sin enfrentarse al escrutinio que se realiza de sus acciones y decisiones.”

“Las feministas odian a los hombres.”

“Los hombres trabajan duro para proveer a sus familias.”

“Un hombre no debe depender de nadie.”

“Una mujer debe tolerar algo de violencia para mantener unida a su familia.”

“Es una locura pensar que si cada hombre que hace un cumplido sobre el aspecto de una mujer debe ser acusado inmediatamente de acoso sexual.”

“Un hombre cuya mujer trabaja mientras él cuida de los niños o/y niñas no es un hombre completo.”

“Los feminismos promueven la libertad y la igualdad para todos.”

“Cuando una mujer sufre acoso sexual, previamente al hecho, suele haber cometido alguna imprudencia para llegar a esa situación.”

“Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su hogar.”

Actividad #10:

EN PAREJAS

Objetivo
Poner de relieve las expectativas tradicionales sobre la masculinidad en la sociedad.

Duración
30 minutos.

Materiales
Disparadores

Mensajes clave

Ser hombre se asocia a privilegios, ventajas y costos, mientras que los demás géneros soportan las cargas y consecuencias de esos comportamientos nocivos y desiguales.

Los mandatos de género suelen ser arbitrarios y no coinciden con las experiencias vitales de cada persona.

Consejos para la facilitación

Tienes que decidir si esta actividad es adecuada para tu público, ya que harás a los participantes varias preguntas sobre su identidad de género.

Pasos a seguir

Se pide a las personas participantes que caminen por el espacio y establezcan contacto visual con las personas con las que se crucen. Cuando el facilitador dé una palmada, todos los participantes deberán detenerse y formar pareja con la persona que tengan enfrente. A continuación, el facilitador o facilitadora leerá en voz alta un disparador (véanse ejemplos en el documento) y se pedirá a los y las participantes que mantengan una conversación con su pareja durante un minuto, siguiendo la propuesta. Cuando el facilitador o facilitadora vuelve a aplaudir, la conversación termina y las personas participantes siguen caminando hasta que se encuentran con otra persona y mantienen otra conversación, basada en una nueva indicación.

Tras la última indicación, las personas participantes siguen caminando unos segundos más y se les pide que formen un círculo. A continuación, la persona facilitadora hace las siguientes preguntas al grupo:

- ¿Qué fue más fácil y difícil de responder? ¿Por qué?
- ¿Fue difícil identificar las cosas que no les gustaban de ser hombre? ¿Y sobre ser mujer?
- ¿Fue más fácil identificar lo que les gustaba de ser hombre? ¿Y de ser mujer?
- ¿Reconocen los privilegios de la masculinidad?
- ¿Cómo les resultó el ejercicio a las mujeres o a las personas que se identifican de forma diferente?

Fuente: Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes. Página 51 https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Varones%20y%20Masculinidades.pdf

Disparadores (puedes adaptarlos a tu contexto)

Disparador 1: Cuéntale a tu compañero- compañera cuál era tu juguete favorito durante la infancia.

Disparador 2: Dile a tu pareja con qué género te identificas y por qué.

Disparador 3: Dile a tu par qué es lo que más te gusta de tu género.

Disparador 4: Dile a tu pareja qué expectativas tienen otras personas de ti debido a tu género.

Disparador 5: Dile a tu compañero- compañera si alguna vez has dejado de hacer algo que te gustaba o que querías hacer porque esa actividad "no encajaba" con las expectativas que tenían los demás debido a tu género.

Disparador 6: Dile a tu pareja si crees que tu género te da alguna ventaja o privilegio.

Disidencias - LGBTQI+

La sexualidad es un aspecto central del ser humano y abarca el sexo, las identidades y roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción.[28]

Las personas y los grupos sociales no se caracterizan por la homogeneidad y la uniformidad, sino por la diversidad, incluidas las diferencias identitarias y sexo-afectivas.

La diversidad sexual, como diversidad de prácticas y expresiones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura, abarca diferentes formas de expresar el afecto, el amor y el deseo sexual hacia personas del mismo, diferente o múltiples géneros. Al reconocer la diversidad sexual de este modo se reconoce que las sexualidades, junto con el género y el cuerpo, no son sólo biológicas e inmutables, sino que están moldeadas por procesos sociohistóricos.

Esta naturaleza dinámica, múltiple y variable de la sexualidad nos permite verla como un campo político en el que influyen las dinámicas de poder y que afecta a las normas, las relaciones, las prácticas, las clasificaciones y las posibilidades de libertad y de adquirir derechos. Partiendo de la premisa de que la sexualidad no es estática ni inmutable se pone de relieve su apertura a la transformación y al cuestionamiento del status quo. Las formas de pensar, vivir y expresar la sexualidad en la actualidad son diferentes a las del siglo pasado, e incluso a las de los últimos veinte años.

28 Traducción Propria, Fuente: Organización Mundial de la Salud, 2006
www.who.int/teams/sexual-and-reproductive-health-and-research/key-areas-of-work/sexual-health/defining-sexual-health

Para tener en cuenta - ¿Sabías que...

... debido a la cantidad de leyes homófobas que proceden de los regímenes coloniales, el 28 de junio se celebra el Día del Orgullo LGBTQI+?

Compartimos aquí un artículo titulado **"La sexualidad africana y el legado de la homofobia importada"** que describe la relación que existe entre los países que pertenecen a la Commonwealth, y que por lo tanto han estado anteriormente bajo dominio británico, y los países que todavía tienen una legislación homófoba/bifóbica y/o transfóbica en sus constituciones.

En América Latina y el Caribe emergieron los denominados feminismos decoloniales. Esta corriente crítica advierte que no solo la raza es una categoría impuesta desde el colonialismo sino que el género también fue una imposición a las poblaciones que no tenían este tipo de categorizaciones marcadas. Esto profundizó la opresión de las mujeres que vivieron y viven bajo un sistema que las resigna a la vida doméstica y también sometida a los patrones culturales que las estigmatizan por sus orígenes. En el mismo sentido, se emplea la interseccionalidad como una herramienta para vislumbrar otras categorías que operan como factores de desigualdad: la clase social, la orientación sexoafectiva, entre otras. **https://modii.org/feminismo-descolonial/**

Antes de la colonización europea, en todo el continente africano observamos actitudes muy diferentes y más relajadas hacia la orientación sexual y la identidad de género.

El portal **http://www.africalgbt.org/** es un proyecto que busca proveer información, estadísticas y noticias para visibilizar las violaciones a los derechos de diversidad y géneros en África. ¡Recomendamos visitarla! (Puedes cambiar el lenguaje clickeando en el botón derechos de tu pantalla donde aparecerá la opción de lenguaje)

Revisando nuestras prácticas

El enfoque intercultural promueve la interrelación y retroalimentación entre prácticas culturales diversas, no necesariamente armónicas, sino a menudo conflictivas, que se basan en distintas formas de abordar la realidad, comprenderla e influir en ella. Además, se basa en la diversidad -que puede ser cultural, étnica, lingüística, religiosa, generacional, de género y de identidad sexual- como valor fundamental de la interculturalidad.

Comprender la diversidad es clave porque nos conduce al concepto de identidad. Las características identitarias se combinan, ya que entran en juego en contextos sociales y políticos y en su desarrollo histórico. En otras palabras, una persona afrodescendiente, mujer e inmigrante tendrá una experiencia vital específica, con problemas y retos particulares que surgen de los aspectos históricos y sociales que la definen.

Llamamos a este enfoque "Interseccionalidad" ya que nos permite identificar cómo un sistema de dominación impacta en las personas que experimentan múltiples formas de discriminación. Un enfoque interseccional contempla la interacción de factores sociales, económicos, culturales, religiosos y simbólicos en cada contexto, para abordar desde una perspectiva compleja las condiciones de violencia, subordinación, opresión, discriminación y exclusión social e institucional en las que se encuentran inmersas las personas. Por ejemplo, una voluntaria de Kenia procedente de una familia de bajos ingresos probablemente podría experimentar distintas situaciones de exclusión y discriminación debido a su nacionalidad, su género y su clase social.

Este enfoque nos invita a reflexionar sobre nuestras acciones en el marco del voluntariado basándonos en:

- Desalentar los tabúes silenciosos o la vergüenza.
- Ayudar a las personas a sentirse seguras, orgullosas y con alta autoestima respecto a quiénes son, el país del que proceden o lo que sienten.
- Aprender a abordar la diversidad, entendiendo que es vivida, comprendida y construida por cada experiencia de vida. Es necesario conocer las diferentes realidades de habitar las identidades de género, de vivir la afectividad y la sexualidad

¿Puedes identificar en tus prácticas cotidianas aquellas que alientan los puntos mencionados? ¿Cuáles? ¿Has encontrado dificultades a la hora de abordar la diversidad? Te pedimos que diferencies entre las prácticas de las instituciones, las de personas voluntarias, las de las familias y las propias.

Actividad #11:

¿POR QUÉ SÓLO 2?

Objetivo
- Debatir sobre la diversidad y cómo se construye.
- Cuestionar las construcciones sociales del lenguaje para transformar las prácticas del voluntariado en favor de la diversidad.

Duración
1 hora

Materiales
Impresiones de textos + afiches + marcadores +proyector y un ordenador.

Mensajes clave

- Nuestra sociedad cis-normativa impone constantemente binarismo de género y la conexión del sexo binario con la identidad y la expresión de género.
- Los géneros no normativos desafían esta idea de que el género es sólo binario, ya que el género es una construcción social que no es ni inherente ni fija.

Algunas de estas definiciones las puedes encontrar en el Glosario

Pasos a seguir

Se entrega al grupo una copia del artículo “Género en disputa” para que lo lea: **https://www.cultura.gob.ar/judith-butler-30-anos-de-el-genero-en-disputa-9142/**

Cada participante lo lee individualmente.

Alternativa: Mira el vídeo “Las personas no binarias explican qué significa para ellas no binario”: **¿QUÉ SON LAS PERSONAS NO BINARIAS?**

Preguntales a los participantes cuáles son para ellos los principales mensajes del artículo o del video. Escríbelas en los afiches.

Fuente: Elaboración propia

Actividad #12:

AMPLIFICAR EL IMPACTO

Objetivo
Sensibilizar a las personas participantes mediante la creación de una campaña en las redes sociales dirigida a diferentes grupos destinatarios.

Duración
Tiempo a definir por la persona facilitadora.

Materiales
Referencias de otras campañas + impresiones de textos + papel afiche +, marcadores + proyector y un ordenador.

Mensajes clave

Es importante seguir trabajando algunos conceptos que se abordan a lo largo del manual, como violencia de género, poder, interseccionalidad, estereotipos, entorno seguro.

Consejos para la facilitación

Dirige la campaña en torno a temas en los que tenga la impresión de que la Comité Nacional de la que proceden los/las participantes necesita reforzar en sus mensajes/acciones. Deberás analizar previamente las características de este grupo y sus necesidades específicas.

