

**HACIA EL FIN DEL ACOSO SEXUAL:  
LA URGENCIA Y LA NECESIDAD  
DEL CAMBIO EN LA ERA DEL  
#METOO**



*“En 2006, Tarana Burke inició el movimiento **me too** para ayudar a las víctimas-sobrevivientes de violencia sexual, en particular a mujeres jóvenes de color de comunidades con escasos recursos económicos, a encontrar una forma de recuperarse. Este movimiento se vale de la idea de ‘empoderamiento a través de la empatía’ para hacer ver a las víctimas-sobrevivientes que no están solas.*

*El movimiento **me too** ha creado una comunidad de víctimas-sobrevivientes de todas las condiciones sociales. Al conseguir que las conversaciones sobre violencia sexual se normalicen, ayudamos a desestigmatizar a las víctimas-sobrevivientes destacando la magnitud y el impacto que tiene la violencia sexual en miles de mujeres, y ayudamos a aquellas que lo necesiten a encaminar su recuperación. En el fondo, al poner a las víctimas-sobrevivientes al frente del movimiento, contribuimos a luchar para poner fin a la violencia sexual. Queremos estimular la recuperación radical de la comunidad como una cuestión de justicia social y nuestro compromiso es destruir todos los sistemas que permiten que la violencia sexual se perpetúe”<sup>1</sup>*

*“(…) En junio de 2015, en la Plaza del Congreso, en Buenos Aires y en cientos de plazas de toda Argentina, una multitud de voces, identidades y banderas demostraron que **Ni Una Menos** no es el fin de nada sino el comienzo de un camino nuevo (...) La convocatoria nació de un grupo de periodistas, activistas, artistas, pero creció cuando la sociedad la hizo suya y la convirtió en una campaña colectiva. A **Ni Una Menos** se sumaron miles de personas, cientos de organizaciones en todo el país, escuelas, militantes de todos los partidos políticos.”<sup>2</sup>*

En octubre de 2017, la actriz estadounidense Alyssa Milano escribió un tweet sobre su experiencia con el acoso sexual. El tweet se hizo viral y miles de mujeres se unieron a ella. Muchas celebridades de Hollywood se unieron a la actriz y le dieron una visibilidad sin precedentes al movimiento **me too**. El tweet de Milano tiene 24 063 retweets y 54 454 me gusta.<sup>3</sup>

En noviembre de 2017, la revista Time publicó una carta de 700 000 trabajadoras agrícolas<sup>4</sup> de apoyo a las mujeres de Hollywood. En enero de 2018, más de 300 mujeres de Hollywood formaron la coalición antiacoso denominada **Time's Up**.<sup>5</sup>

© 2018 ONU Mujeres. Todos los derechos reservados.

Producido, escrito y editado por la oficina de la coordinadora ejecutiva y portavoz de ONU Mujeres para abordar el acoso sexual y otras formas de discriminación: Purna Sen, Eunice Borges, Estefanía Guallar y Jade Cochran.

Diseño: Dammsavage Inc.

# HACIA EL FIN DEL ACOSO SEXUAL: LA URGENCIA Y LA NECESIDAD DEL CAMBIO EN LA ERA DEL #METOO



**ONU MUJERES**

Nueva York, noviembre de 2018



# AGRADECIMIENTOS

El trabajo contra el acoso sexual en ONU Mujeres ha progresado y se ha fortalecido bajo el liderazgo de la directora ejecutiva, Phumzile Mlambo-Ngcuka.

Esta publicación es el trabajo de varios equipos y compañeras y compañeros de ONU Mujeres y otros organismos.

Lo ha producido, escrito y editado la oficina de la coordinadora ejecutiva y portavoz de ONU Mujeres para abordar el acoso sexual y otras formas de discriminación.

El correo electrónico de contacto del equipo es [end.sexualharassment@unwomen.org](mailto:end.sexualharassment@unwomen.org)

Entre las y los colaboradores que presentan informes relacionados con la eliminación de la violencia contra la mujer figuran los equipos Poner fin a la violencia contra las mujeres, Ciudades seguras, Violencia en los campus, Participación política de la mujer y Mujeres, paz y seguridad, así como el Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer.

El UN Women Youth Council (Consejo de Jóvenes de ONU Mujeres) y la UN Feminist Network (Red Feminista de la ONU) abogan por la defensa y la difusión del trabajo de ONU Mujeres y de la ONU en general.

La catedrática Catharine MacKinnon ha participado como asesora en este trabajo, ha producido los elementos fundamentales y ha revisado esta publicación.

Por último, la inspiración para todos los esfuerzos encaminados a poner fin a la violencia proviene de las víctimas-sobrevivientes y las y los defensores de los derechos de la mujer que reivindican el cambio.

Desde el equipo de Abordar el acoso sexual y otras formas de discriminación de ONU Mujeres, queremos dar las gracias a:

Aldijana Susic  
Alethia Jimenez  
Andrea Sunah Espinoza Kim  
Bradley Orchard  
Carlotta Aiello

Charlotte Hemmestad Ludt  
Dania Al Rashed Al Humaid  
Dina Deligiogis  
Gabriella Borovsky  
Giorgina Piperone

Julie Ballington  
Kalliopi Mingeirou  
Laura Capobianco  
Laura Turquet  
Lizzette Soria Sotelo  
Vesna Jaric

# ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	IV	ACOSO SEXUAL (AS) Y EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (EAS) EN LA ONU	17
ÍNDICE	1	Grupo de trabajo sobre el acoso sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE)	17
RESUMEN EJECUTIVO	2	Grupo de amigos para la eliminación del acoso sexual	19
LISTA DE SIGLAS	4	TRABAJOS DE ONU MUJERES PARA ABORDAR LA VIOLENCIA SEXUAL	19
INTRODUCCIÓN: “EL LEVANTAMIENTO DE LAS IGNORADAS”	5	Prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas	19
ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA Y LA PRÁCTICA	7	Violencia contra la mujer en política	20
Elementos fundamentales de la Política eficaz contra el acoso sexual y la Política de procedimientos	8	Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros	21
A] Política	8	Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia Contra la Mujer	22
B] Procedimientos	8	Abordar la explotación y el abuso sexual (EAS)	22
C] Cultura	9	Abordar la violencia contra la mujer en los campus universitarios	24
PODER Y DESIGUALDAD	10	¿QUÉ HARÍA FALTA PARA ESTAR MÁS CERCA DE LA ELIMINACIÓN?	26
Datos ilustrativos sobre el acoso sexual (AS)	11	UN Women Youth Council (Consejo de Jóvenes de ONU Mujeres)	26
El acoso sexual como forma de violencia y discriminación	13	UN Feminist Network (Red Feminista de la ONU)	27
Iniciativas en el ámbito estatal	14	HA LLEGADO LA HORA	29
ABORDAR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	16	Abordar el acoso sexual: algunos apuntes	29
		La importancia de tomar medidas	30
		TITULARES	31
		NOTAS FINALES, ENLACES, REFERENCIAS Y RECURSOS	32

# RESUMEN EJECUTIVO

Estamos viviendo el mayor desafío mundial que se ha visto en relación con la violencia sexual.

Mujeres de todos los rincones del mundo han aprovechado el poder de las redes sociales para expresar su dolor, a través de los hashtags #MeToo, #NiUnaMenos, #BalanceTonPorc, #PrimeiroAssedio, #Babaeko y #WithYou<sup>6</sup>.

El acoso sexual no es halagador, gracioso ni inevitable; las víctimas-sobrevivientes piden que se entienda como una forma de violencia y abuso de poder. Se ha cuestionado profundamente la protección a los privilegiados por el poder y las víctimas-sobrevivientes han dado un ultimátum a los abusadores: se acabó. Algunas/os periodistas comprometidas/os han escuchado y manejado con seriedad las historias de las víctimas-sobrevivientes, pero es necesario que se produzcan cambios en las políticas, las prácticas y las leyes.

La Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, también conocida como ONU Mujeres, tiene como mandato promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres, además de su trabajo para poner fin a la violencia contra las mujeres. ONU Mujeres, está al lado de las víctimas-sobrevivientes y apoya plenamente sus llamados para un nuevo orden mundial. Reconocemos que mujeres, niñas, hombres y niños pueden ser, y han sido, víctimas-sobrevivientes de acoso sexual.

Esta publicación de ONU Mujeres busca contribuir a dar forma a este asunto de una manera diferente. Forma parte de la información que ONU Mujeres aporta para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 5, 11 y 16. Reconoce el marco de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) para acabar con la discriminación contra las mujeres. Se inspira en trabajos en curso y contiene directrices provenientes de una referente obligatoria en temas de acoso sexual, la catedrática Catharine MacKinnon<sup>7</sup>.

Esta publicación no es un documento completo sobre el acoso sexual. Habrá más publicaciones. Compartir el variado trabajo de ONU Mujeres sobre este tema apoya a las personas responsables de la elaboración de políticas, a las personas empresarias y a activistas, y ofrece nuevas pautas sobre la política y la práctica en materia de acoso sexual. Lo hace en el contexto de los compromisos y normas internacionales contra la violencia y la discriminación de las mujeres y sobre los derechos humanos. También busca dar voz a algunos grupos importantes como el UN Women Youth Council (Consejo de Jóvenes de ONU Mujeres) y la UN Feminist Network (Red Feminista de la ONU). Ambos cuentan entre sus filas con víctimas-sobrevivientes de abuso; sus consejos y aspiraciones son relevantes y, sin duda, son tenidos en cuenta.

Es necesario un trabajo urgente y minucioso para crear una nueva normalidad. Para ello, es necesario lo siguiente:

1. El acoso sexual es una violación de los derechos humanos. Entender el acoso sexual como una cuestión de desigualdad de poder por razón de sexo y género que se entrelaza con otros tipos de desigualdad, como la raza y el origen étnico, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. El acoso sexual es una violación de los derechos humanos.
2. Reconocer que el acoso sexual está relacionado con otros tipos de abuso sexual, tanto si se produce en el marco de un conflicto armado, en el hogar, en la calle o en otro lugar.
3. El concepto “no bienvenido” en el centro, y reconocer que la víctima-sobreviviente es quien determina qué comportamiento no es bienvenido.
4. Crear una cultura de tolerancia cero al acoso sexual, con un liderazgo que se pronuncie y actúe, de forma constante y con orgullo, contra los abusos y a favor de las víctimas-sobrevivientes.
5. Sancionar de forma rápida, apropiada y pública a los agresores, sin importar su estatus o edad.
6. Reconocer que quienes denuncian el acoso sexual están realmente ayudando a las autoridades (en la universidad, el trabajo, el transporte, etc.) a cumplir con sus obligaciones en materia de igualdad y seguridad. Es necesario negarse a pre-juzgar a quienes denuncian estos hechos, tacharles como personas poco dignas de confianza o como personas con malas intenciones.
7. Promulgar políticas y prácticas, incluyendo formación y campañas, que comprendan la construcción cultural de las desigualdades y la necesidad de realizar esfuerzos persistentes y continuos para eliminar y reformar estas desigualdades.
8. Implementar y difundir los mecanismos de denuncia, de modo que las víctimas-sobrevivientes puedan elegir lo que mejor les convenga.
9. Proporcionar apoyo para la participación de las y los testigos en los incidentes judiciales, como la facilitación de seguridad inmediata.
10. Incorporar un enfoque basado en las víctimas-sobrevivientes, que implica restablecer sus derechos. Reconocer que el acoso sexual abarca una variedad de prácticas desiguales de poder, desde las miradas no deseadas, hasta la violación. Es necesario reconocer el trauma que puede generar, y estructurar todas las intervenciones de manera que permitan la recuperación y el cambio.

Estos son los diez consejos básicos para abordar el acoso sexual de ONU Mujeres. Esta publicación ofrece a las y los responsables de la elaboración de políticas un marco para la revisión o promulgación de políticas sobre el acoso sexual. Identifica las prácticas que prometen abordar el acoso sexual y erosionar su tolerancia, como leyes específicas contra el acoso sexual.

En todo su trabajo, ONU Mujeres rinde homenaje a las víctimas-sobrevivientes de todo el mundo que han renunciado a la tolerancia existente ante los abusos. Se acabó.

---

\* Este término es una traducción del término en inglés “unwelcome”. Catharine MacKinnon inventó este término en inglés

# LISTA DE SIGLAS

<b>AAS</b>	Acoso y agresión sexual	<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>AGENDA 2030</b>	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>APDEL</b>	Association pour la Promotion du Development Local	<b>ONGI</b>	Organización no gubernamental internacional
<b>AS</b>	Acoso sexual	<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>CANG</b>	Comité de Alto Nivel sobre Gestión	<b>ONU MUJERES</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres
<b>CCJSM</b>	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer	<b>OSSI</b>	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	<b>PFVCM</b>	Poner fin a la violencia contra las mujeres
<b>EAS</b>	Explotación y abuso sexual	<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>ERS</b>	Ejército de Resistencia del Señor	<b>RG DE LA CEDAW</b>	Recomendación general de la CEDAW
<b>EUA</b>	Estados Unidos de América	<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>GRUPO DE TRABAJO DE LA JJE</b>	Grupo de trabajo para abordar el acoso sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación	<b>UNFN</b>	UN Feminist Network (Red Feminista de la ONU)
<b>JJE</b>	Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación	<b>UNFPA</b>	Fondo de Población de las Naciones Unidas
<b>JRR</b>	Justice Rapid Response	<b>UNGA</b>	Asamblea General de las Naciones Unidas
<b>LGBTQI</b>	Lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales.	<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<b>MINUSTAH</b>	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	<b>VCM</b>	Violencia contra la mujer
<b>MPS</b>	Mujeres, paz y seguridad	<b>VCMP</b>	Violencia contra la mujer en política
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible	<b>VIH/SIDA</b>	Virus de inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones	<b>VSG</b>	Violencia sexual y de género
		<b>VSRC</b>	Violencia sexual relacionada con los conflictos

# INTRODUCCIÓN: “EL LEVANTAMIENTO DE LAS IGNORADAS<sup>8</sup>”

El cambio más significativo a escala mundial en cuanto a las exigencias sexuales masculinas sobre el cuerpo de las mujeres está en pleno desarrollo y no parece que vaya a disminuir. El movimiento #MeToo ha sacado a la luz una injusticia histórica y ha invitado a la gente a debatir un tema que hasta ahora no había tenido atención ni apoyo generalizados. Este movimiento se nutre y crece de las luchas en curso contra la violencia y el abuso, incluso en las redes sociales, con el uso de hashtags como<sup>9</sup> #NiUnaMenos en Argentina<sup>10</sup>, #BalanceTonPorc (Delata al cerdo) en Francia<sup>11</sup>, La primera vez que me acosaron... en Egipto<sup>12</sup>, #WithYou (Contigo) en Japón<sup>13</sup> y #PrimeiroAssedio (Primer acoso) en Brasil<sup>14</sup>. Las trabajadoras de MacDonald's en EUA se declararon en huelga para protestar contra el acoso sexual<sup>15</sup>, y otras mujeres de todo el mundo, desde trabajadoras agrícolas<sup>16</sup>, religiosas<sup>17</sup> e incluso monjas budistas<sup>18</sup> se han manifestado en público para denunciar estos abusos<sup>19</sup>. También se inspiran en el trabajo de Tarana Burke<sup>20</sup>, quien inició el movimiento Me Too en 2006.

Se han forjado lazos entre las mujeres que han denunciado el abuso y las que no lo han hecho público. Se han inspirado y fortalecido mutuamente, han encontrado consuelo en la salida colectiva de sus traumas y daños consecuentes. Juntas han desafiado la norma del silencio público y han roto el patrón de la conformidad que se requiere de las mujeres frente a las expresiones sexualizadas de la desigualdad de género. Las mujeres han tenido que sangrar públicamente, abrir sus heridas al mundo para generar empatía y comprensión y para buscar justicia. Periodistas valientes y comprometidos/as han dado forma a una nueva respuesta de los medios de comunicación ante la búsqueda de salidas ante los abusos, por parte de las mujeres.

