



Empezamos el proceso de discusión y ajuste del protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso, hostigamiento y deshonestidad académica para la Red ALAS ¡Hagámoslo juntxs!

Estimades integrantes 🍌

Desde el año pasado varias integrantes nos han pedido que facilitemos y propongamos el proceso del diseño de un protocolo de prevención y atención a casos de discriminación, acoso, hostigamiento y deshonestidad académica para la Red ALAS. Nos parece un reto interesantísimo y hermoso por lo que los últimos meses hemos estado consultando diferentes organizaciones y personas expertas en acompañar y asesorar este tipo de procesos de diseño, pensando en que este 2023 sea el año en que podamos enfrentar el reto.

Finalmente, durante el pasado mes de enero, contratamos los servicios de Christian Gruenberg. Chris es abogado antipatriarcal, estudió derecho y políticas públicas en la Universidad de Buenos Aires (2001), en el Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile (2003), y en la Escuela de Gobierno de Universidad de Harvard (2005). Fue miembro fundador del Colectivo para la Diversidad (COPADI) y de la organización Lesbianas y Feministas por la Descriminalización del Aborto. Ex director de Transparencia Internacional Argentina, del Programa Anticorrupción de la Fundación Poder Ciudadano (1997-2003) y del programa de Transparencia del Centro de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2005- 2008). Durante los últimos 10 años trabajó en la investigación, diseño y gestión de protocolos para la prevención y atención de violencias en organizaciones de la sociedad civil. En la Red ALAS lo conocimos gracias a la recomendación de nuestra colega Laura Saldivia, con quien han trabajado en la co-edición de los dos tomos de “Masculinidades por Devenir” recientemente.

Chris tiene más de 20 años de experiencia en el campo del derecho antidiscriminatorio y la prevención de la violencia institucional contra grupos sociales criminalizados en el espacio público. Como abogado antipatriarcal su trabajo se focaliza en la deconstrucción de la masculinidad hegemónica con el objetivo de desnaturalizar el sesgo hetero-cis-patriarcal que atraviesa el diseño y la gestión de políticas públicas. Es, además, el responsable del diseño y coordinación del proyecto “Detox de Masculinidad”: programa de formación y capacitación para crear nuevas culturas laborales antipatriarcales y libres de acoso sexual. El proyecto Detox de Masculinidad está siendo implementado en Argentina, Chile,

México, El Salvador y Guatemala en instituciones de DDHH y en universidades públicas y privadas **[1]**.

El Protocolo Modelo, que pueden consultar [acá](#), es el resultado de un proceso de investigación-acción participativo basado en 12 meses de trabajo colectivo y de reflexión crítica de ocho organizaciones feministas y de derechos humanos de la sociedad civil mexicana **[2]**. Chris fue el responsable de coordinar el proceso y de redactar el Protocolo Modelo, el cual fue diseñado con la intención de apoyar a otras organizaciones sociales e instituciones públicas para que puedan desarrollar sus propios protocolos, tomando en cuenta las necesidades institucionales particulares.

Está basado en el enfoque de derechos humanos y en un conjunto de teorías feministas, investigaciones empíricas y buenas prácticas internacionales con el objetivo promover culturas laborales antipatriarcales, libres de acoso sexual y laboral. Además, el Protocolo Modelo se enmarca en el nuevo Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso laboral, el cual considera que la violencia y el acoso sexual son incompatibles con la promoción de espacios de trabajo diversos e inclusivos, y que además afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones laborales, el compromiso de las y los trabajadores, la reputación de las organizaciones y la productividad.

En este nuevo contexto laboral, el Convenio 190 de la OIT reconoce que para acabar con la violencia y el acoso sexual en el trabajo es indispensable la adopción de un enfoque “inclusivo e integrado” que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

El protocolo modelo, como indica su nombre es sólo un modelo. La idea es que podamos ajustarlo en todo lo que como organización queramos y Chris tiene también una metodología propuesta para ese proceso de adaptación, que consiste en una capacitación técnica con el objetivo de adaptar el protocolo modelo y fortalecer la capacidad institucional de la Red ALAS para poder implementarlo de manera integral, efectiva y segura. Quienes quieran ver la propuesta de Chris para la Red ALAS pueden consultarla [aquí](#).