Pasos a seguir

Dile a los/las participantes que van a desarrollar una campaña en las redes sociales sobre un tema específico relacionado con esta formación (por ejemplo, sensibilizar sobre la violencia de género, sobre la dinámica de poder, la interseccionalidad, los estereotipos).

Mantén una conversación acerca del:

a) tema que creen que su Comité Nacional podría aprovechar

b) el público al que se dirigirán con la campaña.

Utiliza el “listado con las preguntas orientativas” para los diferentes grupos destinatarios que figuran a continuación.

Muéstrales una referencia de campaña y pídele al grupo que identifique el mensaje clave y los elementos visuales utilizados.

A continuación, pídele a los/las participantes que desarrollen su propia campaña en las redes sociales y distribuye el “listado con las recomendaciones” para el trabajo en grupo.

Fuente: Elaboración propia

Listado de preguntas orientadoras para el análisis

Focalizar en los voluntarios como grupo destinatario:

- ¿Cuáles consideras que son los aspectos centrales sobre la violencia de género que su CN debe trabajar con los voluntarios?
- ¿Qué tipo de **imágenes y representaciones** utilizamos para nuestros materiales de comunicación y promoción del programa de voluntariado de ICYE? ¿Incluimos representaciones de personas con identidades diversas?
- ¿Qué tipo de **lenguaje** utilizamos? ¿Tenemos en cuenta si nuestros mensajes incluyen todas las identidades?
- ¿Qué ideas tienes sobre cómo nuestro trabajo de comunicación y promoción puede mostrar el compromiso de ICYE por el respeto a la diversidad?

Focalizar en los proyectos de acogida como grupo destinatario

- ¿Es la diversidad un factor a la hora de elegir tus proyectos de acogida? ¿Tienes ya proyectos que tengan en cuenta la diversidad?
- ¿Ha habido casos de discriminación hacia personas con identidades de género diversas en los proyectos?
- ¿Qué podemos hacer para garantizar que las personas con identidades de género diversas no sean discriminadas en nuestros proyectos de acogida?

Focalizar en las familias de acogida como grupo destinatario

- ¿Las familias seleccionan a los voluntarios en función del género?
- ¿Se realiza algún tipo de formación de sensibilización a las familias sobre la diversidad de género?
- ¿Cuáles son las dificultades/obstáculos más complejos para que las familias tengan una perspectiva más integradora sobre la diversidad?

Listado de recomendaciones

¿Qué hay que tener en cuenta para una campaña en medios de comunicación?

Una campaña debe ser al mismo tiempo racional (para concientizar y crear conocimiento) como emocional (para cambiar actitudes y comportamientos).

Para identificar mejor el objetivo de la campaña en los medios sociales, pídele a las personas participantes que completen estas frases:

- Concientizar sobre la importancia de ...
- Influenciar a la participación social para ...
- Generar nuevas actitudes y acciones a través de ...
- Generar nuevas actitudes y acciones como ...

Consejos:

- Elabora un mensaje sencillo, que indique lo que tiene que hacer y por qué.
- Utiliza un lenguaje sencillo y claro que su grupo destinatario entienda.

Definir los parámetros de seguimiento y evaluación de la campaña, como encuestas, observación de comportamientos, estadísticas, etc.

Considerar en el diseño de la campaña los medios de difusión como: medios de comunicación, web, folletos impresos, talleres, etc.

Coordinar los recursos humanos y técnicos, asignando funciones y responsabilidades específicas para la elaboración de los materiales y la ejecución de las distintas etapas de la campaña.

Establecer un calendario en el que se especifiquen las etapas mencionadas, junto con los plazos y las personas responsables.

Elegir una fecha estratégica para el lanzamiento.

Glosario

Consentimiento: se refiere a "un acuerdo entre los participantes para mantener relaciones sexuales o contraer matrimonio. Debe ser dado libre y activamente y no puede ser dado por alguien que esté bajo los efectos de las drogas o el alcohol o por un menor de edad. El consentimiento es específico, lo que significa que el consentimiento a un acto no implica el consentimiento a ningún otro, y reversible, lo que significa que puede revocarse en cualquier momento". La comunicación es fundamental para el consentimiento: No significa No y Sí significa Sí.

El consentimiento es:

Libre: una elección voluntaria y libre de todas las partes implicadas. El silencio o no decir "no" no equivale a consentimiento. En algunos casos, una persona puede no ser capaz de dar su verdadero consentimiento, por ejemplo, si tiene alguna discapacidad cognitiva o es menor de edad.

Informado: ocultar o mentir deliberadamente sobre las intenciones, como mantener relaciones sexuales sin protección, no se considera sexo consentido.

Específico: consentir una cosa (por ejemplo, besarse) no significa consentir todo lo demás. Una regla general es: si no estás seguro, para y pregunta. Si sigues inseguro, detente.

Reversible: consentir una vez no significa consentimiento permanente. Durante un acto sexual, cualquiera puede parar o interrumpir en cualquier momento y retirar su consentimiento.

Entusiasta: la atención no se centra en si una persona dice "no", sino en si dice "sí" o expresa activamente su consentimiento tanto verbal como no verbalmente.

Género: la construcción cultural y social que define las características emocionales, afectivas, intelectuales y de comportamiento asociadas por diferentes sociedades con ser inherentemente masculino o femenino. Si bien el género es asignado por la sociedad de la que se es parte, las personas pueden o no reafirmar esa pertenencia o identificación. En esa correspondencia o contradicción se conforman los distintos géneros que habitan las personas: mujer cis, mujer trans, travesti, varón trans, varón cis, persona no binaria, persona de género fluído, entre otras posibilidades.

Herencia de viuda: tipo de matrimonio en el que una viuda está obligada a casarse con un pariente de su difunto marido, a menudo uno de sus hermanos, con el fin de garantizar cuestiones relacionadas con la protección social y el control sobre la vida de la viuda y sus hijos.

Identidad de género: percepción de una persona de identificarse o no con un género concreto. La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.

- **Personas no binarias:** Refiere a las personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, pero que tampoco se identifican a sí mismas con uno de los géneros binarios: varón o mujer. Las personas no binarias suelen utilizar pronombres neutros ("elle", "suye") pero esto no es determinante ni universal.
- **Trans:** término genérico que engloba a travestis, transexuales y transgénero; aquellos que se identifican con un género diferente al que se les asignó al nacer. Esta identidad puede abarcar un espectro binario o no binario.
- **Cis:** abreviatura de Cisgénero, significa "del mismo lado de", utilizada para describir a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer o con su sexo anatómico prescrito.
- **Travestismo:** Es una categoría identitaria que designa a algunas feminidades trans y fue utilizada durante muchos años como un insulto por parte de las personas cis. Los activismos travesti/trans han hecho un largo trabajo en resignificar la palabra para

desactivar sus usos ofensivos. Como destaca Lohana Berkins “El término ‘travesti’ ha sido y sigue siendo utilizado como sinónimo de sidosa, ladrona, escandalosa, infectada, marginal. Nosotras decidimos darle nuevos sentidos a la palabra travesti y vincularla con la lucha, la resistencia, la dignidad y la felicidad”.

Interseccionalidad: categoría de análisis que hace referencia a los componentes que confluyen en un mismo caso. Así, factores identitarios como el género, la orientación sexual, la etnia, la ubicación geográfica o la edad no afectan a una persona individualmente, sino que están interconectados. La interseccionalidad explica cómo estos factores se combinan para crear desigualdades, ventajas o desventajas en cada caso. El término comenzó a desarrollarse en el siglo XIX, con los movimientos abolicionistas y de derechos civiles en Estados Unidos, y fue popularizado en 1989 por la abogada y activista afroamericana Kimberlé Crenshaw.

Nuevas masculinidades: el término hace referencia a la aparición repentina de masculinidades alternativas a los modelos normativos de habitar la masculinidad que desmantelan los elementos opresivos y violentos de la masculinidad tradicional. Sin embargo, desde las teorías de género se considera a todas las masculinidades sin una marca de antiguo o novedoso, ya que hay diferentes modelos que sobreviven o co-existen en diferentes épocas. Por eso, proponemos el concepto de masculinidades emergentes para hacer referencia a las que identificamos en diálogo con los debates actuales.

Masculinidad hegemónica: término desarrollado por la socióloga Raewyn Connell en la década de 1980 desde una perspectiva feminista crítica y relacional, que hace referencia a la idea de que una determinada forma de masculinidad se impone y se mantiene como norma dominante. Este término invita a hacer una reflexión crítica sobre el poder que se le asigna a quienes habitan la masculinidad como modelo identitario.

Masculinidad normativa: Se refiere a las identidades que se construyen en torno a patrones de conducta y a características que proponen diferentes producciones culturales como un deber ser. Por ejemplo: “los varones no lloran”. Además, los grupos de pares refuerzan, vigilan y sancionan a quienes se corren de esos mandatos.

Micromachismos: Son microagresiones de género, es decir, comportamientos cotidianos, matizados y de baja intensidad, breves, sexistas, que subestiman o desairan a las mujeres. Son prácticas de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana, muchas veces imperceptibles y a menudo inconscientes. Pueden o no ser deliberadas, pero se deben a estructuras patriarcales interiorizadas, según los estereotipos de género presentes en cada sociedad. Se transmiten por la palabra, la expresión, la mirada y los gestos y pueden causar daño psicológico, emocional o, sencillamente, incomodidad en quienes los padecen.

Orientación sexual: atracción sexual y afectiva de una persona hacia las demás.

- **Heteronormatividad:** conjunto de dinámicas de poder a través de las cuales se normaliza y estructura la sexualidad en nuestra cultura, y se institucionalizan y legitiman las relaciones heterosexuales idealizadas, naturalizándolas como propias del ser humano.
- **Cis-hetero-norma:** Se habla de cis-hetero-norma, cuando se asume que todas las personas deben ser cisgénero y además, heterosexuales, y en función de este sistema se establecen las demás categorías como variaciones.
- **Heterosexualidad:** Hace referencia a las personas que sienten deseo y atracción sexual y afectiva por personas del género opuesto al suyo.
- **Homosexualidad:** atracción sexual y afectiva hacia personas del mismo sexo.
- **Homofobia:** odio, prejuicio a la homosexualidad y a las personas que se identifican como homosexuales. Este término enmascara lo que se denomina Homoodio que significa toda forma de discriminación que nace de una sociedad que excluye a toda persona que no se encuadre en la norma binaria del deseo: hombes y mujeres heterosexuales.