Las mujeres han ejercido el poder de la solidaridad para denunciar el dolor del acoso sexual. Han pedido poner fin a la normalización, la tolerancia y la minimización de los daños infligidos. Han demostrado que el acoso sexual ocurre más a menudo de lo que pensamos y que suele ser ejercido y utilizado por los hombres en posiciones de poder y autoridad. Han demostrado que, más allá de los directamente responsables de estos hechos, existen otras personas, prácticas y estructuras que lo permiten:

colegas, amigos/as, compañeros/as y subordinados/as pueden ser cómplices en ese ejercicio de poder o sentir miedo que los lleve a negarse a cooperar.

Las mujeres han denunciado la impunidad de la que hasta ahora han gozado los hombres poderosos que han acosado sexualmente, independientemente de quienes hayan sido sus víctimas/sobrevivientes la protección a los privilegiados por parte del poder, lo que ha permitido cuestionar y desbancar algunos nombres y carreras importantes. Aquellos que hasta ahora han sido “especies protegidas”<sup>20</sup> están empezando a ver que sus acciones pueden -y deben- tener consecuencias. Las mujeres del movimiento internacional #MeToo han creado un hito en el tiempo, han abierto una puerta y han exigido un cambio. Han demostrado que el acoso sexual no es un hecho insignificante, aislado ni excepcional: su presencia omnipresente puede adoptar muchas formas, desde las miradas y las palabras denigrantes, hasta la agresión física y la violación.

Hombres, mujeres, niños y niñas pueden ser víctimas-sobrevivientes de acoso sexual. No todos los hombres disfrutaban de los mismos privilegios o poder; sin

embargo, nuestras normas sociales están impregnadas de masculinidades dañinas. Las mujeres pueden ser responsables de hechos de acoso sexual, y lo hacen. Las normas de género configuran roles sexuales asumidos que tienen un impacto en las personas que abusan o en las personas que sufren abusos. El elemento común es el derecho sexual masculino, tanto si va dirigido a las mujeres, a los hombres, a los niños o a las niñas. No todos los hombres cometen acoso sexual, pero la mayoría está en una posición de privilegio dada por las normas sociales de género existentes. Por ende, sin duda están en posición de desafiar dichos abusos y exigir responsabilidad a las personas responsables.

El acoso sexual, como todas las formas de violencia sexual, le quita a las víctimas-sobrevivientes la capacidad de controlar el contacto íntimo (véase, por ejemplo, Kelly 1988<sup>21</sup>). Al relatar sus experiencias y exigir que se rindan cuentas las víctimas-sobrevivientes reclaman esa capacidad y recuperan cierto control. La violencia y la pérdida de control de las mujeres sobre sus interacciones sexuales es común y ha sido normalizada; a lo cual se une la negación habitual de sus relatos y recuerdos; la culpabilización de las víctimas-sobrevivientes y la presuposición de buenas intenciones por parte de las personas en posiciones de poder. #MeToo

## Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>22</sup>

**ODS 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.<sup>23</sup>

Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

**ODS 11:** Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.<sup>24</sup>

Meta 11.7: De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños y las niñas, las personas de edad y las personas con discapacidad.

**ODS 16:** Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.<sup>25</sup>

Meta 16.1: Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

denuncia esta normalidad, a la vez que plantea y exige un orden global diferente. El alcance y la repercusión del movimiento #MeToo y similares es inmenso.

ONU Mujeres honra a quienes han desafiado estas dinámicas desiguales de poder en el espacio público, y reconoce la condena social y la estigmatización que estas denuncias pueden conllevar, para poner el acoso sexual en las agendas políticas. Esta publicación busca contribuir a dar forma al nuevo orden mundial que se ha exigido y es parte de la información que ONU Mujeres aporta para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 5, 11 y 16 (ver cuadro). Se inspira en trabajos en curso y contiene directrices provenientes de la principal referente en temas de acoso sexual, la catedrática Catharine MacKinnon.

En 2015, los Estados hicieron eco a las exigencias de la ambición de los movimientos de poner fin al acoso sexual como parte de su compromiso de poner fin a toda la violencia contra las mujeres, para el año 2030. Esta ambición audaz requiere un esfuerzo considerable, incluido el reconocimiento de que el acoso sexual puede constituir un comportamiento delictivo y requerir legislación específica. Todos los esfuerzos deben prestar atención a quienes tienen conocimientos y experiencia: las víctimas-sobrevivientes, los movimientos feministas y de mujeres y las y los expertos en violencia y desigualdad de género.

Esta publicación no es un documento completo sobre el acoso sexual: es un complemento de trabajos anteriores, y tras este, se realizarán más publicaciones a futuro. Ofrece una perspectiva general del tipo de trabajo que realiza ONU Mujeres sobre esta forma de violencia sexual, y establece un marco para que las políticas públicas y prácticas aborden el acoso sexual en el ámbito del trabajo. Lo hace en el contexto de los compromisos y normas internacionales contra la violencia y sobre los derechos humanos.

ONU Mujeres dará un paso adelante en el apoyo a las mujeres de todo el mundo y hará crecer su visión de un mundo libre de cualquier forma de violencia y acoso sexual, y en el que los/as agresores y la sociedad en su conjunto, asuman plenamente su responsabilidad.

A las víctimas-sobrevivientes les decimos: te creemos, estamos contigo. No somos neutrales ante el acoso sexual u otro tipo de violencia sexual: estamos inequívocamente comprometidos y comprometidas con su eliminación.

# ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

Reconocer el acoso sexual como expresión y apoyo de la desigualdad sexual y la discriminación contra la mujer requiere que se aborden estos problemas: para poner fin al acoso sexual deben aplicarse medidas que acaben con la desigualdad sexual y de género.

La asesora de ONU Mujeres en materia de acoso sexual, la catedrática Catharine MacKinnon, ha identificado elementos fundamentales que deben contener las políticas y prácticas en materia de acoso sexual, para el trabajo de ONU Mujeres. Basándose en décadas de experiencia en materia de acoso y violencia sexual<sup>26</sup>, MacKinnon aporta el siguiente marco y principios:

- a) El acoso sexual es una cuestión de desigualdad de sexo y género y una violación de los derechos humanos.
- b) Las normas y procedimientos penales no resultan apropiados en procesos no penales (por ejemplo, procesos laborales).
- c) Igualdad de trato entre las y los denunciantes y los acusados.
- d) La desigualdad de género existe junto con otras formas de desigualdad, como la raza, la discapacidad, la orientación sexual y la edad. La forma en que intersectan para dar forma al acoso sexual, las respuestas a las denuncias o las vías de compensación, deben estar entrelazadas en todo el trabajo sobre el acoso sexual.

Estos elementos fundamentales serán la base para la revisión y la actualización del trabajo de ONU Mujeres en materia de acoso sexual.

## Elementos fundamentales para una política eficaz contra el acoso sexual y una política de procedimientos

### A] Política

**1. Definir el acoso sexual como lo que es: una violación de los derechos humanos. El acoso sexual es una forma de discriminación basada en el género, independientemente del sexo, en un contexto de relaciones desiguales de poder,** como es un lugar de trabajo y/o la jerarquía de género. Puede tomar la forma de varios actos, incluyendo la violación, otros tocamientos agresivos, la visualización forzada de pornografía, la toma y circulación de fotografías sexuales no deseadas/sin consentimiento, así como la conducta verbal sexual. Las definiciones deben aclarar, no trivializar, hacer juicios morales ni realizar valoraciones psicológicas degradantes.

