

Protocolo de Convivencia

Red ALAS

Versión preparada por Carmen Hein (Brasil), Marica Nina Bernardes (Brasil) y María Victoria Castro (Colombia).
Con el trabajo y revisiones de: los integrantes del Comité Ejecutivo y los integrantes: Cristina Motta (Argentina), Valeria Mandujano (Perú), Esther Vicente (Puerto Rico), Lina Buchely (Colombia), Cecilia Hopp (Argentina), Susy Garbay (Ecuador), Laura Saldivia (Argentina) e Isabel Cristina Jaramillo (Colombia)

30 de mayo de 2023

Historia de la construcción del documento:

Este protocolo es el resultado de un proceso de trabajo de un año llevado a cabo por diferentes personas integrantes de la Red ALAS. El proceso empezó en octubre de 2022 con la solicitud recibida por parte del equipo de la Coordinación General, proveniente de varios integrantes, pidiendo que la Red facilitara y propusiera un proceso para el diseño de un protocolo de prevención y atención a casos de discriminación, acoso, hostigamiento y deshonestidad académica para la Red ALAS.

Desde ese momento el equipo de Coordinación General de la Red, los integrantes que decidieron participar en su elaboración y el Comité Ejecutivo de la Red ALAS han llevado a cabo varias actividades, dentro de las que se destacan:

- Consulta por parte de la Coordinación General con cinco¹ diferentes organizaciones y personas expertas en acompañar y asesorar este tipo de procesos de diseño, durante los meses de noviembre y diciembre de 2022.

¹ Durante los meses de noviembre y diciembre de 2022 y enero de 2023, el equipo de la Coordinación General de la Red se reunió con las siguientes organizaciones y personas, así como recibió propuestas de acompañamiento del proceso: (i) Renata Mangeon - RMC2 - www.rmc2.com.co, (ii) Escuela Europea de Coaching - Lola Ruano - www.escuelacoaching.com, (iii) Inventium Consultoría Estratégica - Michel van Hissenhoven - <https://think.inventium.com.co/>, (iv) Liderarte - Patricia Polo y Marcela Fernández - <https://liderarte.com.mx/> y (v) Christian Gruenberg.

- Contratación por parte de la Coordinación General de un consultor para acompañar y asesorar el proceso² de construcción del protocolo de la Red ALAS.
- Invitación por parte de la Coordinación General a través de una convocatoria amplia comunicada por los canales institucionales (WhatsApp y Boletín Interno) a todos los integrantes de la Red para que hicieran parte del proceso de construcción del Protocolo.
- Celebración de tres reuniones de 3 horas cada una³ con el grupo de integrantes que manifestó su interés en participar del proceso de construcción del protocolo⁴.
- Selección de un equipo redactor⁵ por parte de los integrantes que participaron en el proceso.
- Durante los meses de abril y mayo de 2023, el equipo redactor trabajó en la primera versión del protocolo, que se sometió a una sesión de comentarios y ajustes con los demás integrantes que participaron del proceso el viernes 26 de mayo de 2023 a través de zoom.
- La versión final, aprobada por los integrantes que hicieron parte del proceso se envió el 4 de agosto y se presentó al Comité Ejecutivo en la reunión del viernes 18 de agosto de 2023.
- En la reunión, el Comité Ejecutivo solicitó hacer algunos ajustes y volver a discutir en una segunda reunión dedicada a este tema el 23 de octubre de 2023.

² Considerando que tenía más experiencia en el acompañamiento de procesos de diseño de protocolos, así como que está familiarizado con la literatura feminista en relación con los mismos, la Coordinadora General definió contratar a Christian Gruenberg, quien 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 la 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.

³ Las reuniones se llevaron a cabo el 3, 17 y 31 de marzo a través de la plataforma zoom y se grabaron.

⁴ Los integrantes que conformaron el grupo fueron: Carmen Hein (Brasil), Marcia Nina Bernardés (Brasil), María Victoria Castro (Colombia), Cristina Motta (Argentina), Valeria Mandujano (Perú), Esther Vicente (Puerto Rico), Lina Buchely (Colombia), Cecilia Hopp (Argentina), Susy Garbay (Ecuador), Laura Saldivia (Argentina) e Isabel Cristina Jaramillo (Colombia).

⁵ Liderado por Carmen Hein de Campos (Brasil), en el que participan Marcia Nina Bernardes (Brasil), y María Victoria Castro (Colombia).

- En la reunión del 23 de octubre de 2023, el Comité Ejecutivo decidió aprobar una primera versión para circular ampliamente con los integrantes de la Red (a través de tres reuniones virtuales de difusión y la apertura de un formulario), con el objetivo de recibir recomendaciones y sugerencias de ajustes o modificaciones.
- La invitación para participar en las reuniones virtuales, así como el texto del protocolo aprobado para circular, se envió por correo electrónico a todos los integrantes de la Red el 3 de noviembre de 2023.
- Las reuniones, que dirigieron integrantes del Comité Ejecutivo, tuvieron lugar a través de zoom en los siguientes días y horarios:
 - Sábado 18 de noviembre (reunión en español dirigida por Marcela Huaita) 8 a 10:30 HOND // GUA // MEX - 9 a 11:30 PER // COL // ECU - 10 a 12:30 PR 11 a 13:30 ARG // BR // URU // CHI
 - Martes 21 de noviembre (reunión en portugués dirigida por Fernando da Silva Cardoso) 14 a 16:30 HOND // GUA // MEX - 15 a 17:30 PER // COL // ECU - 16 a 18:30 PR - 17 a 19:30 ARG // BR // URU // CHI
 - Viernes 24 de noviembre (reunión en español dirigida por Julieta di Corleto) 6 a 8:30 HOND // GUA // MEX - 7 a 9:30 PER // COL // ECU - 8 a 10:30 PR - 9 a 11:30 ARG // BR // URU // CHI
- Adicionalmente, por decisión de la Asamblea General de la Red en su reunión ordinaria de diciembre de 2023, el Comité Ejecutivo invitó a dos sesiones de socialización adicionales así:
 - Viernes 23 de febrero de 2024 de 15 a 17 MX // 16 a 18 BOG // 18 a 20 ARG y BRA.
 - Viernes 22 de marzo de 2024 de 7 a 9 MX // 8 a 10 BOG // 10 a 12 ARG y BRA. La dirigirán Fernando y María Camila.