- **Bisexualidad:** atracción sexual y afectiva tanto por personas del mismo género como de otro distinto.
- **Lesbiana:** usualmente una feminidad que se siente atraída por otra feminidad. La atracción, en todos los casos, puede ser afectiva o sexual. Cabe destacar además que, dentro de los activismos lésbicos hay corrientes que consideran que las lesbianas son una identidad política, por lo cual no se definen como mujeres
- **LGBT / LGBTI / LGBTIQ / LGBTIQNBA+** Las siglas LGBTIQ y sus derivados, representan maneras abreviadas de hacer referencia a identidades y expresiones de género, orientaciones sexo afectivas e identidades políticas que no se ajustan al canon hegemónico cis-heterosexual. Está conformado por las siglas de los términos Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual, Queer, No Binarie, Asexual/ Arromántico. Al final se suele añadir el símbolo "+" para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriormente mencionadas
- **Intersexualidad:** Este término hace referencia a las personas cuyos cuerpos tienen variaciones cromosómicas y/o anatómicas no reconocidas dentro de las dos más conocidas (XX para mujer, XY para varón). Históricamente la medicina ha intervenido quirúrgicamente sus cuerpos para "normalizarlos" mediante la mutilación genital. Las personas intersexuales ponen en entredicho la supuesta "naturalidad" del sexo biológico puesto que es muy dificil encasillarlas dentro del binomio varón/mujer. Según las Naciones Unidas (ONU), un 1,7% de los recién nacidos son intersexuales. Ser intersexual no es una patología, sino una disconformidad física con las normas culturales de normalidad corporal.
- **Queer:** personas que rechazan las normas sociales del sistema binario de hombre/ mujer y heterosexual/homosexual y adoptan una expresión más diversa y fluida de la sexualidad. Intergénero, agénero, bigénero, género fluido y pansexualidad son algunas de las palabras con las que se identifican las personas queer, pero más allá de todas estas categorías, simplemente se identifican como personas. El término queer, proveniente de la lengua inglesa, significa raro y fue originalmente utilizado como un insulto. Luego surge como movimiento teórico y político que promueve reapropiarse del estigma, para vernos y relacionarnos más allá de las diferentes categorías de varón, mujer, heterosexual, homosexual, transgénero y bisexual.

Sexo: define ser hombre o mujer mediante una categoría médica y biológica. El sexo de las personas es determinado y asignado al nacer por la autoridad médica o estatal sólo en base a su genitalidad externa (que debe entenderse en el par vulva/pene, cualquier otra particularidad genética debe ajustarse al par –ver intersexual– sin tener en cuenta los otros patrones). Esta determinación es siempre binaria (si se observa un pene será hombre, si se observa una vulva será mujer) e implica una determinación de los roles sociales esperados para los individuos (expectativas de género).

Terminología de la política No más! de ICYE

Confidencialidad: se refiere a la obligación de ICYE de no divulgar la información recibida sin el consentimiento previo de la persona que comparte la información. Esto no se aplica a la información relativa a la violencia sexual contra los niño/as cuando tenemos el deber moral de informar u otros casos que son objeto de enjuiciamiento penal.

Igualdad: ICYE reconoce que cualquiera puede ser víctima de violencia sexual. Por ello, el ICYE tratará todos los casos con el mismo respeto y profesionalidad, independientemente del sexo, el color de piel, la religión, la nacionalidad, la etnia, la edad, la capacidad, la orientación sexual, la situación socioeconómica o las opiniones políticas de la persona.

Enfoque basado en la evidencia: El ICYE se compromete a tratar con respeto a toda persona que presente una denuncia, a creerla y a tomarla en serio. Todas las denuncias se investigarán con celeridad y de acuerdo con las decisiones de la persona sobreviviente. Esto incluye procedimientos

de remisión y respuesta transparentes y profesionalmente establecidos que pretenden reducir los prejuicios en la medida de lo posible y basarse en las pruebas, los datos y la información disponibles.

Perspectiva de género: Al abordar la violencia sexual, ICYE reconoce las dinámicas de poder y las normas de género en juego en nuestras sociedades, que a menudo contribuyen a legitimar la violencia. ICYE también reconoce la vulnerabilidad específica de las niñas y las mujeres en general, así como de las personas con identidades de género no binarias u orientaciones no heterosexuales.

Enfoque holístico: Cuando trabaja en la prevención o la respuesta a la violencia sexual, ICYE reconoce la complejidad en juego y la forma en que la violencia sexual forma parte de un sistema patriarcal de discriminación y exclusión. Por lo tanto, al abordar la violencia sexual, ICYE tiene en cuenta no sólo una perspectiva de género, sino también una perspectiva interseccional, intercultural y antirracista, además de reconocer la complejidad.

Enfoque de derechos humanos: La violencia sexual es una violación de los derechos humanos básicos y, como tal, no se tolera en ICYE.

Imparcialidad: Al abordar la violencia sexual, los esfuerzos de ICYE se centran en la persona sobreviviente y sus necesidades. No juzgamos. ICYE se compromete a tratar a todos con el mismo respeto y equidad. Esto también se aplica a la persona agresora.

No discriminación: ICYE no tolera que se discrimine a nadie. Por lo tanto, cuando se trata de casos de violencia sexual, ICYE trata todos los casos con el mismo respeto y profesionalidad, independientemente del sexo, el color de piel, la religión, la nacionalidad, la etnia, la edad, la capacidad, la orientación sexual, la situación socioeconómica o las opiniones políticas de la persona.

Profesionalidad: ICYE sigue un enfoque centrado en la persona sobreviviente cuando trata casos de violencia sexual. Contamos con procedimientos y responsabilidades claros para poder derivar un caso a servicios/organizaciones especializados o a las autoridades pertinentes cuando sea necesario y para garantizar la adecuada prestación de atención a las personas sobrevivientes de violencia sexual.

No - Revictimización: cuando una víctima de violencia experimenta abusos más de una vez. Esto puede ocurrir al denunciar un caso o al buscar apoyo, ya que, por ejemplo, la policía u otras personas pueden culpar a la víctima de lo ocurrido o pedirle que reviva la experiencia una y otra vez. Trabajando en la prevención y la sensibilización, por un lado, y estableciendo mecanismos de respuesta transparentes y profesionales, así como formando al personal, por otro, ICYE espera contribuir a reducir la revictimización en la medida de lo posible.

Enfoque centrado en la persona sobreviviente: El ICYE se compromete a situar los derechos de cada sobreviviente en el primer plano de todas las actividades.

Tolerancia cero: El ICYE no acepta ningún caso de violencia sexual y hará un seguimiento de todos los actos de violencia sexual, por leves que sean.

Para una lista más completa de conceptos y términos, consulte :

- www.queerdictionary.blogspot.com/ (en inglés)
- www.stonewall.org.uk/list-lgbtq-terms (en inglés)
- www.generoytrabajo.com/wp-content/uploads/2023/05/Diccionario-Grow-final.pdf

Llamado a la acción

La violencia que nos rodea

En esta sección se propone un enfoque sobre cómo abordar la problemática. Profundizaremos en los casos de violencia sexual y otras formas de violencia de género que puedan producirse en los lugares de trabajo del IVS. A continuación, exploraremos la creación de herramientas, recursos y procedimientos que nos ayuden a mejorar nuestros mecanismos para prevenir o abordar dicha violencia.

El lugar de trabajo es donde los individuos crecen y pasan la mayor parte de su tiempo. En el ámbito del trabajo entran en juego deseos, expectativas, proyecciones y relaciones, factores importantes en la formación de la propia identidad.

Cuando los entornos profesionales perpetúan la violencia o una combinación de violencia, es crucial disponer de mecanismos, procedimientos o herramientas institucionales a los que recurrir. Para ello, la institución, en este caso los Comités Nacionales, deben trabajar en el desarrollo de estos recursos.

Convenio N° 190

El Convenio nº 190[29] de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia de género y el acoso sexual.

El Convenio fue adoptado en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y entró en vigor el 25 de junio de 2021. Representa una oportunidad histórica para dar forma a un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos.

Algunas señales que indican la necesidad de abordar los problemas del entorno laboral:

- Sobrecarga o disminución de la asignación de tareas.
- Reprimendas por infracciones leves y trato diferenciado con respecto a otros trabajadores.
- Canales de comunicación mal definidos, cerrados o inexistentes.
- Uso de lenguaje despectivo y discriminatorio.
- Aislamiento social en el lugar de trabajo.
- Agresión verbal.
- Agresión física.
- Asignación repetida de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras.
- Cambios constantes de tareas.
- Remuneración económica secreta o desigual.

29 C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

Acoso sexual y violencia en el entorno del SVI

La OIT define lo siguiente: "para que exista acoso sexual en el trabajo deben integrarse tres elementos: un comportamiento de naturaleza sexual, no deseado y, por último, que la víctima lo perciba como una condición hostil para su trabajo, convertido en algo humillante e insoportable, que puede llevar a la víctima a abandonar su puesto de trabajo". [30]

El acoso sexual abarca cualquier comportamiento o comentario de contenido o connotación sexual que se considere ofensivo y no deseado, creando un entorno hostil, intimidatorio y degradante. Esto incluye: contacto físico no deseado, comentarios, bromas, sarcasmos y observaciones con contenido sexual, miradas o gestos lascivos, exhibición de material pornográfico, comentarios sugerentes sobre la apariencia y agresión sexual.[31] El acoso sexual se considera una condición extrema de la dinámica desigual de poder y un "indicador patriarcal: su presencia es una demostración más del poder masculino sobre las mujeres".[32] Esto no significa que los hombres sean los únicos agresores. Cualquiera puede utilizar la violencia, aunque la mayoría de los agresores sigan siendo hombres.

En un trabajo o voluntariado entran en juego deseos, expectativas, proyecciones, relaciones, identificaciones y otros elementos importantes que conforman la identidad subjetiva de una persona. Es importante reconocer que la violencia en una institución no es sólo el resultado de las acciones intencionadas de los individuos, sino también de las prácticas, los métodos y la cultura de las organizaciones. Por ello, nuestro enfoque se centra en las organizaciones como agentes cruciales en la prevención de la violencia.

La violencia sexual en el lugar de trabajo -ya sea remunerado o voluntario- puede adoptar distintas formas: es horizontal cuando se produce entre compañeros de trabajo y vertical cuando se produce entre personas con distinto estatus dentro de las jerarquías, teniendo el agresor cierto nivel de poder sobre el papel de la persona sobreviviente. Puede manifestarse de diversas formas, incluidos los daños físicos y psicológicos, y su gravedad varía desde la discriminación al acoso sexual, pasando por la violación. Es crucial subrayar que esta violencia es un abuso de poder dirigido a excluir o subyugar al otro.[33]

Espacios seguros

Garantizar la seguridad física y emocional es una prioridad absoluta en nuestro trabajo con los voluntarios. Como se afirma en nuestra política No más! se compromete a proporcionar un entorno seguro y libre de discriminación y violencia para todas las personas que trabajan o interactúan con ICYE.

La política hace hincapié en que el ICYE aplicará una política de tolerancia cero con respecto a cualquier forma de violencia sexual. Tanto la prevención como la respuesta tienen por objeto garantizar la protección de todas las formas de violencia sexual a todas las personas asociadas al ICYE.

Para lograrlo, los Comités Nacionales deben establecer directrices, códigos de conducta y procesos que garanticen un espacio seguro e inclusivo para todos y todas. Crear espacios seguros requiere algo más que una política escrita, implica fomentar un entorno en el que las personas puedan expresarse libremente, en el que puedan comprender y hacer uso libremente de sus derechos, sin miedo a denunciar casos en los que se hayan violado sus derechos.