**2. Definir el acoso sexual, incluyendo la intersección entre el género y otros factores de desigualdad,** como la raza, etnia, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la religión y cualquier otra vulnerabilidad social, como la pobreza. Estos factores estructurales hacen de ciertos grupos y personas las víctimas mayoritarias de hechos de violencia sexual. En estos casos, los responsables usan su posición de poder y privilegio para evitar el riesgo de denuncia (aumentando la impunidad).

**3. Reconocer el acoso sexual como una conducta sexual “no bienvenida” en el mundo del trabajo. La experiencia puede ser de dos tipos:** 1) un entorno laboral en el que el acoso sexual es una conducta generalizada o persistente, o en el que se produce un solo incidente grave, o 2) una propuesta o ejecución de un intercambio de un beneficio laboral o la pérdida del mismo a cambio de la sumisión sexual. Ambos tipos son igual de graves.

**4. Para que una conducta sexual constituya acoso, debe ser “no bienvenida”. El estándar utilizado es el concepto “no bienvenida”, no el concepto de “consentimiento”.** El concepto de “consentimiento” es un término de derecho penal que se suele satisfacer con la aceptación del sexo en condiciones de desigualdad de poder, esto es contrario a lo exigido en los estándares de igualdad.

### B] Procedimientos

**5. Los procedimientos deben ser simples, accesibles, amigables, tener múltiples puntos de entrada que tengan sentido para los grupos objetivo, y crear un proceso amigable y acogedor para las víctimas-sobrevivientes, no intimidatorio ni complejo.** Para lograr un procedimiento efectivo, debemos considerar qué fomentaría, en lugar

de disuadir, la presentación de denuncias. La elaboración de un proceso de este tipo comienza por preguntar a las víctimas-sobrevivientes y a las personas frecuentemente afectadas: “¿qué necesitas?” con respecto al acoso sexual. Se debe prestar atención teniendo en cuenta que el temor a denunciar es generalizado, lo cual es comprensible.

**6. Los procedimientos deben ser equitativos. Se debe incorporar la igualdad entre las partes y cumplirla según el procedimiento.** Si a las personas agresoras acusadas se les permite tener un/a abogado/a o defensor/a, las víctimas-sobrevivientes y testigos pueden tener un/a abogado/a o defensor/a. Si un representante de la persona acusada puede interrogar a las y los testigos, también lo puede hacer un/a representante de las víctimas-sobrevivientes. Si la persona acusada recibe documentos, las víctimas-sobrevivientes los recibirán en el mismo momento. Si las personas acusadas obtienen una copia del informe de la investigación o de la retención del resultado, las víctimas-sobrevivientes también y al mismo tiempo. Se proporciona un acceso igualitario a las apelaciones.

**7. La jurisdicción se extiende a todas las personas que pueden ser acosadas sexualmente o que pueden acosar sexualmente dentro del sistema.** Los contratos de empleo, incluidos los de las/os consultoras/es y becarias/os, incluyen la obligación de cumplir con el procedimiento y establecen claramente que las inmunidades no son efectivas dentro de este sistema. Las víctimas-sobrevivientes pueden iniciar procedimientos contra los agresores (y no las víctimas) siempre y cuando tengan un contrato laboral, y contra empleadores institucionales de manera indefinida por respuesta inadecuada a denuncias anteriores o represalias.

**8. Los plazos para presentar una denuncia deben ser realistas o eliminarse.** Las víctimas-sobrevivientes de acoso sexual suelen sentir el impacto y el trauma de los hechos durante un período de tiempo considerable. En algunos casos, incluso, pueden entrar en estados postraumáticos, lo que hace que los breves límites de tiempo para denunciar sean poco realistas.

**9. Las investigaciones deben ser independientes de las estructuras institucionales de poder. Las investigaciones deben parecer y estar separadas de la cadena de mando.** Se deben crear procedimientos de denuncia dignos de la confianza de las víctimas-sobrevivientes.

**10. Las vías de procedimiento deben ser claras, simples, accesibles y comprensibles,** no superpuestas, burocráticas, bizantinas, laberínticas e inaccesibles para el personal diligente. Si se realiza una formación, se debe comprobar la eficacia e incluir un proceso de denuncia.

<sup>†</sup> Este término es una traducción del término en inglés “unwelcome”. Catharine MacKinnon inventó este término en inglés

**11. Deben existir medidas provisionales disponibles, efectivas y aplicadas durante los procedimientos,** y deben servir de apoyo y tener en cuenta la posibilidad de que se hayan producido los abusos denunciados, sin que ello suponga una condena.

**12. El proceso debe ser rápido. Se deben establecer y seguir los límites de tiempo.** Un año desde la denuncia hasta el resultado final no es rapidez.

**13. Deben incorporarse los datos recopilados sobre todo el ciclo de denuncias, desglosados por identidades interseccionales** de las víctimas-sobrevivientes y las/os agresores/as. Esto, independientemente de que se hayan adoptado o no medidas oficiales. Estos datos deben incorporarse en el funcionamiento normal del proceso, en intervalos regulares, y ponerse a disposición del público, de manera transparente.

**14. Deben incorporarse medidas de protección contra posibles represalias** para la parte iniciadora, así como protecciones para las y los transeúntes y espectadoras/es que informen.

**15. Cualquier división entre los procesos y procedimientos disponibles debe ser explícita y coherente, y el movimiento entre ellos debe ser coherente con la perspectiva de las víctimas-sobrevivientes.** Esto incluye las transiciones entre el proceso informal y el formal y la interfaz entre los procesos internos y externos, incluyendo las autoridades de la justicia penal. Las víctimas-sobrevivientes a menudo empiezan el proceso de manera informal y progresan hacia procesos más formales; o empiezan con asesoría y, a medida que reciben este apoyo, deciden hacer valer sus derechos por vías oficiales.

**16. La confidencialidad no debe utilizarse como secreto, es decir, como una barrera para la recuperación efectiva o una tapadera para la reputación institucional.** Sin embargo, las garantías de confidencialidad deben ser suficientemente sólidas para proteger a las víctimas-sobrevivientes, testigos y presuntos agresores de los rumores y daños a la reputación que emanen del proceso, en la medida de lo posible de forma coherente con una investigación diligente. Esto puede ser difícil.

**17. No deben utilizarse conceptos penales.** Las posibles sanciones por acoso sexual en instituciones civiles no incluyen el encarcelamiento. La presunción de inocencia, los estándares del debido proceso penal, el consentimiento, la carga de la prueba clara y convincente, el historial sexual de la víctima-sobreviviente (que no sea con el acusado), la preclusión de las pruebas del acusado con otras personas del grupo de víctimas-sobrevivientes y la apelación de la víctima-sobreviviente solo por error procesal, por ejemplo, son inapropiados o irrelevantes. El historial del acusado con otros miembros del grupo del

que forma parte el denunciante es muy relevante para el enfoque de la discriminación de género e interseccional.

**18. El estándar de prueba en estos casos es el de la preponderancia de la prueba** (más probable), como en los procedimientos administrativos y civiles.

**19. Las sanciones varían proporcionalmente según la gravedad de la conducta sancionada.** La separación o el despido del agresor se pone a disposición de los interesados, cuando proceda. No basta con que se desplace a los agresores para evitar el contacto inmediato con la víctima. La víctima-sobreviviente es miembro de un grupo, que es el objetivo. Se hará un registro de los datos del agresor.

**20. Quienes juzguen y evalúen las quejas, así como los consejeros/as, serán personas expertas y formadas,** evaluadas según los últimos estándares de efectividad e impacto real.

**21. Se deben realizar audiencias en las que se permita hablar a ambas partes,** preferiblemente en un ambiente cómodo. Quienquiera que (persona o entidad) presida una audiencia y escuche las pruebas y las partes, recomendará las sanciones.

**22. Se permiten acuerdos.** Deberán conservarse y ponerse a disposición del público periódicamente los datos que reflejen acuerdos, así como los detalles de la parte iniciadora y del acusado, y el supuesto comportamiento.