- Por último, el equipo de la Coordinación General mantuvo abierto el formulario para recibir comentarios hasta el domingo 31 de marzo de 2024. No recibimos ningún comentario o sugerencia por ese medio.
- Considerando que el Protocolo había sido suficientemente socializado y discutido, durante el mes de mayo de 2024 el equipo de la Coordinación General trabajó en una versión final que incluyera las sugerencias y ajustes propuestos por los integrantes durante las reuniones.
- La versión final propuesta fue enviada al Comité Ejecutivo para su revisión y aprobación en la reunión del viernes 7 de junio de 2024.
- El Comité Ejecutivo aprobó la versión final presentada y decidió que se someta a votación por parte de todos los integrantes de la Red.
- La versión final, aprobada por el Comité Ejecutivo, se sometió a la aprobación de la Asamblea General a través de una votación electrónica entre el 17 y el 23 de junio de 2024.
- La Asamblea General aprobó con 78 votos (28 votos emitidos a favor + 50 votos que al no ser emitidos se entienden a favor) el Protocolo, que entrará en vigor el 1 de julio de 2024.

Español

Protocolo de Convivencia de la Red ALAS

I. Presentación

El presente protocolo tiene el objetivo de enmarcar las acciones para la convivencia armónica y fluida de los integrantes y sus relaciones al interior de la Red, así como establecer las rutas internas de acción y los mecanismos de reparación y prevención diseñados por la Red ALAS para gestionar los conflictos que puedan suscitar las conductas de sus integrantes, entre ellos, o en el marco de sus relaciones con terceras

personas a propósito de proyectos, eventos o trabajos financiados, patrocinados o avalados por la Red ALAS. Nos orienta la convicción de la necesidad de diseñar procesos y rutas alternativas, las cuales se adapten a las necesidades e intereses de las personas involucradas en los conflictos, con enfoque restaurativo, así como promover prácticas restaurativas que nos permitan seguir fortaleciendo la Red humana de académicas y académicos del derecho en la región.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los integrantes de la Red ALAS tienen vinculaciones con universidades u organizaciones que tienen sus propios protocolos y procedimientos, en los casos en que los involucrados en un conflicto puedan acudir a otro protocolo⁶, dicho protocolo será facultativo. En ese sentido, nadie está obligado a activar las rutas y estrategias propuestas en este protocolo, pero todos tienen la alternativa de hacerlo si así lo prefieren -frente a otros procedimientos institucionales o públicos-, o si no tienen otras rutas y herramientas a su disposición. Sin perjuicio de lo anterior, y en tanto el protocolo propone normas básicas de convivencia y mecanismos de solución de conflictos para todos los integrantes de la Red ALAS, es obligatorio para todos los integrantes a partir del inicio de su vigencia.

En el presente protocolo se establecen dos diferentes rutas para tramitar los asuntos: (i) una ruta restaurativa, que es estrictamente voluntaria para las partes y relativamente informal (las personas interesadas pueden elegir tramitar por esta ruta sus solicitudes), y (ii) una ruta para el establecimiento de responsabilidad, que se activa cuando haya solicitud de hacerlo y no sea posible tramitar dicha solicitud por la ruta restaurativa (porque las personas involucradas no quieren el trámite restaurativo, o porque la reincidencia en la falta lo imposibilitaría). La intención es que las rutas y herramientas aquí incluidas construyan colectivamente soluciones para resolver heridas, traumas y pérdidas causadas por nuestras conductas. Nuestro fin último como Red ALAS es crecer como comunidad. Cualquier aspecto no interpretado en el presente Protocolo se interpretará utilizando los estatutos de la Red.

⁶ Por ejemplo, en los casos en que las dos partes involucradas trabajan en la misma institución y pueden solucionar sus conflictos haciendo uso del protocolo y los procedimientos de la misma.

II. Capítulo I - Compromisos ALAS - Política de “Espacio más Seguro”.

Todes les integrantes de la Red nos comprometemos a seguir la política de “Espacio más Seguro” establecida en este Capítulo, así como a garantizar que la misma sea conocida por todes con los que nos relacionamos en virtud de los proyectos, actividades, eventos, procesos y productos financiados, patrocinados o promovidos por la Red ALAS.

La política de “Espacio más Seguro” de la Red ALAS tiene como objetivo garantizar un entorno físico y digital basado en la confianza, cooperación, empatía y el respeto por la diferencia para todes les que participan. La Red ALAS debe ser un espacio inclusivo, diverso, empático y atractivo, y alentamos a todes les visitantes, participantes, aliades, voluntaries y colectivas, a ser corresponsables en la creación de una atmósfera donde se promueva activamente la seguridad de todes frente a la discriminación y la violencia. De la misma manera, se debe replicar esa atmósfera de seguridad en las plataformas digitales de la Red ALAS. Por esas razones, no toleraremos en el entorno físico ni digital de la Red ALAS forma alguna de violencia laboral, abuso de poder, acoso sexual, discriminación, microagresiones o conductas incívicas. Para efectos del presente protocolo se debe entender que un comportamiento puede ser opresivo cuando una conducta degrada, margina, rechaza, amenaza o discrimina a cualquier persona o grupo social en función de su capacidad, experiencia como académica, experta o activista, edad, antecedentes culturales, educación, origen étnico, género, estatus migratorio, idioma, nacionalidad, apariencia física, raza, o cualquier otro factor.