Para establecer estos espacios seguros, los Comités Nacionales deben evaluar periódicamente sus prácticas, procedimientos y legitimidad para asegurarse de que se ajustan a su objetivo de promover la seguridad y la inclusión. Si adoptamos prácticas y normas culturales positivas dentro de la organización, podremos convertirnos en organizaciones más resilientes y sostenibles a largo plazo.

30 Torres Dan Miguel y Antón Fernández, 2005; en Osborne, R. (2009) Apuntes sobre violencia de género. Barcelona, Edición Bellaterra, página 140

31 www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf

32 Osborne, R. (2009) Apuntes sobre violencia de género. Barcelona, Edición Bellaterra, página 137

33 Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2017), Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. www.argentina.gob.arg/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf

Para prevenir y abordar los casos de violencia sexual, cada Comité Nacional debe:

- conocer y comprender la Política No más! del ICYE.
- familiarizarse con la normativa nacional e internacional relativa a la violencia sexual.
- recopilar y poner a disposición materiales de referencia dentro del Comité Nacional.
- realizar encuestas institucionales anónimas para analizar las percepciones, las preocupaciones y las evaluaciones de los voluntarios, las familias de acogida, el personal y los equipos de proyecto, centrándose en la prevención de la violencia. En el Anexo 3 del presente manual figuran modelos de preguntas para las encuestas.
- incluir una declaración escrita en todos los documentos legales e institucionales (por ejemplo, acuerdos, contratos, sitio web, carpeta institucional) en la que se afirme la postura de "tolerancia cero" de la organización contra todas las formas de violencia y se promueva una cultura de paz.
- incorporar la prevención de la violencia y la sensibilización en forma de actividades de formación en los proyectos y talleres. Este manual proporciona recursos para lograrlo, y en el Anexo 5 se pueden encontrar propuestas adicionales, ya que deseamos ampliar las capacidades institucionales para desarrollar actividades.
- seguir a las organizaciones que trabajan por la erradicación de la violencia contra las mujeres y disidencias en las redes sociales para conocer su funcionamiento y mantenerse informado y actualizado sobre el tema.
- desarrollar mecanismos de respuesta específicos para su Comité Nacional con un equipo designado responsable de garantizar el cumplimiento.
- Ante un caso de violencia o acoso sexual, se recomiendan las siguientes acciones para apoyar y orientar a las personas afectadas:
    - Respetar siempre los sentimientos, necesidades y decisiones de la persona que ha sufrido violencia. No hay que apurar los tiempos ni obligarles a tomar decisiones.
    - Escuchar de manera respetuosa e informada. Ser consciente de los recursos disponibles y de los posibles espacios para buscar ayuda e identificar a las personas o instituciones que pueden apoyar y orientar a la persona sobreviviente.
    - Tener en cuenta que la persona que busca ayuda forma parte de un contexto más amplio y es crucial comprender cuáles son sus referencias institucionales y cuáles son sus afiliaciones para abordar eficazmente la cuestión en el marco institucional. Para ICYE, esto se refiere a la Oficina Internacional, la Familia de Acogida, el Comité Nacional correspondiente, el Proyecto de Acogida, etc. Nuestros enfoques deben tener en cuenta a todos los actores.
    - Determinar si se trata de una situación de emergencia o de urgencia e intervenir adecuadamente. En caso de emergencia, las decisiones y acciones deben tomarse inmediatamente, ya que la persona corre un riesgo inmediato. Esto puede no ser así cuando la persona no corre un riesgo inmediato.
    - Si la persona quiere presentar una denuncia, orientar y explicar brevemente los pasos de todo el proceso, incluida la posible cooperación con la policía o el sistema judicial.
    - Recuerda que el papel de la persona de apoyo es importante, pero no puede sustituir a los proveedores de servicios especializados y profesionales (incluida la asistencia sanitaria, psicosocial y jurídica).

Desarrollo de nuestro plan de acción

Nuestro plan de acción para abordar la violencia sexual en nuestro trabajo es un documento vivo. Apoya a los Comités Nacionales en su estrategia de prevención y respuesta a la violencia sexual. Destaca lo que quieres hacer para sensibilizar sobre la cuestión de la violencia sexual a las distintas partes interesadas, detalla tus compromisos y detalla lo que tienes que hacer cuando se te informa de un caso de violencia sexual.

Para la respuesta, el plan de acción incluiría una ruta de referencia[34] (véase el ejemplo en el Anexo 4) como conjunto de procedimientos normalizados para abordar los casos de violencia sexual de manera profesional y centrada en la persona sobreviviente. De conformidad con los marcos jurídicos aplicables, describe cómo tratar los casos de violencia sexual, define las sanciones aplicables y las medidas que deben adoptarse para prevenir o mitigar los daños.

La aplicación de su plan de acción sobre violencia de género tiene dos resultados tangibles:

- ofrece un espacio de prevención, apoyo, intervención y orientación para los afectados.
- envía un mensaje claro a toda la organización de que ese comportamiento no es aceptable.

Su plan de acción debe elaborarse en función de su contexto específico. No se trata de recopilar directrices de actuación en un documento, sino de familiarizarse con el problema de la violencia sexual para adaptar el plan de acción a su organización y al marco jurídico y las estructuras/procesos de su país.

¿Qué debe incluir un plan de acción?

- Metas: cuál es su compromiso y objetivo para el plan de acción
- Ámbito de aplicación: recomendamos incluir tanto el ámbito de la prevención de la violencia sexual como el de la respuesta a los casos.
- Personas o grupos destinatarios: quiénes son los grupos destinatarios de su prevención y respuesta (por ejemplo, voluntarios, personal, familias de acogida, proyectos de acogida).
- Principios clave: qué enfoques vas a seguir (como el enfoque centrado la persona sobreviviente, la no discriminación, la tolerancia cero).
- Procedimientos y responsabilidades: cuáles son los pasos a seguir a) en la prevención y b) en la respuesta y quién puede apoyar (su estructura de apoyo), qué medidas preventivas y de protección adopta y quién es responsable de qué, qué sanciones y medidas disciplinarias puede ser necesario aplicar.
- Notificación: a quién hay que informar y qué documentación es necesaria.
- Acciones o delitos punibles: comportamientos o actos que están sujetos a sanciones legales, como multas, penas de prisión o castigos, según las leyes y reglamentos vigentes en una jurisdicción específica.

Para desarrollar el plan de acción, necesita tiempo. Consideramos que necesitará planificar al menos 5 días completos (se distribuirían en el tiempo) para desarrollar la estrategia de su Comité Nacional para la prevención, respuesta y denuncia de la violencia sexual.

El proceso para desarrollar su plan de acción consistirá en una serie de pasos que implican diversas actividades y etapas. El proceso debe ser dirigido por el personal del Comité Nacional o las personas estrechamente relacionadas con ella.

34 En muchos casos la ruta de referencia figura como un protocolo de actuación.

Algunas sugerencias para el proceso:

- El plan debe ser el resultado de los esfuerzos del Comité Nacional en materia de prevención y respuesta a la violencia sexual, como formaciones, reuniones de equipo, campañas, encuestas, proyectos, mecanismos de respuesta, estructuras de apoyo, etc.
- Será difícil elaborar un plan de acción sin una comunidad conocedora de estas cuestiones y de sus soluciones. Por eso recomendamos invitar a expertos locales para que hagan aportes y den su opinión. ¡No hay que reinventar la rueda!
- Debe designarse a un grupo de personas del Comité Nacional para que trabajen en la redacción del plan.
- Recomendamos convocar a un facilitador externo para que guíe la propuesta, consolide las conclusiones de cada reunión y organice la información para el equipo que redacte el plan. Si no se cuenta con un facilitador externo, asegúrese de que se recogen y documentan todas las aportaciones de las distintas actividades.
- Recomendamos identificar, desde un comienzo, un equipo de dos o tres personas (incluida la Persona de Contacto sobre Violencia Sexual de su Comité Nacional) que se encargue de la redacción propiamente dicha del plan de acción. Este equipo debe trabajar en estrecha colaboración con el facilitador externo para recopilar la información de las sesiones y actividades.
- Una vez elaborado y aprobado el plan, la persona de enlace en materia de violencia sexual del Comité Nacional, junto con representantes designados de todo el CN, deberán actuar como “equipo de orientación” para supervisar la ejecución.

Para nuestro plan de acción se han establecido unas normas mínimas para hacer frente a la violencia sexual, que son esenciales para garantizar un entorno seguro y prevenir la violencia sexual. Estas normas incluyen:

- **Designación y formación de puntos focales en cada Comité Nacional:** Designamos y proporcionamos formación específica a una persona focal encargada de abordar la cuestión de la violencia sexual. Este enfoque garantiza que dispongamos de recursos específicos para abordar esta cuestión con eficacia.
- **Inclusión de sesiones de sensibilización en la formación de los voluntarios:** Integramos al menos una sesión dedicada al tema de la violencia sexual en la formación previa a la partida y a la llegada de los voluntarios. Además, reforzamos este tema durante el campamento o actividad de evaluación para garantizar una comprensión sólida y continuada.
- **Formación obligatoria para todo el personal, la Junta Directiva y compañero/as de trabajo:** Todas las partes interesadas de nuestro Comité Nacional tienen que recibir una formación sobre cómo abordar la violencia sexual. Además, todos tienen que firmar la Política No más! como compromiso formal para promover un entorno seguro y respetuoso.
- **Compromiso de voluntario/as, familias de acogida y representantes de proyectos de acogida:** Hemos establecido la obligación de que las personas voluntarias, familias de acogida y representantes de proyectos de acogida firmen la Política No más! Esto demuestra su compromiso con el cumplimiento de las directrices de seguridad y la prevención de la violencia sexual.
- **Claridad en la comunicación y transparencia en cuanto a la ruta de referencia o protocolo de actuación:** Es esencial que todas las personas implicadas conozcan el nombre de la persona de contacto designada y sean conscientes de la ruta de referencia establecida. Esto garantiza una comunicación eficaz y una respuesta rápida en caso de incidentes, asegurando transparencia y claridad en los procedimientos a seguir.

Estas normas son esenciales para nuestro compromiso de mantener un entorno seguro y respetuoso en nuestro trabajo, y para prevenir la violencia sexual. La designación de puntos focales, la formación continua y la firma de políticas de seguridad refuerzan nuestra dedicación a la seguridad y el bienestar de todas las personas que participan en nuestros proyectos.

Iniciar la conversación

Proponemos que los CN realicen dos sesiones para iniciar la idea de desarrollar su plan de acción. Se sugiere empezar con dos grupos separados (si su organización cuenta con suficientes partes interesadas para participar): un grupo formado por el personal, los colaboradores, los voluntarios y el personal técnico que ayudarán a identificar áreas concretas de preocupación. El segundo grupo puede estar compuesto por la dirección del CN (Junta Directiva, coordinadores o gerentes), que tiene más responsabilidad y autoridad para tomar decisiones, ya que es precisamente su implicación en el proceso lo que permitirá introducir cambios estructurales. En ambos grupos queremos sentar las bases para hablar abiertamente de temas que durante mucho tiempo han sido tabú. Queremos iniciar cambios en la cultura organizativa. Se recomienda dedicar un día de trabajo independiente a cada grupo para que la participación sea efectiva.