**23. No se permiten acuerdos de confidencialidad en casos de abuso repetido o violento.** Si el comportamiento repetido o violento de un acusado es conocido por la institución pero no se revela durante el acuerdo, o si tal hecho es cometido por el agresor después de firmado un acuerdo, el acuerdo de confidencialidad será nulo.

## C] Cultura

**24. Es crucial que las/los líderes se comprometan** con todos los elementos fundamentales y que rechacen públicamente y transmitan la gravedad del acoso sexual con frecuencia como algo contrario a la misión institucional.

**25. Ascender a mujeres a altos cargos de poder que respondan a las normas de igualdad,** en lugar de mantener normas y estamentos jerárquicos rígidos y dominantes para los hombres.

**26. La prevención depende de una gestión transparente,** no de impunidad ni secretos ocultos, así como de la promoción de la igualdad en toda la organización y el sistema. Deben recopilarse y analizarse los datos longitudinales sobre la incidencia y la prevalencia para indicar si la incidencia y la prevalencia del acoso sexual cambian.

# PODER Y DESIGUALDAD

El acoso sexual expresa y refuerza las desigualdades de poder. Las personas en posiciones de poder pueden utilizar el acoso sexual como parte de un intercambio (*quid pro quo*) en el que su poder les permite conferir un bien (por ejemplo, un trabajo, un ascenso, la asistencia a una reunión) a cambio de un compromiso sexual. El acoso sexual también puede crear ambientes hostiles o intimidatorios sin depender de intercambios específicos. Si bien a menudo implica un patrón de comportamiento, puede adoptar la forma de un único incidente. Se utiliza para lograr el cumplimiento, la sumisión y la afirmación de la desigualdad sexual ya sea en el trabajo, en los centros educativos, en la vivienda o en los espacios públicos. Las desigualdades basadas en la raza, la etnia, el estatus migratorio, la edad, la discapacidad y la orientación sexual, entre otros factores, también contribuyen a estructurar la distribución del poder y, por lo tanto, a la perpetración del acoso sexual y a su reparación.

Las mujeres jóvenes, al principio de sus carreras profesionales, se encuentran en las posiciones de menos poder en un lugar de trabajo y son comúnmente el blanco de los abusadores sexuales. El acoso sexual puede, además, vincularse a la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Los mitos y expectativas raciales y étnicos también pueden influir en las expectativas, los prejuicios y los derechos sexuales que infunden el acoso sexual.

---

“Poder es que te crean sin importar la poca razón y las pocas pruebas que tengas. Impotencia es que no te crean sin importar cuánta razón o cuántas pruebas tengas.”

— Catharine MacKinnon

---

El poder da autoridad y credibilidad, el poder confiere la capacidad de desestimar las palabras de los demás. La historia de la responsabilidad por el acoso sexual todavía se está escribiendo y sigue siendo controvertida. Han caído algunas figuras poderosas<sup>27</sup>, la responsabilidad de los/as empleadores/as por los abusos está en el punto de mira y está creciendo la conciencia de la importancia del cambio cultural en las organizaciones.

Quienes tienen más poder ejercen el acoso sexual, por lo que su negación y minimización conlleva un mayor capital cultural que las voces y relatos de las personas abusadas: las personas poderosas gozan de credibilidad.<sup>28</sup>

La interrogación de los motivos y la intención impregnan las respuestas a las mujeres que hacen público su abuso, lo que las pone en el punto de mira de la organización o el escrutinio público. Hablar de sus experiencias ha

acarreado para las mujeres rechazo, ridículo y abuso. Se han enfrentado a demandas por difamación y se han exiliado de sus países de origen. Sin embargo, prevalece el mito de que las mujeres que hacen público el acoso (u otro tipo de abuso) lo hacen para llamar la atención o para obtener otro beneficio, por mala voluntad, confusión o por la ausencia de sentido del humor. Esto expresa supuestos de género que son particularmente agudos y antagónicos cuando las mujeres hablan de asuntos sexuales, y se evidencia, por ejemplo, en la impugnación que las mujeres experimentan en relación con el hecho de nombrar y denunciar una violación. La construcción de las palabras y recuerdos de las mujeres como poco fiables es un prejuicio profundo, omnipresente y duradero que impacta en todos los aspectos de la violencia sexual, desde la violación hasta el abuso infantil, pasando por el acoso sexual. Estas creencias, que impregnan los sistemas administrativos y de justicia penal, requieren que se aborde de manera persistente y generalizada la cuestión de las culturas de desigualdad sexual. El artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce esta limitación de la igualdad y exige que los estados se ocupen de esos prejuicios y estereotipos:

*Artículo 5 de la CEDAW*<sup>29</sup>

*Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:*

*(a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*

Se han compartido relatos de acoso sexual desde espacios privados y públicos y desde instituciones formales e informales, educación y empleo, incluso de organizaciones no gubernamentales (ONG) y de las Naciones Unidas. Mientras el destape público continúa y mientras las víctimas-sobrevivientes continúan

reclamando el poder de denunciar el acoso, ninguna organización debería considerarse inmune. Un enfoque serio y sensato implicará aprender de aquellas personas que saben sobre el acoso sexual y otros tipos de violencia sexual, ya sean activistas, académicos y académicas o víctimas-sobrevivientes.

### Datos ilustrativos sobre el acoso sexual (AS)

- Un estudio de 42 000 personas en la Unión Europea descubrió que una de cada dos mujeres (55 %) ha experimentado acoso sexual por lo menos una vez desde los 15 años, y una de cada cinco mujeres (21 %) en los 12 meses anteriores a la encuesta. Entre las mujeres que han sufrido acoso sexual por lo menos una vez desde los 15 años, el 32 % indicó que el agresor fue alguien del entorno laboral (compañero, jefe o cliente).<sup>30</sup>
- En un estudio sudafricano, el 77 % de las mujeres informaron de que habían sufrido acoso sexual en algún momento de su vida laboral.<sup>31</sup>
- En Australia, aproximadamente una de cada dos mujeres (53 % o 5 millones) ha sufrido acoso sexual por parte de un hombre o una mujer durante su vida.<sup>32</sup>
- Se estima que 246 millones de niñas y niños experimentan cada año violencia relacionada con la escuela, y hay pruebas de que las niñas corren un mayor riesgo que los niños de ser víctimas-sobrevivientes de violencia sexual, acoso y explotación.<sup>33</sup>
- El 76 % de las estudiantes universitarias de ocho universidades de Bangladés denunciaron incidentes de acoso sexual.<sup>34</sup>
- El 62 % de las y los estudiantes han sido testigos o han experimentado alguna forma de violencia de género en el campus en España.<sup>35</sup>
- En un informe mundial se constató que casi dos tercios de las periodistas habían sufrido algún tipo de intimidación, amenazas o abusos en relación con su trabajo.<sup>36</sup>
- El 82 % de las mujeres parlamentarias que participaron en un estudio en 39 países de 5 regiones en 2016 informaron de que habían experimentado comentarios, gestos e imágenes de índole sexual, sexista o humillante contra ellas o amenazas y/o acoso a las que podrían haber sido sometidas. Citaron las redes sociales como el principal canal a través del cual se perpetró esta acción, ya que casi la mitad de las encuestadas (44 %) informó de que había recibido amenazas de muerte, violación, agresión o secuestro contra ellas o sus familias.<sup>37</sup>
- En Washington D.C., Estados Unidos, una encuesta reveló que el 27 % de las mujeres que viajan en transporte público experimentaron alguna forma de acoso sexual.<sup>38</sup>
- En Kigali, Ruanda, un estudio de referencia muestra que el 55 % de las mujeres informaron que les preocupaba ir a las instituciones educativas después del anochecer.<sup>39</sup>
- En Port Moresby, un estudio de alcance realizado por ONU Mujeres descubrió que más del 90 % de las mujeres y las niñas experimentaron alguna forma de violencia sexual al acceder al transporte público en 2013, incluso en los autobuses, mientras esperaban en las paradas de autobús, mientras caminaban hacia y desde las paradas de autobús, o en los taxis.<sup>40</sup>
- Una encuesta australiana realizada a más de 30 000 estudiantes universitarias reveló que el 32 % de las estudiantes habían sido acosadas sexualmente en la universidad, incluso durante el desplazamiento, en comparación con el 17 % de los estudiantes varones.<sup>41</sup>

Una proporción de 1 de cada 3<sup>42</sup> es el punto de referencia establecido para la prevalencia de la violencia contra las mujeres a escala mundial; se refiere a la violencia dentro de la pareja y a la violencia sexual fuera de la pareja. No se incluye el acoso sexual. Como demuestran las cifras de los estudios anteriores, cuando se incluye el acoso sexual los números son mucho más altos. Esto sugiere que se debería utilizar una cifra global más completa sobre la violencia contra las mujeres para incluir el acoso sexual en todos los espacios, y que esta sería significativamente más alta que 1 de cada 3.