A todas las personas que ingresen física o digitalmente a los espacios de la Red ALAS, o de los eventos, encuentros, actividades o proyectos patrocinados, financiados o promovidos por la Red ALAS se les comunicará la política de Espacio más Seguro y se les pedirá que sean conscientes y responsables de su lenguaje y conducta, así como que reflexionen sobre la posibilidad de ser opresivos para o hacia les demás. Al ingresar física o digitalmente a los espacios de la Red ALAS, o de los eventos, encuentros,

actividades o proyectos patrocinados, financiados o promovidos por la Red ALAS, se entenderá que se acepta cumplir con las siguientes pautas de conducta:

- a. Respetar las diferentes opiniones, creencias, experiencias y puntos de vista de todas las personas, siempre y cuando éstos no sean expresiones opresivas y/o discriminatorias;
- b. Respetar la identidad y los antecedentes de todes, incluidos los pronombres y los nombres;
- c. No asumir la identidad de género, la orientación sexual, el estado de sobreviviente, el estatus de salud, etc. de nadie;
- d. Respetar los límites físicos y emocionales de todes. Advertir antes de discutir sobre temas que pueden ser potencialmente revictimizantes (incluyendo, pero no limitados, a situaciones de: abuso sexual, violencia física o de cualquier otro tipo, racismo, transfobia, capacitismo, desaparición forzada o violencia institucional) durante presentaciones, eventos, videos o podcasts, así como en las redes sociales y cualquier otra plataforma;
- e. La violencia física y/o verbal no será tolerada en la Red ALAS en ninguna circunstancia. En virtud de ello, se les solicitará a las personas abusivas y/o violentas que abandonen inmediatamente el espacio físico o digital de la Red ALAS;
- f. Responsabilizarse por las acciones propias, tener en cuenta los efectos que éstas tienen sobre las demás personas, a pesar de la intención con las que se realizan;
- g. Escuchar, reflexionar y cambiar el comportamiento si alguien nos manifiesta que le estamos incomodando o estamos teniendo una conducta ofensiva;
- h. Cumplir y hacer cumplir las pautas de conducta que constituyen el Compromiso ALAS de “Política de Espacio más Seguro”;
- i. Comunicar a algún integrante de la Red ALAS con quien se sienta cómodo hablando en persona o por medio de correo electrónico, si se experimenta acoso, abuso o agresión sexual, o si la persona agresora interfiere con su participación o presencia en un evento o en el espacio físico o digital.

Les integrantes de la Red ALAS se comprometen a ayudar de manera efectiva, segura e imparcial en cualquier conflicto que surja de la violación de nuestras políticas.

III. Capítulo II - Estrategia de Promoción de la Equidad y Reducción de Factores de Riesgo para la Red ALAS

Con el objetivo de liderar y definir las rutas de trabajo internas para promover la equidad y disminuir los factores de riesgo que puedan atentar contra la convivencia armónica y fluida de las personas, así como contra las relaciones armónicas al interior de la Red, la Asamblea General de la Red ALAS elegirá cada dos años a tres integrantes que conformarán un Punto Focal de Convivencia.

El Punto Focal de Convivencia estará compuesto por tres integrantes (una integrante fundadora y dos integrantes adherentes), elegidos por y responsables ante la Asamblea General para períodos de dos años de la siguiente forma:

1. El equipo de la Coordinación General de la Red elaborará una lista con los nombres de todas las integrantes que podrían ser elegidas, indicando en cada caso el tipo de integrante de que se trata;
2. A las personas incluidas en la lista se les enviará un correo electrónico indicándoles que su nombre será sometido a la votación de la Asamblea General si así lo autoriza, pidiéndole que si tiene alguna imposibilidad de participar lo informe;
3. Pasada una semana desde el envío de la comunicación a la que se alude en el numeral anterior, el equipo de la Coordinación General elaborará la lista definitiva de posibles integrantes del Punto Focal de Convivencia;
4. La Asamblea General votará a través de internet en dos votaciones diferentes:
(i) una lista de candidatas fundadoras y (ii) una lista de candidatas adherentes;

5. Pasadas dos semanas desde el envío de los links para la votación, se elegirán las tres personas que conformarán el Punto Focal de Convivencia, de la siguiente manera: la persona candidata de la lista de fundadoras con más votos y las dos personas candidatas de la lista de adherentes con más votos;
6. El periodo del Punto Focal de Convivencia empezará el primer día del mes siguiente al mes en el que resulten elegidos y tendrá una vigencia de dos años calendario, y
7. En caso de vacancias totales o parciales superiores a un mes, por cualquier causa, de algún integrante del Punto Focal de Convivencia durante el periodo correspondiente, dicha situación debe comunicarse a la Coordinadora General de la Red quien informará quién es la persona candidata de la lista correspondiente (fundadoras o adherentes) siguiente en número de votos, para que se le informe su nombramiento y pueda llevar a cabo sus funciones.