Actividad #1a:

SESIÓN PARA EL PERSONAL, LOS COLABORADORES, LOS VOLUNTARIOS Y EL EQUIPO TÉCNICO

¿Todos entendemos lo mismo?

Objetivo
Reflejar cómo nos sentimos en nuestro lugar de trabajo. Transmitir los sentimientos de la gente.

Duración
40 minutos

Materiales
Papel afiche + marcadores

Mensajes clave

Hablar de violencia en el trabajo. Crear un espacio de escucha activa para abordar las cuestiones de género.

Consejos para la facilitación

Antes de comenzar, es importante informar a los grupos sobre el propósito y objetivo del proceso de desarrollo del plan de acción y solicitar su compromiso y participación. También conviene explicar brevemente el concepto de plan de acción y sus aplicaciones.

Pasos a seguir

Presentando las siguientes afirmaciones escritas en el afiche, la persona facilitadora pregunta si sus sentimientos se relacionan con alguna de las afirmaciones y anima a los participantes a hablar de ellas.

- Piensas en la ropa que te pones para ir a tu espacio de trabajo de forma tal de no mostrar demasiado tu cuerpo.
- Te da miedo quedarte a solas con algunas personas del trabajo.
- Has tenido que soportar comentarios de compañeros que te hacían sentir incómoda.
- Empezaste a dudar de tu capacidad de trabajo.

- Empezaste a tener problemas para dormir por preocupaciones laborales.
- Sientes fatiga y agotamiento recurrentes sin motivo aparente.
- Iniciaste o incrementaste el uso de ansiolíticos (medicación para evitar la ansiedad) debido a situaciones relacionadas con el trabajo.
- Tienes miedo de hablar de lo que ocurre en el lugar de trabajo.
- Te sientes agobiada o desmotivada en relación con el trabajo.
- Sientes que te resultaría difícil hablar con alguien en confianza sobre tus problemas relacionados con el trabajo.

La facilitación no debe ser invasiva; sólo se puede avanzar si las personas están dispuestas a compartir sus sentimientos. Estas afirmaciones también pueden incluirse en una encuesta anónima utilizando Google Forms. Esto proporcionará una evaluación mensurable de las principales preocupaciones del grupo.

Para concluir este primer momento, se pide al grupo que responda a las siguientes preguntas (en uno o dos grupos, en función del número de participantes):

- ¿Para qué crees que sirve un plan de acción para la prevención de la violencia? ¿Crees que tener uno será beneficioso?
- ¿A quién debe incluir? ¿A quién no debe incluir?
- ¿Qué tipo de violencia debe abordar?
- ¿Qué debemos esperar una vez elaborado?

Nota: Todas las respuestas deben registrarse en carteles o material gráfico, ya que esta información será útil para la elaboración del plan.

Elaboración propia

Actividad #1b:

SESIÓN PARA EL GRUPO DE DIRECCIÓN O DE TOMA DE DECISIONES

¿Todos entendemos lo mismo?

Objetivo
Explorar el papel y las responsabilidades que conlleva la dirección de equipos.

Duración
40 minutos

Materiales
Rotafolio y marcadores

Mensajes clave

Hablar de la violencia en el lugar de trabajo. Crear un espacio de escucha activa para abordar la violencia sexual y otras formas de violencia de género.

Consejos para la facilitación

Antes de empezar, es importante informar a los grupos sobre la finalidad y el objetivo del proceso de elaboración del plan de acción y solicitar su compromiso y participación. También debe explicarse brevemente el concepto de plan de acción y sus aplicaciones.

Pasos a seguir

Basándose en su propia experiencia, pida a las personas participantes que consideren las implicaciones de las siguientes palabras:

- Coordinar
- Gestionar
- Apoyar
- Dirigir

Cada palabra se mostrará en una pizarra y las personas participantes irán rotando para añadir sus pensamientos individuales. Cuando todos las hayan completado, la persona facilitadora repasará cada una y leerá en voz alta lo que se ha escrito. Preguntará a las personas participantes si están de acuerdo con lo escrito y si desean añadir algo. Para concluir este primer momento, se pide al grupo que responda a las siguientes preguntas (en uno o dos grupos, en función del número de participantes):

- ¿Para qué crees que sirve un plan de acción? ¿Crees que tener uno será beneficioso?
- ¿A quién debe incluir? ¿A quién no debe incluir?
- ¿Qué tipo de violencia debe abordar?
- ¿Qué debemos esperar una vez elaborado?

Todas las respuestas deben registrarse en carteles o material gráfico, ya que esta información será útil para la elaboración del plan.

Actividad #2:

ABORDAR LA VIOLENCIA SEXUAL EN TODO EL CICLO DEL VOLUNTARIADO

Objetivo
- Comprender cómo incluir debates sobre la violencia sexual en el ciclo de voluntariado y con las diferentes partes interesadas.
- Discutir las normas mínimas para sensibilizar sobre la violencia sexual.

Duración
90 minutos

Materiales
Papel de rotafolio

Mensajes clave

- Para acabar con la violencia sexual, un paso clave es trabajar en su prevención a lo largo de todo el ciclo del voluntariado.
- Comprender que la violencia sexual puede producirse en cualquier etapa del ciclo del voluntariado. Por lo tanto, es importante identificar las oportunidades de prevención y las lagunas a la hora de abordarla.

Consejos para la facilitación

En el plan de acción, se tendrá que destacar cómo trabajan las diferentes partes interesadas o grupos en la sensibilización y la prevención de la violencia. También puede ser necesario desarrollar/adaptar tus propias sesiones para las diferentes partes interesadas.

Antes de la sesión, prepare cinco hojas de rotafolio. Utilice una hoja de rotafolio para cada grupo de interesados (véase el cuadro siguiente). Escriba el nombre del grupo de interesados en la parte superior y las dos preguntas a continuación.

Pasos a seguir

Reflexionar sobre nuestras oportunidades y carencias - 60 min

World Café: Prepara 5 mesas. En cada mesa coloca uno de los rotafolios que has preparado y rotuladores. Cada mesa debatirá sobre una parte interesada diferente.

A continuación, piensa en una forma divertida de dividir a los participantes en 5 grupos. Cada grupo visitará tres mesas diferentes durante 15 minutos (por mesa). En cada mesa responderán a las preguntas y las anotarán en el rotafolio.

Transcurridos 15 minutos, pídeles que cambien a la mesa de al lado. El siguiente grupo puede añadir, estar de acuerdo o en desacuerdo con lo que el otro grupo ha escrito antes.

Preguntas para los grupos de partes interesadas	Grupos de partes interesadas				
	Personal	Colaboradores (co-workers)	Familias de acogida	Proyectos de acogida	Voluntarios
¿De qué acciones o recursos dispone ya su CN para trabajar sobre la violencia sexual en términos de sensibilización y prevención con o para los siguientes actores?					
¿Qué cree que puede faltar?					

Fuente: Elaboración propia

Actividad #3:

PREPARANDO EL PLAN DE ACCIÓN SOBRE PREVENCIÓN

Objetivo
Determinar las metas/objetivos específicos, los actores, los principios clave, las actividades y los factores de riesgo del plan de acción sobre prevención.

Duración
Varias horas

Materiales
Papel de rotafolio + marcadores

Mensajes clave

Las estrategias de prevención eficaces pretenden cambiar las actitudes discriminatorias nteriorizadas, las pautas de comportamiento violento y los marcos culturales económicos y sociales que posibilitan la violencia sexual.

Consejos para la facilitación

Prepare una hoja de rotafolio en la que destaque los diferentes elementos que el plan de acción sobre prevención debería incluir:

- Metas y objetivos específicos para la prevención (por ejemplo, la meta general podría ser: «Cambiar las actitudes, mentalidades y comportamientos discriminatorios interiorizados de nuestros principales actores» / un objetivo específico podría ser: «Crear una atmósfera en la que se renuncie a la violencia sexual como inaceptable y las y los supervivientes estén más dispuestas a denunciar sus experiencias").
- Actores principales: por ejemplo, personal/colaboradores, voluntarios, familias de acogida, proyectos de acogida.
- Principios clave: por ejemplo, tolerancia cero, igualdad e inclusión, no discriminación, enfoque basado en los derechos humanos.
- Actividades: por ejemplo, determinar las sesiones para abordar la violencia sexual con las y los voluntarios durante el taller de llegada.
- Factores de riesgo: por ejemplo, identificar lugares con alto riesgo de sufrir acoso sexual o actitudes específicas hacia las mujeres.

Pasos a seguir

Muestre el rotafolio con los elementos clave del plan de acción sobre prevención y dé ejemplos de cada elemento.

Pida a las personas que se dividan en grupos de 2-3 y empiecen a trabajar en las posibles respuestas para su plan de acción nacional sobre prevención para cada uno de los elementos. Entregue a cada participante su propio rotafolio, donde podrán anotar ideas para cada elemento. Mientras rellenan su propia hoja de rotafolio, pueden discutirlas con las demás personas de su grupo. Pídales que sean lo más específicos posible (por ejemplo, actividades de formación, firma de la política, comunicación).

Transcurridos 45 minutos, pregunte a los grupos qué les resultó difícil y qué les resultó fácil. Después continuar rellenando el plan.

Actividad #4:

A PARTIR DE TU EXPERIENCIA

Objetivo
Documentar la experiencia colectiva que ya tenemos como grupo.

Duración
90 minutos

Materiales
Papel de rotafolio + marcadores + copias de los estudios de caso

Consejos para la facilitación

Además del apartado sobre prevención, otro momento clave para tu plan de acción es cómo vas a diseñar tu respuesta. Es fundamental que lo tengas todo preparado antes de que se produzca otro caso. Como probablemente ya hayas tenido casos, aprovecha tus experiencias y las lecciones aprendidas de casos anteriores.

Pasos a seguir

Partiendo de nuestra experiencia

Divida a los participantes en 4 grupos: entregue a cada grupo uno de los estudios de caso (véase debajo):

- CS 1: Miriam y Juan - te enteras de este caso por otro voluntario que también estaba en la fiesta
- CS 2: Sebastián y Eloísa - te enteras de este caso por la hermana mayor de Sebastián.
- CS 3: Carmen y Luis - Shana se dirige a ti como colega
- CS 4: Margarita - la madre anfitriona te informa de lo que siente Margarita

Pide a cada grupo que anote todas las cosas que haría para abordar este caso y anótalas en una pizarra:

- •¿Cuáles son las primeras medidas que toma al conocer el caso?
- •¿Qué medidas preventivas y de protección adopta?
- •¿A quién involucra?
- •¿A quién informa del caso?