El acoso sexual no se trata simplemente de la mala conducta de unos pocos individuos maleducados o con malas intenciones. La prevalencia y la persistencia del acoso sexual, junto con la impunidad generalizada ponen de manifiesto un problema sistémico y estructural vinculado a las distribuciones sociales, económicas y políticas del poder que confieren a los hombres la autoridad, la toma de decisiones y la credibilidad. Hablamos de discriminación. Es necesario reconocer y desmantelar estas culturas y estructuras de desigualdad si se quiere poner fin al acoso sexual y a otras formas de violencia de género, y hacer realidad los ODS. El acoso sexual no es algo insignificante o trivial, sino un problema grave que requiere una respuesta seria, informada y urgente. Es parte de la violencia continua contra las mujeres que incluye tanto la agresión sexual como la explotación y el abuso sexual.

Las víctimas-sobrevivientes de una agresión sexual han aprendido a ocultar sus experiencias, que solo comparten con confidentes o terapeutas de confianza porque saben, que hablar es difícil, sea cual sea el contexto. Las mujeres que han dado el valiente paso de denunciar el abuso o a sus abusadores se han enfrentado sistemáticamente con incredulidad, trivialización o

minimización de sus experiencias o expectativas, la duda o el menosprecio de sus relatos e, incluso represalias. La idea de que cualquier hombre debe enfrentar las consecuencias del acoso sexual (actos cotidianos que sus defensores podrían considerar como halagadores, insignificantes o humorísticos) ha tenido poco eco. En las conversaciones (pocas) sobre acoso sexual, la noción de daño se elimina y se sustituye por relatos que se centran en el escaso sentido del humor de las mujeres o en la falta de comprensión de su lugar en el mundo (por ejemplo, el funcionamiento normal de las relaciones entre hombres y mujeres).

La Organización de las Naciones Unidas también se ha visto sacudida por relatos de acoso sexual, incluidas denuncias de víctimas-sobrevivientes que han abandonado sus puestos de trabajo, ya sea porque han sufrido daños o porque quienes les han agredido no han tenido que rendir cuentas. En ONU Mujeres también hemos sentido el dolor de descubrir el acoso sexual en nuestra propia organización.<sup>43</sup>

Las normas institucionales y culturales, así como las diferencias de poder, han obligado a las mujeres a consentir comportamientos que constituyen discriminación sexual y violencia contra ellas. Consentir no es aceptar o aprobar: es tolerar, aguantar y no conocer alternativas. Es, en muchos sentidos, una expresión de impotencia ante la posibilidad del cambio. Estas normas han excusado, negado o encubierto comportamientos abusivos; han enmarcado y perpetuado desigualdades estructurales de género que se expresan a través del abuso sexual y se apoyan en él. Estas normas se basan en la presunta voracidad sexual innata de los hombres y la disponibilidad de las mujeres. Todo esto debe abordarse para lograr el cambio que se exige y que es parte integral de la visión de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## El acoso sexual como forma de violencia y discriminación

El acoso sexual, al igual que la discriminación y la violencia contra las mujeres, así como la violencia de género en general, va en contra de las normas mundiales, regionales y nacionales. Constituye una violación de los derechos humanos. Las convenciones y protocolos regionales de diferentes partes del mundo así lo afirman, incluyendo las de Latinoamérica, África y Europa:

- Latinoamérica – Convención de Belém do Pará: Se entenderá por “violencia contra la mujer” todo acto o conducta, basado en el género, que cause muerte o daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, tanto en la esfera pública como en la privada.<sup>44</sup>
- África – Protocolo de Maputo: Por “violencia contra la mujer” se entienden todos los actos perpetrados contra la mujer que le causen o puedan causarle daños físicos, sexuales, psicológicos y económicos, incluida la amenaza de cometer tales actos; o de emprender la imposición de restricciones arbitrarias o la privación de libertades fundamentales en la vida privada o pública en tiempos de paz y en situaciones de conflicto armado o de guerra.<sup>45</sup>
- Europa – Convención de Estambul: Por “violencia contra la mujer” se entenderá una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra la mujer, y se entenderá todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.<sup>46</sup>

La Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos elaboró las Directrices para combatir la violencia sexual y sus consecuencias, en las que se aborda la erradicación de la violencia sexual, incluido el acoso sexual.<sup>47</sup> La Organización de los Estados Americanos adoptó una Ley Modelo contra la violencia contra la mujer en la política que aborda directamente el acoso sexual.<sup>48</sup>

Los gobiernos han adoptado una serie de resoluciones sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas (UNGA), el Consejo de Derechos Humanos (CDH) y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

(CCJSM). Entre ellas figura una resolución específica<sup>49</sup> sobre la prevención y la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, en la que se pide a los Estados que adopten una serie de medidas para prevenir y responder al problema. El acoso sexual también se ha abordado en el contexto de la seguridad en línea de las mujeres periodistas<sup>50</sup>, la violencia contra las mujeres en la política<sup>51</sup> y se ha pedido que se tomen medidas para poner fin al ciberacoso<sup>52</sup>. Un órgano de la ONU que se centra en los derechos, el Consejo de Derechos Humanos, ha adoptado una resolución que insta a los Estados miembros a prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y las niñas en contextos digitales, muchas de las cuales son formas de acoso sexual.<sup>53</sup>

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el tratado internacional que establece lo que constituye la discriminación contra la mujer y cuenta con un órgano de supervisión (Comité de la CEDAW) que ayuda a definir el significado y la aplicación. Este tratado, redactado por los Estados miembros de la ONU, ha sido ratificado por 189 Estados y constituye el tratado mundial sobre la desigualdad de género.

La Recomendación general de la CEDAW (RG) n.º 19<sup>54</sup> enmarca claramente la violencia contra la mujer como una forma y manifestación de la discriminación basada en el género, utilizada para subordinar y oprimir a las mujeres. El artículo 11 aborda directamente el acoso sexual:

*RG de la CEDAW n.º 19. Artículo 11, párrafo 17: La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*RG de la CEDAW n.º 19. Artículo 11, párrafo 18: El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el acenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

La CEDAW abordó además la violencia en una nueva recomendación emitida veinticinco años después de la primera. La Recomendación General (RG) n.º 35<sup>55</sup> explica en detalle la naturaleza de esta forma de violencia basada en el género, basándose en la labor del Comité y de otros mecanismos internacionales de derechos humanos, así como en las novedades a escala nacional, regional e internacional.<sup>56</sup> Se suma a la labor anterior, incluso haciendo referencia al acoso sexual al que se enfrentan las mujeres políticas.

El acoso sexual es especialmente complejo en el sector informal, en donde el alcance de las leyes laborales es mínimo. Las y los trabajadores allí son más vulnerables al abuso de poder y son, en gran parte, mujeres cuyas experiencias y acoso han sido muy poco reconocidos o documentados. En algunos contextos, ni siquiera existen instalaciones de saneamiento básico. La necesidad de defecar y orinar, o de ocuparse del flujo menstrual, en espacios abiertos las deja expuestas al abuso sexual de maneras diferentes a las de las trabajadoras del sector formal.<sup>57</sup> Las trabajadoras domésticas, ubicadas dentro de las casas de sus empleadores, pueden vivir el acoso sexual como un aspecto común de su trabajo, en donde están aisladas y sin compañeros/as de trabajo. No existen vías formales de queja, reparación o rendición de cuentas en tales situaciones.