El Punto Focal de Convivencia de la Red ALAS desempeñará un papel fundamental en el liderazgo y la gestión de solución de conflictos en la Red, además de tener responsabilidades relacionadas con la gestión presupuestaria, la toma de decisiones sobre capacitaciones y otros aspectos clave para la convivencia armónica y fluida de la comunidad. Les tres integrantes elegidos por votación para dicha función se comprometerán a asumir las siguientes responsabilidades en estos aspectos:

- I. Prevención de Conflictos: Trabajar en la identificación temprana de posibles conflictos y en la implementación de estrategias para prevenirlos; esto, puede incluir la promoción de una comunicación abierta y el fomento de un ambiente colaborativo en la Red, así como la búsqueda de capacitaciones, programas y espacios para este propósito;

- II. Capacitación en Resolución de Conflictos, comunicación no violenta, conversaciones difíciles y bienestar: Contar con la autoridad para decidir sobre la organización de capacitaciones y talleres relacionados con la resolución de conflictos, contribuyendo así a mejorar las habilidades de ellos y de los demás integrantes de la Red en estos aspectos. Para el cumplimiento de esta función, anualmente, la Coordinación General de la Red le informará al Punto Focal de Convivencia sobre los recursos disponibles, de manera que puedan definir la forma de ejecutarlos para el propósito señalado;
- III. Gestión de Conflictos, Mediación y Resolución: El Punto Focal de Convivencia debe actuar como mediador, de conformidad con los procedimientos y funciones establecidas en el presente protocolo, en situaciones de conflicto dentro de la Red ALAS. Asimismo, debe facilitar la comunicación entre las partes involucradas, escuchar sus preocupaciones y ayudar a encontrar soluciones mutuamente aceptables;
- IV. Gestión Presupuestaria: El Punto Focal de Convivencia es responsable de colaborar en la elaboración del presupuesto destinado al bienestar de la Red; esto, incluye la identificación de necesidades y prioridades, así como la supervisión de los gastos relacionados con proyectos y actividades de bienestar;
- V. Asignación de Recursos del Punto Focal de Convivencia: Adoptar, de manera independiente, decisiones sobre la asignación de recursos financieros para la operación del Punto Focal de Convivencia. Se contará con un presupuesto de 2,500 USD anuales que podrán destinarse en aquello que se consideren necesario para su operación, pudiendo pagar honorarios simbólicos, contratar asistencias específicas, etc., y

- VI. Evaluación de avances en los objetivos: Evaluar regularmente el impacto de las iniciativas de capacitación y bienestar, así como de la implementación de las rutas de gestión de los conflictos, e informar a la Asamblea General sobre el impacto y las sugerencias de ajustes en las estrategias según los resultados obtenidos.

En resumen, el Punto Focal de Convivencia de la Red ALAS debe ejercer un liderazgo fundamental en la promoción de la convivencia armónica y la gestión de conflictos en la comunidad. Su capacidad para tomar decisiones sobre presupuesto y capacitación les permite influir positivamente en la calidad de vida y el desarrollo de habilidades de los miembros de la red, contribuyendo así a fortalecer el sentido de comunidad y colaboración dentro de la organización.

Durante su periodo de funciones, el Punto Focal de la Red ALAS deberá enviar un informe anual a la Asamblea General, a más tardar el 15 de noviembre de cada año, en el que se:

1. Informe el total de noticias o situaciones de las que tuvo conocimiento, una descripción de estas, su trámite y las decisiones finales adoptadas e implementadas. Toda la información debe ser anonimizada, pero presentarse lo suficientemente detallada como para que la comunidad pueda entender cómo se ha avanzado en relación con la garantía de la equidad de género y el mantenimiento de espacios seguros y libres de violencia, hostigamiento, discriminación y deshonestidad en la Red ALAS;
2. Planteen propuestas o sugerencias en relación con la promoción y refuerzo del enfoque restaurativo en capacitaciones, talleres y actividades, difusión y refuerzo del enfoque del testigo proactivo a través de capacitaciones, talleres y actividades, etc. Las propuestas deberán acompañarse de cotizaciones específicas, y

3. Presentar sugerencias en relación con la necesidad o no de la actualización anual Política de “Espacio más Seguro” (contenida en el capítulo I de este documento) que mitiguen los factores que están asociados a una mayor prevalencia de situaciones indeseadas con el objetivo de generar cambios sustantivos y reales.

IV. Capítulo III - Aspectos Generales

a. **Definiciones:** para efectos de este protocolo se deberá entender por:

- i. **Integrantes de la Red ALAS:** Son integrantes de la Red ALAS todas las personas que hayan fundado la misma en 2004, así como quienes a partir de ese momento hayan sido aceptadas por la Asamblea General de la Red ALAS para ser integrantes de la Red bajo cualquier título. Los requisitos y procedimientos para ser integrante de la Red ALAS son los establecidos por la Asamblea General a través de sus Estatutos, el Reglamento de Nuevos Ingresos y las modificaciones a los mismos instrumentos.
- ii. **Violencia y Acoso Basados en el Género:** Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye, pero no se limita, al acoso sexual⁷.
- iii. **Acoso sexual:** Acción o conducta de naturaleza sexual, sin consentimiento, que afecta la libertad sexual, la integridad, dignidad y el libre desarrollo de la personalidad. La acción o conducta puede ser física, verbal, gesticular, escrita o de otro tipo, y puede darse de manera presencial o por cualquier otro medio que implique una comunicación con la persona que ha sufrido violencia o acoso sexual. Puede manifestarse una sola vez o de manera repetida.

⁷ Ibidem.

iv. **Acoso laboral:** El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que reciben una persona o varias, en el mundo del trabajo, por parte de otra u otras, quienes se comportan con dicha persona cruelmente, con el objeto de dañarle física o psicológicamente y/o lograr su salida -o aislamiento dentro de la organización y/o aprovechar la situación organizativa particular para agredir, controlar y dañar, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario. Tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, física y/o emocional y/o intelectualmente a la Persona afectada⁸. Puede incluir, aunque no se limita a, conductas como:

1. Violencia física directa en el mundo del trabajo;
2. Acoso psicológico en el mundo del trabajo: continuado, deliberado, sistemático en contextos de asimetría de poder (incluyendo el poder intelectual o académico), el cual puede consistir en medidas institucionales, ataques a la vida privada de la persona y agresiones verbales;
3. Conductas que reducen las posibilidades de la Persona afectada de comunicarse adecuadamente con otras personas, incluida la persona presunta causante;
4. Conductas que evitan que la Persona afectada tenga la posibilidad de mantener contactos sociales (estrategias de aislamiento), y
5. Conductas dirigidas a desacreditar o impedir a la Persona afectada mantener su reputación personal o laboral.