Transcurridos 45 minutos, pida a los grupos que vuelvan al plenario para presentar su primer borrador de ruta de referencia. Pregúnteles:

- •¿En qué se parecen las cuatro vías de referencia?
- ¿En qué difieren? ¿Por qué?

Con los aportes de todos los grupos, pida a los participantes que elaboren un primer esquema de un itinerario general de derivación en el rotafolio (véase el ejemplo en el Anexo 4).

Casos de estudio

Recorta cada caso práctico al grupo correspondiente.

1er caso: Miriam y Juan.

Miriam es una joven voluntaria que vive con una familia de acogida. Es muy abierta sobre su sexualidad con la gente de su proyecto y de su nuevo país, y dice que le encanta el sexo y que ha practicado mucho en el pasado. Un día, celebran una fiesta y ella bebe mucho alcohol y se desmaya en una de las habitaciones. Juan se aprovecha de la situación, se encierra en la habitación con ella y mantiene relaciones sexuales scon ella mientras está inconsciente.

Se entera de este caso por otro voluntario que también estaba en la fiesta.

Anota todas las cosas que harías para abordar este caso y anótalas en un afiche:

- ¿Cuáles son las primeras medidas que toma al conocer el caso?
- ¿Qué medidas preventivas y de protección adopta?
- ¿A quién involucra?
- ¿A quién informa del caso?

2º caso: Sebastián y Eloísa

Sebastián tiene 15 años y es uno de los miembros de la familia de acogida de Eloísa. Ella tiene 25 años y a veces cuida a Sebastián cuando sus padres salen, como muestra de gratitud. Una noche, Sebastián va a ducharse y ella entra en el cuarto de baño. El no sabe qué hacer y se queda mirándola. Le dice: “¿Qué haces ahí parado? Sé un hombre de verdad y ven a hacerme el amor”. Sebastián se acuesta con ella. Más tarde, se siente raro y no está seguro de si debería hablar con alguien al respecto.

Te enteras del caso por la hermana mayor de Sebastián.

Anota todas las cosas que harías para abordar este caso y anótalas en un rotafolio:

- ¿Cuáles son las primeras medidas que toma al conocer el caso?
- ¿Qué medidas preventivas y de protección adopta?
- ¿A quién involucra?
- ¿A quién informa del caso?

3er caso: Manuel y Luis

Manuel lleva varios meses trabajando como auxiliar administrativo en un Comité Nacional desde hace varios meses y está muy contento con su trabajo. Una noche, su jefe Luis le dice que se siente atraído por él y le pide que tengan relaciones sexuales. Le dice que si acepta, lo ayudará a conseguir un ascenso.

Manuel se dirige a ti como colega

Anota todas las cosas que harías para abordar este caso y anótalas en un rotafolio:

- ¿Cuáles son las primeras medidas que toma al conocer el caso?
- ¿Qué medidas preventivas y de protección adopta?
- ¿A quién involucra?
- ¿A quién informa del caso?

4º Caso: Margarita

Margarita es voluntaria. Todos los días que va al proyecto, su coordinador le hace cumplidos sobre su ropa y lo guapa que es. Siempre lo hace con tono amistoso, pero Margarita se siente cada día más incómoda.

La referente de la casa de acogida te está informando sobre lo que siente Margarita.

Anota todas las cosas que harían para abordar este caso y anótalas en un rotafolio:

- ¿Cuáles son las primeras medidas que toma al conocer el caso?
- ¿Qué medidas preventivas y de protección adopta?
- ¿A quién involucra?
- ¿A quién informa del caso?

Actividad #5:

NUESTRA RED DE APOYO

Objetivo
Identificar recursos locales que nos ayuden a abordar los casos de violencia sexual.

Duración
45 minutos

Materiales
Papel de rotafolio + marcadores + tarjetas

Mensajes clave

Para desarrollar una ruta de derivación, necesitamos conocer e identificar los recursos que tenemos más allá de nuestro Comité Nacional.

Consejos para la facilitación

Por lo tanto, es importante a lo largo de la actividad identificar y catalogar las funciones y responsabilidades de las diferentes entidades dentro de un área específica. Este proceso ayuda a identificar a las principales partes interesadas, a comprender los servicios disponibles en la actualidad y a fomentar la colaboración con instituciones, organizaciones y personas que podamos necesitar a la hora de abordar casos de violencia sexual.

Pasos a seguir

Nuestra estructura de apoyo

Proponga a las personas participantes que empiecen a trazar individualmente las redes de apoyo para la ruta de derivación de su Comité Nacional. En primer lugar, pídales que adapten la ruta general de derivación elaborada a su Comité Nacional específico, si es que la tiene.

Transcurridos 15 minutos, pida a todo/as que enumeren a todas las personas, organizaciones y partes interesadas con las que trabajan o de las que tienen conocimiento que podrían ser valiosas para abordar casos de violencia sexual o proporcionar asesoramiento o apoyo técnico al Comité Nacional. Deben escribir cada recurso de apoyo en una tarjeta aparte.

Puede nombrar algunos ejemplos de personas/instituciones de apoyo: hospitales, servicios de asesoramiento jurídico, servicios de apoyo psicológico, organizaciones centradas en temas específicos, como la violencia de género, la OI/ JdM, otros CN, organizaciones gubernamentales locales.

Deles 15 minutos para rellenar las tarjetas. A continuación, pídales que incluyan las tarjetas en su ruta de derivación específica para cada CN.

Una vez que los participantes hayan creado su ruta de derivación con las estructuras de apoyo, pregunta quién desea presentar su ruta de derivación. Destaque la importancia de añadir datos concretos de contacto e información a los diferentes interesados con nombres, número de teléfono, correo electrónico, dirección, horarios de apertura, etc. Para que lo tengan todo listo cuando surja un caso.

Actividad #6:

SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS PARA AGRESORES

Objetivo
Comprender cómo aplicar sanciones, medidas disciplinarias al dar respuestas a casos de violencia sexual.

Duración
60 minutos

Materiales
Copias para cada participante con los casos prácticos

Mensajes clave

- Las personas autoras de actos de violencia sexual deben afrontar las consecuencias.
- Las sanciones/medidas que se adopten dependerán de la forma de violencia sexual; también deben incluir acciones en torno a la justicia reparadora.

Consejos para la facilitación

Asegúrate de que las personas participantes no empiecen a cambiar la historia ni se desvíen de cuál es el aspecto clave en el que quiere centrarse el estudio de caso.

Remítase a la actividad sobre el poder y cómo la dinámica del poder desempeña un papel en los estudios de caso.

Si adaptas los estudios de caso, asegúrate de que abarcan diferentes tipos de violencia sexual (incluido uno en el que la persona autora sea una mujer).

Pasos a seguir

Recuerda a las personas participantes las sanciones y medidas disciplinarias de la Política No más! A continuación, divide en 4 grupos y pida a cada grupo que discuta qué sanciones/medidas disciplinarias hubieran aplicado en el estudio de caso asignado (véase debajo).

A continuación, pida a cada grupo que debata en sesión plenaria y a los demás que den su opinión sobre las sanciones/medidas elegidas.

Casos de estudio

Caso: Miriam y Juan

Miriam es una joven voluntaria que vive con una familia de acogida. Es muy abierta sobre su sexualidad con la gente de su proyecto y de su nuevo país, y dice que le encanta el sexo y que ha practicado mucho en el pasado. Un día, celebran una fiesta y ella bebe mucho alcohol y se desmaya en una de las habitaciones. Juan se aprovecha de la situación, se encierra en la habitación con ella y mantiene relaciones sexuales sin consentimiento con ella mientras está inconsciente.

Trabajo en grupo:

- ¿Cuáles deberían ser las consecuencias a las que tendría que enfrentarse Juan por abusar sexualmente a Miriam?
- ¿Qué medidas adoptarías en caso de que esto ocurriera en tu Comité Nacional?
- ¿Qué podría ocurrir de forma realista en un caso así?

* Asegúrese de comprobar las sanciones y medidas disciplinarias descritas en la No más! de ICYE.

Caso: Sebastián y Eloisa

Sebastián tiene 15 años y es uno de los miembros de la familia de acogida de Eloisa. Eloísa tiene 25 años y a veces cuida a Sebastián cuando sus padres salen, como muestra de gratitud. Una noche, Sebastián va a ducharse y ella entra en el baño. Sebastián no sabe qué hacer y se queda mirándola. Le dice: “¿Qué haces ahí parado? Sé un hombre de verdad y ven a hacerme el amor”. Sebastián mantiene relaciones sexuales con ella. Más tarde, se siente raro y no está seguro de si debería hablar con alguien al respecto.

Trabajo en grupo:

- ¿Cuáles deberían ser las consecuencias que Eloísa tiene que afrontar por su comportamiento?
- ¿Qué medidas tomarías en caso de que esto ocurriera en tu CN?
- ¿Qué podría ocurrir de forma realista en tal caso?

* Asegúrate de comprobar las sanciones y medidas disciplinarias descritas en la Política No más! de ICYE.

Caso: Manuel y Luis

Manuel lleva varios meses trabajando como auxiliar administrativo en un Comité Nacional desde hace varios meses y está muy contento con su trabajo. Una noche, su jefe Luis le dice que se siente atraído por él y le pide que tengan relaciones sexuales. Le dice que si acepta, lo ayudará a conseguir un ascenso.

Trabajo en grupo:

- ¿Cuáles deberían ser las consecuencias que debe afrontar Luis?
- ¿Qué medidas tomarías en caso de que esto ocurriera en tu Comité Nacional?
- ¿Qué podría ocurrir de forma realista en tal caso?

* Asegúrate de comprobar las Sanciones y Medidas Disciplinarias descritas en la Política No más! de ICYE.

Caso: Margarita

Margarita es voluntaria. Todos los días que va al proyecto, su coordinador le hace cumplidos sobre su ropa y lo guapa que es. Siempre lo hace con tono amistoso, pero Margarita se siente cada día más incómoda.

Trabajo en grupo:

- ¿Cuáles deberían ser las consecuencias a las que tendría que enfrentarse la coordinadora?
- ¿Qué medidas adoptarías en caso de que esto ocurriera en tu Comité Nacional?
- ¿Qué podría ocurrir de forma realista en un caso así?

* Asegúrate de comprobar las Sanciones y Medidas Disciplinarias descritas en la Política No más! de ICYE.

Actividad #7:

EMPODERAR Y ACTUAR

Objetivo
Empoderar al personal para que intervengan activamente en un contexto delicado.

Duración
90 minutos

Materiales
Fichas descriptivas de los casos

Mensajes clave

La forma de intervenir en un caso de violencia sexual no es discrecional. Tenemos la responsabilidad de construir mecanismos de respuesta y actuación para acompañar a las personas sobrevivientes.

Consejos para la facilitación

No obligue a nadie a participar ni a desarrollar roles. Procure crear un entorno de trabajo respetuoso y de confianza para la actividad.