La capacitación y acompañamiento ofrecidos por Chris combinan: (i) el enfoque interseccional, (ii) el enfoque preventivo y (iii) el enfoque participativo del testigo proactivo (Bystander intervention model, que se enfoca en evitar la revictimización y promover la responsabilidad y participación colectiva, identificando y reforzando aquellos factores institucionales, grupales e individuales que incentivan, estimulan y promueven la participación para transformarnos desde ser testigos pasivos hacia ser testigos proactivos y aliados contra el acoso y las violencias).

El proceso entonces se hace a través de una capacitación técnica, de tres sesiones virtuales de 3 horas cada una, en la que al mismo tiempo conocemos y aprendemos los alcances del protocolo modelo y vamos definiendo cuáles son los temas que requerirían ajustarse /incluirse / excluirse / etc.

Luego de las tres sesiones Chris nos entregará el resultado de la revisión y adecuación, basado en las reuniones con les integrantes. A partir de esa

retroalimentación, el equipo de la Coordinación de la Red elaborará la versión final del protocolo ajustado de conformidad con las decisiones de quienes participaron en la capacitación, que luego será difundido con los demás integrantes de la Red.

La invitación a participar en el proceso es completamente amplia: nuestro sueño sería que el 100% de los integrantes de la red participe, creemos que es fundamental contar con la mayor cantidad de voces, ideas, propuestas y que podamos construir entonces el protocolo soñado.

¡Ojalá se animen a participar!

Estamos entonces enviándoles este Boletín Institucional con la ilusión de que quieran animarse a hacer parte del proceso. Participar en el proceso implica comprometerse con asistir sin falta a 3 sesiones de trabajo que sucederán en las siguientes fechas y horarios (no es posible asistir parcialmente, es importante y una condición para poder participar que nos comprometamos a hacer parte del proceso completo):

Fechas y horas

Primera sesión

Viernes 10 de marzo de 2023

8 a 11 horas GUA

9 a 12 horas COL / PER / ECU / MEX

10 a 13 horas PRI

11 a 14 horas ARG / BRA / URU / CHI

Segunda sesión

Viernes 17 de marzo de 2023

8 a 11 horas GUA

9 a 12 horas COL / PER / ECU / MEX

10 a 13 horas PRI

11 a 14 horas ARG / BRA / URU / CHI

Tercera sesión

Viernes 31 de marzo de 2023

8 a 11 horas GUA

9 a 12 horas COL / PER / ECU / MEX

10 a 13 horas PRI

11 a 14 horas ARG / BRA / URU / CHI

Les pedimos que consulten su agenda, que separen las fechas y que se inscriban en el siguiente link: <https://forms.gle/K878QZQupn2ENGQ3A>

Recibiremos inscripciones hasta el 28 de febrero de 2023.

A las personas que se inscriban les enviaremos toda la información para participar de las sesiones (virtuales) más adelante y en todo caso a más tardar el 5 de marzo. En cualquier caso les contamos que las fechas y horas están completamente confirmadas, para que por favor bloqueen desde ya su agenda.

[1] Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX (COPRED), Centro de Estudios Legales y Sociales (Argentina), ACNUR (Chile), Secretaría de Salud Federal de México y las 32 secretarías estatales de salud, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Secretaría Técnica de Vinculación de Cultura de la UNAM, Universidad Autónoma Metropolitana, Museo Universitario del Chopo, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad de Guanajuato, Universidad de la Comunicación, FUNDAR, Artículo 19, Amnistía Internacional México, OXFAM México, R3D, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de Derechos Humanos, Centro Mexicano de Derecho Ambiental (CEMDA), Fondo Acción Solidaria (FASOL), Festival AMBULANTE, Instituto de Liderazgo Simón de Beauvoir, Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez (Centro Prodh), Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), Proyecto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PRODESC), SERAPAZ, Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer, EQUIS Justicia para Mujeres, Centro de Defensa de los Derechos Humanos José María Morelos y Pavón, y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

[2] Las organizaciones son: Artículo 19; EQUIS; Festival Ambulante; Fondo Semillas; Fundar; Instituto de liderazgo Simone de Beauvoir; R3D y Serapaz.

Estaremos atentas a cualquier información adicional y esperamos encontrarnos pronto en las sesiones de discusión.

¡Muchas gracias por su atención!

Equipo de Coordinación Red ALAS

#JuntxsHacemoslaRed



| RED | ALAS | Academia, Género, Derecho y Sexualidad

Fundación Universidad Torcuato Di Tella, Avenida Figueroa Alcorta 7350 CABA, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, ARGENTINA, 5169-7382

[Darse de baja](#) [Gestionar preferencias](#)

Enviar correo gratis hoy