v. **Conductas incívicas en el trabajo:** Cualquier comportamiento irrespetuoso que daña o afecta la dignidad y/o la autoestima de las

⁸ El Comité Ejecutivo quiere señalar que a lo largo del documento se utilizan las categorías “persona afectada” y “persona presunta causante”. Esta elección categorial es una propuesta abierta a los comentarios y diálogo amplio con los integrantes de la Asamblea General, producto de varias discusiones durante todo el proceso de diseño del documento (algunos consideran que debe utilizarse el lenguaje “víctima/victimario”, otros consideran que el lenguaje punitivo no es deseable, etc.)

personas, crea sufrimiento innecesario y evidencia un desinterés por la convivencia armónica y fluida. Dentro del incivismo hay una gran cantidad de conductas, generalmente de baja intensidad, con o sin intención, pero las cuales son contraproducentes en el trabajo y causan daño a una o varias personas o a la Red dentro de las que se incluyen, tales como:

1. Microagresiones: expresiones indirectas, a menudo involuntarias, de racismo, sexismo, lgbtiqfobia o discriminación. Se trata de conductas siempre dirigidas a una persona de un grupo excluido, estigmatizado o subordinado y pueden hacer que la gente se sienta infravalorada, no apreciada y generalmente ofendida;
2. Omisión sistemática del cumplimiento de acuerdos y/u obligaciones adquiridos en el contexto de la Red que afectan a colegas integrantes de la Red en la medida en que imposibilitan la finalización de un proyecto, producto, actividad o proceso;
3. Deslealtad en el uso de información a la que tuvo acceso en el contexto de un proyecto, producto, actividad o proceso de la Red ALAS. Se trata de la conducta que exhibe falta de lealtad, o que contraría la expectativa de que los integrantes se comporten basados en el respeto, el reconocimiento a la dignidad ajena, la responsabilidad para con la palabra dada y la transparencia o sinceridad y franqueza sobre sus intenciones e intereses en relación con los vínculos entre colegas y con la Red en virtud de sus proyectos, actividades, productos o procesos, y que tenga como objeto o como efecto desviar la percepción de otros, o aprovecharse directamente o beneficiar a otros, a partir de información a la que tuvo acceso en virtud de la confianza que supone pertenecer a la Red ALAS. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a: (i) divulgar información que no es pública; (ii) utilizar información que no es pública para su beneficio o el de terceras personas sin autorización de la persona que compartió o a quien

incumbe dicha información, (iii) comentarios o acciones dañinas para uno o varios integrantes de la Red para obtener beneficios propios o para beneficiar a terceras personas, y (iv) plagio.

- b. **Ámbito de aplicación personal:** el presente Protocolo se aplica a todos los integrantes de la Red ALAS independientemente de si son integrantes fundadores, en formación, adherentes u honorarios. No se abrirá ninguna de las dos rutas en relación con personas que no sean integrantes de la Red ALAS.
- c. **Ámbito de aplicación territorial:** el presente protocolo no está territorialmente limitado para su aplicación. En ese sentido, resulta aplicable ante cualquier conflicto suscitado entre integrantes de la Red ALAS o entre integrantes de la Red ALAS y terceras personas a propósito de los proyectos, eventos, actividades, encuentros o trabajos financiados, patrocinados o avalados por la Red ALAS, independientemente del lugar físico o virtual en el que los mismos tengan lugar. En ese sentido, el Protocolo se aplica para gestionar conflictos que ocurran: a) en el lugar donde se lleva a cabo el trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares en los que se llevan a cabo otras actividades relacionadas con el trabajo de la Red como recibir pagos, tomar descansos o comer, o en los que se utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo de la Red; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado para llevar a cabo actividades enmarcadas en el trabajo de la Red, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- d. **Ámbito de aplicación material:** El presente Protocolo puede activarse y regula los procedimientos y rutas de gestión de los conflictos que sucedan en virtud de conductas que puedan catalogarse, en función de las definiciones aquí establecidas como:

- i. Violencia y acoso basados en el género;
- ii. Acoso laboral, y
- iii. Conductas incívicas en el trabajo.

Parágrafo: Los procedimientos establecidos en este Protocolo de Convivencia no son de carácter obligatorio. Los integrantes conservan plena autonomía para gestionar y resolver sus conflictos de la manera que consideren más adecuada. Este protocolo se ofrece como el último recurso, una opción disponible para aquellas que prefieran no abordar los conflictos de manera independiente o que deseen contar con el apoyo de la red en su resolución. Así, se garantiza que todas las integrantes tengan acceso a los recursos y el respaldo necesario cuando lo requieran, respetando siempre su autonomía y preferencia en la gestión de sus asuntos.

e. **Principios Generales:** los siguientes principios generales orientarán todas las etapas y actuaciones:

- i. **Corresponsabilidad Comunitaria:** La comunidad es un elemento esencial en el proceso transformador. Para efectos de este Protocolo, son corresponsables comunitariamente las personas que se preocupan por la persona que ha sido la persona afectada y por la persona presunta causante que afectó a la primera, y quienes pueden contribuir a la solución del conflicto. La Red ALAS y sus integrantes también son consideradas una comunidad y pueden contribuir a la resolución consensuada del conflicto. La comunidad de Red ALAS es corresponsable y participará activamente en la búsqueda, a través del diálogo, de un acuerdo satisfactorio para las partes;
- ii. **No discriminación:** Las prácticas transformadoras se guían por el principio de no discriminación de género, sexo, edad, sexualidad,

raza/etnia, discapacidad, lengua, religión, posición económica o cualquier otro;