Pasos a seguir

Deberás dividir a las personas participantes en grupos según el número de personas de cada juego de rol. Dispondrán de 45 minutos para desarrollar y practicar su juego de rol, que luego representarán delante de los demás. Puedes sugerirles que tengan en cuenta todo lo que han aprendido hasta ahora

Escena 1: Basado en el estudio de caso 1 de una voluntaria que es violada en una fiesta - tú eres la persona designada como punto focal sobre violencia sexual en tu Comité Nacional que tiene que hablar con ella.

Escena 2: Tienes que hablar con un voluntario acusado de haber mantenido relaciones sexuales con otra voluntaria sin su consentimiento, lo que él niega.

Escena 3: Tú estás a cargo de la asignación y colocación de voluntarios en proyectos y familias de acogida. Ha identificado a una nueva familia de acogida, le hablará de la Política de No más! y le pedirá que la firme.

Escena 4: Eres el director de un Comité Nacional. Un miembro del personal ha acosado sexualmente (“bromas” sensuales) a una voluntaria. ¿Cómo hablas con el personal?

Lo/as participantes presentan sus juegos de rol. Pide a los demás su opinión sobre cada representación. Deje espacio para que las personas participantes expongan sus sentimientos. Pregúnteles dónde se sintieron vulnerables y qué tipo de apoyo comunitario y social necesitarían para actuar de acuerdo con sus valores cuando se enfrenten a una situación difícil, ya sea como espectadores o como profesionales en el ámbito de los IVS. Para finalizar, pregunte a las personas participantes qué es lo más importante que se han llevado de la escena.

También puede destacar esta formación sobre la intervención del espectador para profundizar en el tema: **www.righttobe.org/bystander-intervention-training**[35]

Fuente propia

35 Página con traducción disponible.

Juego de roles

Juego de rol 1: Miriam y Juan

Antecedentes: Miriam es una joven voluntaria que vive con una familia de acogida. Es muy abierta sobre su sexualidad con la gente de su proyecto y de su nuevo país, y dice que le encanta el sexo y que ha practicado mucho en el pasado. Un día, celebran una fiesta y ella bebe mucho alcohol y se desmaya en una de las habitaciones. Juan se aprovecha de la situación y se encierra en la habitación con ella para tener sexo con ella mientras está inconsciente.

Su tarea:

Prepara un rol cuando con el siguiente escenario: Uno de los miembros de tu grupo es la persona de contacto designada para tratar la violencia sexual en tu Comité Nacional y tiene que hablar con Miriam (otra persona de tu grupo) después de lo que le ocurrió.

Discute en tu grupo cuándo te reunirías con ella, cómo te pondrías en contacto con ella, qué le dirías, etc.

Juego de rol 2: Santiago y José

Santiago es un chico extrovertido, muy aficionado a las relaciones sexuales. Durante el campamento de evaluación intermedia, comparte habitación con José. Santiago encuentra a José muy atractivo y empieza a flirtear (coquetear) con él. José no está interesado en una relación con Santiago, pero es demasiado tímido para decírselo claramente y sólo intenta evitarle. Una noche, Santiago se mete en la cama con José y empieza a acariciarle. José se siente paralizado y no puede hacer nada cuando Santiago tiene sexo con él.

Tu tarea:

Prepara un juego de rol con el siguiente escenario: Un amigo de José te ha contado lo sucedido. Uno de los miembros de tu grupo es personal del campamento. Tienes que hablar con Santiago y decirle que se le acusa de haber mantenido relaciones sexuales con otro voluntario sin su consentimiento, cosa que él niega.

Discute en tu grupo qué le diría el personal a Santiago, cuáles serían las consecuencias, cómo podría reaccionar Santiago.

Juego de rol 3: Personal y familia de acogida

Usted está a cargo de la asignación y colocación de voluntarios en proyectos y familias de acogida. Ha identificado a una nueva familia de acogida, le hablará de la Política de No más! y le pedirá que la firme.

Su tarea:

Decide en tu grupo quién actuará como personal y quién como representante de la familia de acogida. Discute en tu grupo lo que el personal diría al representante de la familia de acogida para animarle a firmar la política.

Juego de rol 4: Clara y Pedro

Clara lleva un mes como voluntaria en el Comité Nacional. Pedro lleva un tiempo acosándola sexualmente: siempre le cuenta chistes sensuales y hace comentarios sobre su aspecto. Al principio ella intenta ignorarlos, pero Pedro no se detiene. Un día acude al director del Comité Nacional para denunciar el acoso sexual.

Tu tarea:

Decide en tu grupo quién actuará como director y quién como Pedro. El director hablará con Peter sobre la denuncia. Discute en tu grupo qué le diría el director a Pedro, cuáles serían las consecuencias, a quién más involucraría.

Actividad #8:

FINALIZAMOS EL PLAN DE ACCIÓN

Objetivo
Disponga de un plan de acción escrito y validado para su Comité Nacional en materia de prevención y respuesta.

Duración
Entre 2 y 3 días

Materiales
Ninguno

Pasos a seguir

A partir de las diferentes sesiones y actividades y del trabajo en grupo, ya has recopilado mucha información y contenido para las diferentes partes del plan de acción.

Basándose en el material elaborado, el facilitador y/o el equipo de planificación deben crear un primer borrador del plan de acción con las conclusiones extraídas de las sesiones para presentarlo a la dirección/ la junta directiva para que aporten sus comentarios y sugerencias. Puede incluir información sobre la definición o definiciones de violencia que aborda, la legislación y los reglamentos en los que se basa, y cualquier otro factor que dé validez y legitimidad al documento.

La dirección/la Junta Directiva también debe decidir el sistema para supervisar y evaluar la aplicación del plan de acción con indicadores, plazos y responsabilidades.

Una vez revisado el plan con los aportes de la Junta Directiva, deberá distribuirse entre todos los participantes en el proceso para que lo comenten. También se puede solicitar la opinión de expertos locales.

El plan de acción no es inamovible, puede adaptarse y actualizarse a medida que el Comité Nacional adquiera experiencia en su labor de prevención y respuesta a la violencia sexual.

Fuente propia

Glosario

Caso urgente: Un caso urgente se refiere a una situación que requiere una respuesta rápida, pero en la que la persona no corre un riesgo inmediato.

Colaboradores (co-workers): son personas que trabajan con un Comité Nacional de forma voluntaria, como voluntarios, mentores, colaboradores.

Consulta: Una consulta se inicia cuando la persona que busca ayuda quiere exponer una situación que ella u otras personas han vivido y que le genera dudas y requiere apoyo y/u orientación.

Denuncia: Una queja se presenta cuando la persona que busca ayuda quiere denunciar una situación que percibe como violenta o discriminatoria. La queja debe presentarla personalmente el afectado.

Emergencia: En caso de emergencia, las decisiones y acciones deben tomarse inmediatamente, ya que la persona corre un riesgo inmediato.

Emergente: Una situación emergente es un acontecimiento complejo, nuevo, inesperado e imprevisible.

Familias de acogida: son las personas que alojan a los Voluntarios ICYE durante la duración de su servicio de voluntariado internacional. También se las llama anfitrionas.

Miembros del personal: se consideran todos los empleados que son personal remunerado.

Plan de Acción: es un documento que establece, de forma clara y organizada, los pasos a seguir y los responsables de implementar las acciones necesarias para prevenir la violencia sexual o responder a los casos.

Proyectos de acogida: son organizaciones locales que acogen a voluntarios de ICYE en un país. También se los llama anfitriones.

Voluntario/as: son todas las personas voluntarias internacionales seleccionadas para participar en los programas de Intercambio ICYE.

Anexos

Anexo 1: No más! Política de ICYE sobre la violencia sexual en el voluntariado internacional

Anexo 2: Trabajar con diferentes grupos de interesados

Personal y colaboradores (co-workers) de los Comités Nacionales.

La sensibilización y formación de los equipos técnicos, el personal y los colaboradores de los Comités Nacionales es crucial en dos aspectos:

- actúan como difusores de creencias y prácticas dentro del SIV;
- son una parte crucial de la cultura institucional del Comité Nacional, reforzar sus capacidades refuerza las capacidades y la visibilidad de la institución.

Todas las actividades descritas en este manual pueden ser pertinentes para trabajar con este público en particular.

Sin embargo, si el Comité opta por profundizar en la aplicación de instrumentos y políticas para prevenir y abordar la violencia, la sección “Llamado a la acción” está especialmente diseñada para este público.

Algunas recomendaciones para trabajar con este grupo son:

- Ofrecer formación continua al personal
- Reconocer y apreciar las buenas prácticas y contribuciones del personal y los compañeros de trabajo
- Proporcionar canales de apoyo y comunicación claros y legítimos
- Fomentar el sentimiento de pertenencia al Comité Nacional y a la red ICYE
- Animar a este colectivo a participar activamente en la toma de decisiones que afecten al Comité Nacional y a su funcionamiento en el marco de la prevención de la violencia.

Será importante tener en cuenta que las personas encargadas de atender los casos de violencia sexual se enfrentarán a diversas situaciones que podrían exponerlas a una fuerte carga emocional. Si bien no todas las personas que acompañan a las sobrevivientes sienten estos efectos, es muy posible que se experimente algún tipo de sufrimiento, angustia y frustración. Por ello, es importante disponer de medios de contención emocional para ellos mismos. Algunas estrategias que podemos adoptar son:

- Establecer prioridades. Si alguna vez experimentamos una sobrecarga, será importante decidir qué cosas hay que hacer y cuáles pueden esperar.
- Aprender a decir no cuando sea necesario. A veces sólo tenemos que poner límites y entender hasta dónde llega nuestro papel y cuáles son las responsabilidades. Muchas veces tendremos que aceptar que hay cosas que no podemos controlar o modificar.

- Estar en contacto con personas que puedan proporcionar apoyo emocional y de otro tipo. Amistades, familiares, organizaciones y especialistas.
- Aprender nuevas formas de relajarse. Hay muchos tipos, desde la respiración profunda y la meditación hasta el yoga y el tai chi.
- No dejar que el estrés nos aleje de nuestra vida social. Pasar tiempo con la familia y los amigos puede ayudar a sentirse mejor.

Voluntario/as

Las actividades y recursos de la sección “Preparamos el terreno” proporcionan un enfoque exhaustivo del tema, ofreciendo información tanto teórica como práctica para este grupo destinatario.

La formación y sensibilización sobre la violencia de género entre voluntarios requiere un enfoque interseccional que ponga de relieve los desequilibrios y disparidades en el ámbito del intercambio intercultural.

El intercambio intercultural pone de relieve las desigualdades de género, sociales y de clase, que no deben ignorarse cuando se trabaja con voluntarios de diferentes culturas.

Familias de acogida

Este grupo objetivo puede presentar un reto en términos de compromiso en los procesos de formación y de trabajo. Para solucionarlo, sugerimos desarrollar algunas estrategias adicionales relacionadas con la comunicación y la sensibilización sobre la prevención de la violencia entre las familias.