El acoso sexual puede causar daños, incluidos trastornos emocionales, insomnio, ansiedad y daños físicos como consecuencia de la violencia sexual. Si se rechaza el contacto sexual, también puede haber consecuencias como no conseguir un trabajo o un ascenso (en el trabajo) o no poder acceder a un espacio público sin sufrir un trauma.

Los costes del acoso sexual y de la violencia sexual en el mundo laboral son elevados, tanto para las personas afectadas, como para la organización en la que se produce el acoso sexual o la violencia sexual y en términos de costes sociales, así como para los servicios públicos. El coste del acoso sexual para las organizaciones puede incluir una alta o creciente rotación y ausentismo, menor productividad individual y grupal, gasto de tiempo de la gerencia para investigar las quejas y gastos legales, incluyendo costes de litigio y pago de daños y perjuicios a las víctimas-sobrevivientes.<sup>58</sup> Los datos<sup>59</sup> sugieren que

en los lugares donde el acoso sexual es más frecuente, los beneficios empresariales medios se ven afectados negativamente.<sup>60</sup> La OIT está desarrollando una nueva norma sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que se espera que se adopte en 2019. Esto probablemente ampliará las obligaciones para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el acoso sexual y la violencia doméstica.

En el ámbito de la educación, ya sea en escuelas, colegios o universidades, el acoso sexual reduce las oportunidades educativas y perjudica el aprendizaje. Los ambientes poco seguros y el abuso pueden llevar a las víctimas-sobrevivientes a tener dificultades con sus estudios, lo que provoca una mala atención y un mal rendimiento. Sufrir una agresión sexual en la escuela es incompatible con el aprendizaje. Puede dar lugar a la pérdida de clases específicas o de los estudios en su conjunto.

## Iniciativas en el ámbito estatal

La CEDAW ha sido ratificada por 189 Estados. Sin embargo, 35 no tienen legislación sobre el acoso sexual, 59 no tienen legislación sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, 123 países no tienen legislación sobre el acoso sexual en la educación y 157 no tienen legislación sobre el acoso sexual en los espacios públicos<sup>61</sup>. Aunque existen importantes lagunas en las legislaciones nacionales, algunos estados tienen disposiciones legales específicas, incluyendo la India (ver cuadro).

El acoso sexual afecta a la vida escolar y universitaria, así como al empleo. En el ámbito de la educación, los estados han adoptado medidas específicas, como talleres sobre el acoso sexual dirigidos a la enseñanza primaria y secundaria en Barbados, Camboya y Cabo Verde. Ha habido reformas de los planes de estudio para abordar los estereotipos de género en Jamaica y para promover la educación en materia de derechos humanos en Grecia.<sup>62</sup>

Varios países tienen iniciativas para abordar el acoso sexual en los espacios públicos. México se ha comprometido con la participación de las mujeres y las niñas en el diseño de los espacios públicos; en Venezuela se han promovido campañas para la seguridad de las mujeres y el acoso sexual a través del transporte público.

---

## Legislación sobre el acoso sexual en la India 2013

- La Ley de Prevención, Prohibición y Reparación del Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo de 2013 tiene por objeto proporcionar un entorno seguro a las mujeres en el lugar de trabajo. La Ley abarca a todas las mujeres, independientemente de su edad o situación laboral, y las protege contra el acoso sexual en todos los lugares de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, ya sea organizado o no. Las trabajadoras domésticas también están cubiertas por esta ley. La ley prevé un mecanismo en forma de Comité de Reclamaciones Internas y Locales para ofrecer compensaciones en los casos de acoso sexual. También impone a las empresas la obligación de sensibilizar a los empleados mediante la realización de diversos programas y talleres de concienciación.<sup>63</sup>
- El término “eve teasing” (tonto inocente) se ha utilizado históricamente para referirse a la agresión sexual de los hombres contra las mujeres en público en varios países del sur de Asia. En la cultura popular esto se ha visto como inofensivo o como una manera legítima de comenzar una relación, el coqueteo. Sin embargo, la ley india reconoce estos comportamientos como delitos. En 2013, después de la violación en grupo y la consiguiente muerte<sup>64</sup> de una joven<sup>65</sup> que horrorizó a la India y a gran parte del mundo, las mujeres de todo el país se movilizaron para que la ley india cambiara muchas disposiciones sobre la agresión sexual. Esto incluyó nuevos delitos, como ataques con ácido (efectivos y frustrados), acciones destinadas a desnudar a una mujer, voyerismo y acecho. También se añadió como delito el acoso sexual, que incluye comportamientos sexuales explícitos y no bienvenidos, la exhibición forzada de pornografía y la exigencia de favores sexuales.<sup>66</sup>

En varios países se han aprobado o reformado leyes sobre el acoso sexual. En Barbados se han introducido leyes que abordan específicamente el acoso sexual, y en Francia se ha aplicado una nueva ley sobre el acoso sexual.<sup>67</sup> En Camerún, Croacia, Chipre, Alemania y Haití se han hecho reformas del derecho penal para incluir cláusulas sobre el acoso sexual. En Camboya, Irán y Lituania se han elaborado cláusulas sobre el acoso sexual en el marco de las leyes de derechos humanos, antidiscriminación o laborales. La ley general de Israel incluye el acoso sexual verbal y conlleva penas que incluyen el encarcelamiento. En Canadá y Lituania existe el requisito explícito de que los empleadores y las instituciones educativas tomen medidas para prevenir el acoso sexual o cláusulas que estipulen la responsabilidad de los empleadores por el acoso sexual, a menos que hayan tomado medidas razonables para evitarlo. Arabia Saudita, Indonesia, Jamaica, el Reino de Esuatini (antes conocido como Suazilandia) y Malí están evaluando un proyecto de ley sobre el acoso sexual. Se han aprobado nuevas cláusulas legislativas contra el acoso en línea en Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Kenia y República de Corea.

Las disposiciones legales contra el acoso sexual en los espacios públicos son limitadas, aunque existen regulaciones a escala nacional y municipal<sup>68</sup>. Una ley nacional en Bélgica penaliza el acoso sexual en los espacios públicos.<sup>69</sup> De manera similar, recientemente también se han adoptado leyes en el ámbito de la ciudad en Argentina, Chile, Ecuador y Filipinas.<sup>70</sup> La ley de la ciudad de Buenos Aires, Argentina, requiere campañas educativas.<sup>71</sup>

Muchos países tienen organismos independientes de igualdad, defensores del pueblo o instituciones nacionales de derechos humanos que reciben denuncias de acoso sexual. La Australian Human Rights Commission (Comisión Australiana de Derechos Humanos) acaba de completar (en 2018) una cuarta encuesta nacional sobre el acoso sexual.

En Georgia y en la República de Corea se imparte formación las/os empleadas/os del sector público. Japón exige a los/las altos/as funcionarios/as públicos/as que se sometan a una formación en materia de prevención antes de que puedan ser considerados para un ascenso. En Kenia existe un programa para abordar el acoso sexual en la industria del té.

# ABORDAR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Las/os empleadoras/es que han tratado de abordar el acoso sexual a menudo han adoptado políticas que declaran la intolerancia al acoso sexual junto con una formación acorde con esa intención.

Últimamente se ha reconocido que la formación no solo no ha abordado el acoso sexual, sino que, de hecho, ha causado daños, de acuerdo con varios analistas.<sup>72</sup> Algunas/os empleadoras/es impartieron la formación con la esperanza de evitar la responsabilidad legal mientras los y las participantes han participado en estos procesos de formación, simplemente para cumplir con esta obligación, en lugar de abordar el comportamiento o la cultura. Las respuestas al acoso sexual que traen consecuencias marginales y formas insípidas de castigo (por ejemplo, una charla o una carta) transmiten el mensaje de que el acoso sexual es realmente un asunto menor que se permitirá sin una sanción significativa.