- iii. **Centralidad de la Persona afectada:** La centralidad del proceso restaurativo o transformativo está en la Persona afectada, por lo tanto, debe recibir asistencia y no juicio. Sus necesidades guían el procedimiento restaurativo;
- iv. **Confidencialidad:** La confidencialidad es un principio básico para que las personas implicadas en un conflicto se sientan seguras para exponer sus sentimientos y no se sientan coaccionadas. La confidencialidad denota el carácter privado de todos los procedimientos en relación con este Protocolo;
- v. **No revictimización:** La no revictimización es un principio importante para la seguridad del procedimiento. El cuidado de la Persona afectada implica el deber de no someterla a ningún tipo de acción u omisión que genere nueva violencia;
- vi. **Accesibilidad:** La accesibilidad significa la disponibilidad y la posibilidad de la Persona afectada de elegir el procedimiento restaurativo, o el de atribución de responsabilidad, para la solución del conflicto;
- vii. **Derecho a no participar en procedimientos restaurativos:** La voluntariedad de las personas implicadas en un conflicto es una regla básica para cualquier práctica restaurativa. En ese sentido, nadie estará obligado a participar en un procedimiento restaurativo;
- viii. **Acuerdos voluntarios y razonables (en las dos rutas):** En la vía restaurativa los acuerdos son voluntarios y surgen de la voluntad de las personas implicadas. Para que el acuerdo sea posible, la persona presunta

causante debe asumir la responsabilidad del acto. El acuerdo de la ruta restaurativa, y las decisiones de la ruta de responsabilidad individual, deben ser razonables y proporcionales. El cumplimiento de los acuerdos y decisiones será supervisado por la comunidad Red ALAS;

- ix. **Proporcionalidad:** La responsabilidad debe ser proporcional al acto cometido;
- x. **Pruebas suficientes:** La comunicación de un comportamiento inadecuado o agresivo debe implicar la presentación de pruebas suficientes de lo ocurrido. Serán el Punto Focal de Convivencia y el Comité Ad-Hoc, en los casos en que participen, los competentes para definir cuándo se encuentran ante pruebas suficientes. No hay tarifas legales, y
- xi. **Comunicación no violenta:** El lenguaje verbal y no verbal no violento produce empatía. Un ambiente ligero y acogedor permite a las personas expresarse de forma positiva, respetando las opiniones divergentes y estando abiertas al diálogo.

V. Capítulo IV - Conductas que abarca el protocolo, soluciones posibles y graduación de las mismas:

Las faltas y posibles soluciones que deben tener en cuenta los integrantes de la Red ALAS y las diferentes instancias de gestión son:

Ref.	Falta	Tipo de Falta	Soluciones Posibles
1	Microagresiones	Leve	<p>Soluciones cuando se califica como Leve:</p> <p>- Disculpas privadas o públicas verbales o escritas (será la persona afectada la que indicará si prefiere que las disculpas se hagan</p>

	acceso en el contexto de un proyecto, producto, actividad o proceso de la Red ALAS.		<ul style="list-style-type: none"> - Terminación de la participación de la persona presunta causante en el proyecto específico - Suspensión de tres meses a un año en la capacidad de recibir recursos, coordinar proyectos, formular propuestas, participar en convocatorias, coordinar la Red y/o participar en el Comité Ejecutivo de ésta.
4	Violación del deber de confidencialidad en el marco del protocolo	Grave	<p>Soluciones cuando se califica como grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terminación de la participación de la persona presunta causante en la función específica en relación con el protocolo de convivencia. - Suspensión de tres meses a un año en la capacidad de recibir recursos, coordinar proyectos, formular propuestas, participar en convocatorias, coordinar la Red y/o participar en el Comité Ejecutivo de ésta.
5	Acoso Laboral	Grave	<p>Soluciones cuando se califica como grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terminación de la participación de la persona presunta causante en un proyecto específico. - Suspensión de tres meses a un año en la capacidad de recibir recursos, coordinar proyectos, formular propuestas, participar en convocatorias, coordinar la Red y/o participar en el Comité Ejecutivo de la misma.

Asimismo, para la calificación del agravio, la siguiente lista no taxativa será incluida en la valoración correspondiente:

1. El carácter intencional –o no– de la acción u omisión causante del agravio;
2. La gravedad del agravio;
3. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse para las personas directamente involucradas y para la Red ALAS como conjunto, y
4. La reincidencia.

La reparación del daño y la definición de las soluciones aplicables se deberán basar en que la reparación del daño debe tener un enfoque transformador integral; para alcanzar ese propósito deben evaluarse diversos elementos, entre los que destacan, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes:

1. La restitución;
2. La rehabilitación;
3. La compensación;
4. Medidas de satisfacción, y
5. Medidas de no repetición.

VI. Capítulo V - Red interna de apoyo - Funciones del Punto Focal de Convivencia

Para efectos del presente Protocolo, la composición del Punto Focal de Convivencia; sus mandatos y funciones, sus principios rectores, así como el ámbito y alcance de su gestión, serán los que se señalan a continuación:

- a. **Punto Focal de Convivencia:** Es el conjunto de tres integrantes de la Red ALAS (una integrante fundadora y dos adherentes), de tres diferentes países de la Red, elegidos por la Asamblea General para el efecto, para periodos de dos años. No pueden participar en el punto focal personas que hagan parte del equipo de la Coordinación General, ni del Comité Ejecutivo.
- b. **Mandatos y Funciones del Punto Focal de Convivencia:** La recepción de la información por parte del Punto Focal es la etapa de primer acercamiento; su

objetivo es atender, acompañar y asesorar a los integrantes en relación con las diferentes rutas de solución existentes.