Algunas ideas al respecto:

- Es importante que las familias de acogida formen parte de las propuestas e iniciativas del Comité Nacional, tanto si participan en ellas como si simplemente las conocen. Integrarlas en bases de datos o hacer que sigan al Comité Nacional en las redes sociales podría ser un punto de partida.
- Enviar regularmente información sobre prevención de la violencia a través de boletines, newsletters, podcasts o folletos. No es necesario crear nuevos contenidos, ya que se puede compartir información relevante de otras organizaciones.
- Invitar a miembros de la familia a participar en actividades, proyectos o intercambios en los que se traten estos temas. Esto ayudará a que la familia se implique más en el trabajo del Comité y actúe como aliada dentro de su comunidad. Compartir valores y principios es crucial.

También es importante formalizar procedimientos y canales de comunicación dentro del acuerdo de trabajo. La sección “Llamado a la acción” ofrece recomendaciones y propuestas para crear espacios seguros tanto para las familias como para los voluntarios que se alojan en sus casas. El hogar o la casa se consideran privados, pero como se mencionó anteriormente, las violaciones de derechos por abuso, maltrato o violación son un asunto de interés público que impacta en las personas y daña su integridad. En caso de que el Comité Nacional disponga de un plan de acción para responder a casos de violencia o indagaciones, éste deberá ser comunicado a la familia de acogida y adoptado por ésta.

Centrarse en el trabajo con los proyectos de acogida

La relación con este grupo de personas también tiene sus características únicas, que determinarán el nivel y el alcance del trabajo que se puede realizar. En función del tipo de proyecto en el que participemos, debemos identificar oportunidades de participación y colaboración para crear entornos que eliminen la violencia de género.

Lo/as voluntario/as son un componente crucial de esta relación y pueden considerarse socios estratégicos en la realización de actividades como campañas, encuestas, documentales o festivales, siempre que el marco institucional del proyecto permita esa flexibilidad.

Entre las propuestas para trabajar con los equipos de los proyectos de acogida figuran:

- ealizar una encuesta para evaluar cómo se relacionan entre ello/as.
- Celebrar reuniones de trabajo para consolidar los acuerdos y reforzar los principios del Comité transmitidos a través de su trabajo diario.
- Redactar contratos o actas que definan las formas de violencia y especifiquen las acciones, intervenciones o procedimientos para abordarlas en el marco del proyecto. Recordamos que en la sección “Llamado a la acción” se ofrecen sugerencias y en la sección “Preparamos el terreno” se presenta un marco conceptual completo sobre la violencia de género.

Anexo 3: Preguntas orientativas para la evaluación organizacional sobre la prevención de la violencia

Una encuesta de autoevaluación puede ser una herramienta valiosa para medir y analizar las percepciones de lo/as empleado/as e identificar áreas de mejora en la creación de un lugar de trabajo saludable y seguro.

Los siguientes ejes temáticos y las preguntas que los acompañan sirven de guía para realizar una encuesta en el lugar de trabajo:

1. Toma de decisiones: Este eje evalúa la percepción que tienen lo/as empleado/as de su autoridad e influencia en la toma de decisiones dentro del lugar de trabajo.

a) ¿Siente que sus opiniones y comentarios se tienen en cuenta y se valoran?
b) ¿Se le comunican oportunamente los asuntos importantes que afectan a su vida laboral?
c) ¿Existen mecanismos para que los empleados planteen sus preocupaciones o propongan soluciones en caso de conflicto o posibles situaciones de violencia?

2. Claridad organizativa: Este eje mide la percepción de lo/as empleado/as sobre la adecuación entre sus responsabilidades y objetivos, y el funcionamiento y la administración de la organización.

a) ¿Considera que tiene acceso a la información necesaria y recibe la retroalimentación adecuada para desempeñar eficazmente sus funciones?
b) ¿Están claramente definidas las responsabilidades de cada puesto?
c) ¿Considera que la carga de trabajo y las responsabilidades se distribuyen y asignan equitativamente?
d) ¿Los ascensos y reconocimientos se basan en el mérito y el rendimiento?

3. Liderazgo: Este eje evalúa la percepción que tienen lo/as empleado/as de la relación entre quienes ocupan puestos de liderazgo y quienes desempeñan funciones operativas o técnicas, centrándose en la consideración que se da a la dirección que toma la organización.

a) ¿Las personas con funciones de liderazgo comunican sus expectativas?
b) ¿Considera que las personas con puestos de liderazgo son accesibles y es fácil hablar con ellas?

c) ¿Considera que hay abuso de poder o comportamientos que no se corresponden con las relaciones laborales asignadas dentro de la organización?

4. Motivación: Este eje evalúa la percepción de lo/as empleado/as sobre la capacidad de la organización para proporcionar apoyo para alcanzar objetivos tanto laborales como personales.

a) ¿Siente que la organización se preocupa por su bienestar más allá de su papel como empleado?
b) ¿Se le reconoce su buen rendimiento laboral?
c) ¿Cree que debería ocupar un puesto más alto dentro de la organización debido a las responsabilidades que tiene?

Anexo 4: Lecturas complementarias

- Caja de herramientas de género - Libres de ser tú y yo - Servicio Civil Internacionale[37]
- Artículo de Michael Kaufman sobre las 7 P de la violencia machista: https://michaelkaufman.com/1999/10/the-7-ps-of-mens-violence/ (también en español)
- Kit de herramientas antirracismo para el servicio voluntario internacional - deconstruir los siglos en que los regímenes colonialistas han perpetrado acciones discriminatorias e interiorizado creencias sesgadas en nuestra mente, culturas y nuestras comunidades puede ayudarnos aún más a alzar la voz contra la violencia sexualizada. Versión en inglés: https://www.icye.org/wp-content/uploads/2022/08/Toolkit_ENreduced.pdf
- Links to websites:
  https://www.generoytrabajo.com/violencialaboral/#diccionario
  Convenio190_Guía Comentada_ABR 2020 (1).pdf
  GROW - Género y trabajo
  https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf
  https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf

Anexo 5: Esquema de una ruta de referencia (o derivación)

Ante un tema tan delicado y urgente como la violencia sexual, al igual que con otras crisis violentas a las que podemos enfrentarnos en nuestro trabajo, se puede lograr una respuesta clara y eficaz si ya hemos pensado quién será responsable de qué, y cómo fluirá la información durante nuestra respuesta. Cada Comité Nacional puede desarrollar una ruta de derivación completa, a continuación ofrecemos un ejemplo para guiarte a través del proceso de respuesta a los casos de violencia sexualizada.

Es como una ruta orientativa sobre cómo proceder ante casos de violencia sexual. Esta herramienta visual está diseñada para ayudarle a identificar cada paso crucial, garantizando que la información se comunica eficazmente a las partes pertinentes en cada etapa. Mediante el uso de este diagrama de flujo, pretendemos capacitar a las personas y organizaciones para que respondan de forma proactiva, cuidadosa y coordinada cuando se enfrenten a este tipo de situaciones. Juntos, podemos contribuir a crear un entorno más seguro y solidario para las personas afectadas por la violencia sexual.

37 Recurso disponible en idioma inglés.

Anexo 4: Esquema de respuesta y ruta de referencia

?Quién reporta el potencial caso de violencia sexual?

UN TERCERO

a alguien de un Comité Nacional (CN) / un mentor / coordinador de proyecto o del CN / la persona focal asignada por el CN

1RA CONVERSACIÓN:

- esta persona debe escuchar empática y asertivamente;
- informar sobre los principios y procedimientos presentes en ICYE;
- informar, si así lo requiriese, el apoyo medico, legal y/o psicológico para la víctima
- acordar entre ambos (sobreviviente y tercera parte) los siguientes pasos

Luego de la conversación:

- informar a la persona focal (en caso que no sea la misma);
- abrir un expediente sobre el caso y escribir el reporte sobre el caso

En paralelo los integrantes del CN deben asegurar el bienestar de la persona (tercera parte) que reportó el caso.

El CN debe evaluar los riesgos potenciales que presenta el caso para otros actores

En paralelo decidir junto a la tercera parte, quién hablará con la víctima. Indagar con ella si una persona representante del CN se puede poner en contacto.

La tercera parte habla con la victima

La persona focal tiene la primer conversación con la víctima

Realizada la primer conversación se reporta al CN la decisión acordada por la víctima

La víctima no quiere seguir con el caso ni hablar con el CN

La víctima acuerda continuar y realizar una primer conversación con el CN.

Actualizar el reporte del caso de acuerdo a la decisión de la víctima

Incorporar el caso - sin dar detalles- en el reporte que solicita la Oficina Internacional para el reporte global anual.

LA PROPIA VÍCTIMA

a alguien de un Comité Nacional (CN) / un mentor / coordinador de proyecto o del CN / la persona focal asignada por el CN

1RA CONVERSACIÓN:

- esta persona debe escuchar empática y asertivamente;
- informar sobre los principios y procedimientos presentes en ICYE;
- acordar entre ambos (sobreviviente y tercera parte) los siguientes pasos

En paralelo:

- Informar a la persona focal (en el caso que no sea la misma)
- Abrir un expediente del caso
- Recordar actualizar continuamente el expediente a medida que avanza la investigación.

En paralelo adoptar medidas para la respuesta y cuidado:

- Asegurarse que la víctima está segura y alejada del contacto de la persona denunciada o de un ambiente hostil.
- Identificar y contactar los apoyos necesarios (legales, de salud, de asistencia terapéutica)

En paralelo evaluar los riesgos. Asegurarse la seguridad y protección de otras potenciales víctimas

Decisión de la víctima sobre el reporte a autoridades

SI

Cooperar con las autoridades locales (policía, justicia) como se requiera

Acompañar a la víctima. Referirla a los servicios necesarios de acuerdo a sus deseos y necesidades.

NO

Investigación interna

En acuerdo con la víctima, definir las posibles acciones compensatorias/ reparatorias

Continuar las conversaciones con la víctima y hacer seguimiento de su bienestar

Mantener el contacto con la víctima y realizar seguimiento de su bienestar

Incorporar el caso - sin dar detalles- en el reporte que solicita la Oficina Internacional para el reporte global anual.

Para todos los casos reportados: guardar la documentación en un espacio seguro para tener como referencia a futuro; compile las lecciones aprendidas del caso y del proceso de investigación para que puedan convertirse en medidas a adoptar o procedimientos a ajustar para así fortalecer su compromiso con la prevención y la respuesta a la violencia sexual.

* En esta primera conversación -si es posible- la víctima junto con la persona a la que reportó el caso deberían decidir lo siguiente:
- medidas de protección (por ejemplo, si la víctima necesita cambiar de familia de acogida, de proyecto de acogida, si quiere regresar a su casa)
- evaluación de los servicios de apoyo (si se necesitará acceder a servicios médicos, psicológicos, jurídicos)
- a quién debe informarse del caso (por ejemplo, a la familia, al CN de envío, a sus amistades)
- si la víctima piensa denunciar el caso a las autoridades (si procede con arreglo a la legislación nacional)

ICYE International Office
Große Hamburger Straße 30
D-10115 Berlin

Germany

Telephone: +49-30-28 39 05 51

www.icye.org

icye@icye.org

www.facebook.com/icyeio

www.instagram.com/icye.federation