- c. **Estricta Confidencialidad:** Los integrantes del Punto Focal de Convivencia deben garantizar un sistema robusto de confidencialidad. Sin perjuicio de que se adopten otras medidas para tal efecto, está prohibido compartir la información a la que tengan acceso en virtud de sus funciones con personas fuera del punto focal. Violar el deber de confidencialidad constituye una falta grave.

d. **Instancias de gestión.**

- i. Las personas que hayan sido personas afectadas de las conductas que materialmente abarca este protocolo pueden acudir al punto focal, de la forma en que lo estimen conveniente, para informar la ocurrencia de un conflicto y la necesidad de apertura de un procedimiento.
- ii. Los integrantes que conformen el punto focal deberán reunirse y establecer: ¿quién ha sido agraviado?, ¿cuáles son sus necesidades? y ¿cómo pueden satisfacerse?, entre otros elementos que puedan favorecer una solución adecuada, oportuna y que reúna las diversas características que se mencionan en este Protocolo.
- iii. Adicionalmente, los integrantes que conformen el punto focal deberán analizar y establecer la pertinencia de activar medidas de protección, conforme al procedimiento siguiente:
 1. En caso de considerar pertinente la activación de medidas de protección, la decisión sobre dichas medidas de protección será comunicada a la persona presunta causante y a la Coordinadora General de la Red, con el objeto de que se proceda a su implementación. La comunicación deberá indicar con claridad cuál es la medida y el tiempo durante el cual ésta estará vigente.
 2. Las medidas de protección no deben ser taxativas, sino que deberán ser el resultado de la creatividad de los integrantes que conforman el grupo focal y las personas que participan en el proceso, pudiendo

también quien solicita la apertura del proceso sugerirlas para la consideración de los integrantes del punto focal.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el numeral 2, algunas medidas de protección podrán ser:
 - a. Intervención y mediación en una conversación o reunión en curso;
 - b. Activar la prohibición de bilateralidad entre las personas involucradas. En ese sentido, las reuniones presenciales o virtuales, así como las comunicaciones a través de correo electrónico, mensajería electrónica, etc. durante el periodo en que esté activa la medida, deberán copiarse a una tercera persona elegida por quien solicitó la apertura del proceso.
 - c. Revisar y ajustar cronogramas de trabajo y entregas, cuando ello sea necesario, y vigilar su cumplimiento cuando ello sea necesario.
 - d. Solicitar por escrito y con copia a la Coordinadora General de la Red, a la persona presunta causante, que se abstenga de realizar ciertas actividades, comentarios y acciones o incurrir en omisiones que puedan ocasionar la revictimización.
4. Una vez hecho lo anterior, el punto focal deberá establecer si es posible adelantar la ruta restaurativa. Tal decisión, deberá valorar si hay voluntad de las partes para ello, así como si no se trata de un caso de reincidencia. Si se identificara que hay reincidencia, el punto focal lo notificará a la persona presunta causante por escrito, mediante el cual se le citará a una reunión para definir la manera en que se implementará la ruta restaurativa. Si no fuere posible llevar a cabo la ruta restaurativa levantarán un informe y remitirán a la Coordinadora General para que se nombre un comité ad-hoc siguiendo las instrucciones de este protocolo.

VII. Capítulo V- Ruta Restaurativa

La ruta restaurativa es un procedimiento estrictamente voluntario y relativamente informal, el cual tiene lugar en un espacio comunitario con la intervención de mediadores o facilitadores y de integrantes de la comunidad y de la Red ALAS.

Los participantes, con la participación y dirección del Punto Focal, se deberán encargar de construir colectivamente soluciones para resolver heridas, traumas y pérdidas causadas por la conducta inadecuada o agresiva.

Cada opción de la ruta restaurativa dependerá del tipo de conflicto, así como de la solución posible y deseada por las personas implicadas.

Las opciones de la vía restaurativa pueden incluir, pero no se limitan, a:

- a. **Encuentro(s) restaurativo(s):** Se pueden facilitar uno o más encuentros restaurativos entre la Persona afectada y la persona presunta causante para la solución del conflicto. En el encuentro o los encuentros dichas personas deberán estar acompañadas por dos personas integrantes de la Red elegidas por las partes implicadas. El objetivo de las reuniones deberá ser fomentar el diálogo entre las personas implicadas y la búsqueda de una solución consensuada al conflicto.
- b. **Mediación:** La mediación de conflictos implica la participación de una persona mediadora imparcial y de las partes implicadas en el conflicto. También puede incluir la participación de otras personas elegidas por las implicadas. La mediación busca que las partes implicadas lleguen a acuerdos y, de esa manera, logran una solución negociada al conflicto.
- c. **Círculos restaurativos:** Los círculos restaurativos se llevarán a cabo cuando las alternativas señaladas en los incisos a. y b. anteriores no sean posibles. Los círculos

estarán mediados por una persona mediadora imparcial, la Coordinadora General y las personas elegidas por las partes (dos personas por cada parte).

d. **Compromiso de honrar acuerdos:** Los acuerdos alcanzados se consignarán en un compromiso escrito. El compromiso escrito, deberá ser firmado por todos los intervinientes en el procedimiento restaurativo y deberá ser cumplido por las partes. El cumplimiento del acuerdo será supervisado por Red ALAS.

e. **Resultados que se podrán consignar en el acuerdo restaurativo:**

- Disculpas privadas, públicas, u otro tipo de resultados, según el consenso al que lleguen.
- Consecuencias para la Red, que se referirán a la responsabilidad comunitaria sobre cómo evitamos llegar a situaciones similares.
- Seguimiento del acuerdo por parte del punto focal.
- **Medidas de reparación:** Los acuerdos pueden incluir medidas de reparación que deberán ser cumplidas por la persona presunta causante y serán objeto de seguimiento por parte del punto focal y la comunidad.
- **Medidas de no repetición:** Las medidas de no repetición tienen como objetivo evitar que conductas similares se repitan en la Red ALAS o en instituciones en las que participen sus miembros, o con las que la Red tenga algún tipo de relación. Se podrán adoptar medidas de no repetición tales como:

- Seminarios internos de sensibilización
- Formación de los integrantes de la Red.

VIII. Capítulo VI - Ruta para el Establecimiento de Responsabilidad

En los casos en que la persona afectada o la persona presunta causante no tengan la voluntad de utilizar la ruta restaurativa, cuando se trata de reincidencia, cuando se trate de incumplimiento de acuerdos previamente alcanzados en la ruta restaurativa o

cuando como resultado de la ruta restaurativa comunitariamente se concluya la necesidad de la imposición de sanciones, se deberá aplicar la Ruta para el Establecimiento de la Responsabilidad.

La Ruta para el Establecimiento de Responsabilidad iniciará con el nombramiento de un Comité Ad Hoc.

- a. **Comité Ad hoc:** En los casos en que no pueda activarse la ruta restaurativa, se llevará a cabo una etapa de valoración de los elementos que contiene el informe del Punto Focal y se deberá tomar la decisión que corresponda, de acuerdo con la calificación de las faltas y las sanciones al interior de la Red señaladas en este Protocolo. Esta etapa será orientada y dirigida por el Comité Ad Hoc.
- b. **Composición, Instancias de gestión, Mandatos y Funciones del Comité Ad Hoc:** Se trata del conjunto de tres personas (que pueden ser o no integrantes de la Red ALAS con cualquier tipo de membresía), las cuales serán seleccionadas como se indica a continuación:
 - i. Una persona elegida por la persona afectada;
 - ii. Una persona elegida por la persona presunta causante, y
 - iii. Una persona elegida por los integrantes que conforman el Punto Focal.

No pueden hacer parte de los comités Ad Hoc quienes conformen el Punto focal; la Coordinadora General de la Red, ni quienes sean parte del Comité Ejecutivo a cualquier título.

- c. El nombramiento de los integrantes como parte de un Comité Ad Hoc será comunicado a ellos por la Coordinación General, a través de correo electrónico. Los integrantes elegidos para esta función deberán reunirse, dentro del mes calendario siguiente a la notificación de la Coordinación General y establecer su ruta de trabajo para adoptar una decisión. Dicha ruta deberá incluir:
 - i. El estudio del informe presentado por parte del Grupo Focal;

- ii. La oportunidad de que las partes involucradas en el proceso manifiesten lo que a su derecho convenga;
 - iii. La práctica de pruebas en los casos en que así se estime necesario, y
 - iv. La decisión sobre la calificación de las faltas.
- d. Si la conclusión del Comité Ad Hoc es que no hubo falta, o la falta fue leve o grave, será el mismo Comité Ad Hoc quien definirá la sanción correspondiente y la misma se comunicará a las partes, al punto focal y la coordinación general para su implementación.
- e. Si la conclusión del Comité Ad Hoc es que se trató de una falta gravísima, el Comité lo comunicará a las partes, al punto focal y a la Coordinación General de la Red para que ésta última tramite la sugerencia de imposición de sanción y la someta a la Asamblea General de la Red para votación.
- i. El sometimiento de la decisión a la Asamblea General se hará por parte de la Coordinación General a través de correo electrónico. Al correo se adjuntará el documento informe del punto Focal y el documento informe del Comité Ad Hoc, así como el link para llevar a cabo la votación correspondiente.
 - ii. La votación deberá estar habilitada durante una semana y las reglas en relación son los posibles resultados son:
 - 1. Si participan en la toma de la decisión al menos la mitad de los integrantes de la red, y de esos votos la mayoría calificada de la Red ($\frac{3}{4}$ partes del total de integrantes que participaron en la votación) votan en el sentido afirmativo la propuesta de expulsar a la persona presunta causante de la Red, la persona presunta causante será expulsada.
 - 2. Si participan en la toma de la decisión al menos la mitad de los integrantes de la red, y de esos votos la mayoría votan en el sentido negativo la propuesta de expulsar a la persona presunta causante de la Red, se entenderá que la Asamblea General no está de acuerdo

con la calificación de la falta como gravísima, por lo que el trámite volverá al Comité Ad Hoc, para que decida sobre la sanción teniendo en cuenta que se trata de una falta grave.

3. De no alcanzarse el número de votos necesarios en la votación (al menos la mitad de integrantes de la Red con derecho a voto), se entenderá que la Asamblea General no está de acuerdo con la calificación de la falta como gravísima, por lo que el trámite volverá al Comité Ad Hoc, para que decida sobre la sanción teniendo en cuenta que se trata de una falta grave.
4. En todos los casos de los numerales 2 y 3 anteriores, el Comité Ad-Hoc volverá a reunirse y, dentro del mes calendario siguiente a la decisión de la Asamblea General, definirá la sanción correspondiente y la misma se comunicará a las partes, al punto focal y la coordinación general para su implementación.

- f. **Estricta Confidencialidad:** los integrantes que conformen el Comité Ad Hoc deberán garantizar un sistema robusto de confidencialidad. Sin perjuicio de las demás medidas que se adopten al efecto, está prohibido compartir información a la que tienen acceso en virtud de sus funciones con personas fuera del comité. Violar el deber de confidencialidad constituye una falta grave.

IX. Capítulo VIII - Anexos⁹

- a. Formato de Registro de noticias o informes del Punto Focal
- b. Formato de seguimiento
- c. Formato de Recepción de noticias o informes del Comité Ad-Hoc
- d. Flujograma del proceso restaurativo
- e. Flujograma de la ruta para el establecimiento de responsabilidad

⁹ Los diferentes anexos y la versión en portugués de todos los documentos serán elaborados antes de someter el documento a la aprobación de la Asamblea General, una vez tengamos una versión que incluya aquellos comentarios y sugerencias recibidos de las integrantes de la Red.

Control de versiones			
Fecha	Descripción	Texto anterior	Nuevo texto
27 de junio de 2024	Aprobado por la Asamblea General de la Red en votaciones electrónicas desde el 17 y hasta el 23 de junio de 2024.	NA	NA