Las mejores prácticas prevenir el acoso sexual están todavía en desarrollo. Con el reconocimiento tardío (en gran parte) del problema, existe un conjunto limitado de prácticas que han demostrado ser eficaces a medio o largo plazo. En cambio, están surgiendo **prácticas prometedoras** a medida que la atención se centra en este tema.

Las estrategias que parecen tener un impacto positivo incluyen (no clasificadas):

- a) Crear una cultura en la que las mujeres sean tratadas como iguales y exista respeto entre compañeros/as de trabajo.
- b) Generar compromiso y demostrar un liderazgo inequívoco y valiente.
- c) Fomentar y apoyar las intervenciones de las y los testigos. Para resolver una situación, apartar al objetivo del contexto o enfrentarse al acosador. Las y los testigos pueden hablar con la víctima-sobreviviente después de un incidente, también pueden hablar con sus compañeros/as de trabajo.

- d) Tener una formación presencial, interactiva y adaptada al lugar de trabajo. Debe durar varias horas y repetirse regularmente. Las normas culturales arraigadas sobre el poder y las normas sexuales no pueden deshacerse en una sesión en línea de una sola hora.
- e) Ascender (más) a mujeres y grupos minoritarios. Los lugares de trabajo con un mayor número de mujeres en la dirección parecen tener menos denuncias de acoso sexual. Estos perfiles de personal también alterarán la distribución del poder en función del género. Asegurarse de que quienes generalmente experimentan discriminación y se les niega el poder estén, en cambio, en posiciones de autoridad dentro de la organización puede cambiar las formas en que se ejercen el poder y la autoridad. Esto incluye por lo menos a las personas indígenas y LGBT, las minorías raciales, el personal joven y de edad avanzada y las personas con discapacidades.
- f) Fomentar la denuncia; establecer diversas formas de denuncia y personas a quienes presentarlas. Es más probable que las víctimas-sobrevivientes encuentren a alguien con quien se sientan cómodas hablando si tienen abiertas varias formas de denuncia. Hacer posible que las víctimas-sobrevivientes registren el nombre de su acosador, las horas y fechas del abuso, y convertirlo en una denuncia formal si se hace otra nota en contra de la misma persona (depósito de información).

Un metaanálisis de los impactos del acoso sexual en las organizaciones mostró que la tolerancia organizacional es el factor más importante para que el acoso sexual ocurra en el lugar de trabajo.<sup>73</sup>

# ACOSO SEXUAL (AS) Y EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (EAS) EN LA ONU

En su calidad de organización de las Naciones Unidas que lidera la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, ONU Mujeres reconoce que la violencia contra las mujeres es la expresión de la desigualdad estructural entre hombres y mujeres. Poner fin a la violencia contra las mujeres (PFVCM) es el núcleo de nuestra misión y trabajo. ONU Mujeres está comprometida con el establecimiento de la seguridad de las mujeres y las niñas en los espacios públicos y privados como un aspecto central de la igualdad. Apoyamos los esfuerzos para prevenir y responder a esta violencia, para aumentar el acceso a los servicios para las víctimas-sobrevivientes y para poner fin a la impunidad de los perpetradores.

En la ONU, el acoso sexual (AS) y la explotación y el abuso sexual (EAS) son tratados como áreas distintas de abuso con distintos ámbitos de denuncia y políticas. En resumen, AS es el abuso sexual entre personal, mientras que EAS se refiere a la violencia sexual perpetrada por el personal de la ONU (o aquellos que operan bajo un estandarte de la ONU) contra otras personas fuera del empleo de la ONU. Las Naciones Unidas han establecido procesos y marcos normativos para hacer frente al acoso sexual y a la explotación y el abuso sexual. El desarrollo de un **enfoque de derechos de las víctimas-sobrevivientes** en el trabajo sobre EAS está en marcha y ONU Mujeres está desarrollando una carta de derechos de las víctimas-sobrevivientes sobre el acoso sexual, que encajará con el trabajo sobre EAS. El Grupo de trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación, bajo la dirección del Secretario General de las Naciones Unidas, ha identificado claramente el origen del problema:

“El acoso sexual, al igual que el abuso sexual y la violencia sexual, tiene sus raíces en los históricos desequilibrios de poder y en la cultura dominada por los hombres que impregna los gobiernos, el sector privado, las organizaciones internacionales e incluso las áreas de la sociedad civil.”

— Grupo de Trabajo para abordar el acoso sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (Grupo de Trabajo de la JJE para la lucha contra el acoso sexual)<sup>74</sup>

La labor relativa al acoso sexual está siendo supervisada por el Grupo de Trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE) del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual<sup>75</sup>; el Secretario General tiene una estrategia de tolerancia cero en materia de explotación y abuso sexual<sup>76</sup> y ha nombrado a una defensora especial de los derechos de las víctimas-sobrevivientes<sup>77</sup> de explotación y abuso sexual. Los informes del Secretario General han tratado específicamente sobre la explotación y abuso sexual.<sup>78</sup>

## Grupo de trabajo sobre el acoso sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE)

*En noviembre de 2017, bajo la supervisión de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), el Secretario General estableció el Grupo de Trabajo de la JJE para la lucha contra el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas. La presente sección ha sido redactada por la Sra. Jan Beagle, Secretaria General Adjunta de Gestión, Presidenta del Grupo de trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y Presidenta del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) y su equipo.*

La JJE emitió una declaración (mayo de 2018)<sup>79</sup> en la que los dirigentes del sistema de las Naciones Unidas reiteraron su compromiso con un enfoque de tolerancia

cero respecto del acoso sexual, el fortalecimiento de los esfuerzos centrados en las víctimas-sobrevivientes y el fomento de un entorno de trabajo seguro e inclusivo. En octubre, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión aprobó los siguientes resultados en nombre de la JJE:

- Una Política Modelo del Sistema de las Naciones Unidas sobre Acoso Sexual que se aplica a todas las organizaciones. Se espera que esto sirva de base para reforzar y armonizar las políticas sobre acoso sexual en todo el sistema de las Naciones Unidas y que proporcione un marco común y armonizado para que todas las entidades lo utilicen en su labor.
- Una Base de Datos de Detección de Acoso Sexual “ClearCheck” para evitar la recontractación de individuos cuyo empleo en el sistema terminó debido a su perpetración de acoso sexual. Las directrices de la base de datos se han ampliado para incluir a las personas con denuncias pendientes de acoso sexual que dejan el empleo antes de la finalización del proceso.
- Desarrollo de un mecanismo de recopilación y análisis de datos en todo el sistema para la presentación oportuna y precisa de denuncias y la elaboración de políticas basadas en pruebas. También recogerá los resultados de una encuesta del personal en todo el sistema (véase más abajo).
- Iniciativas para fortalecer la capacidad de investigación en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluso mediante el acuerdo de una reunión conjunta en noviembre de 2018 entre el Grupo de Trabajo y los miembros del Comité Permanente entre Organismos (IASC) para examinar la labor de los órganos de investigación.
- Proyecto de Modelo de Código de Conducta para prevenir el acoso sexual durante y en relación con eventos de la ONU.
- Evaluación de las líneas telefónicas de ayuda y apoyo al desarrollo de un marco de mejores prácticas para las mismas.
- Encuesta de percepción sobre las opiniones del personal en plantilla y fuera de plantilla en 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas y entidades conexas.

La ONU está adoptando un enfoque intersectorial para abordar el acoso sexual. El Secretario General ha marcado la pauta al nombrar un Equipo de Respuesta Rápida para abordar la cuestión; el personal directivo superior está impulsando la adopción de medidas aceleradas, mejorando la orientación, la información y los servicios para el personal y asegurando la adopción de medidas disciplinarias adecuadas en los casos comprobados.

La Secretaría se centra en la aplicación de un marco normativo sólido y basado en pruebas que se apoye en la política modelo recientemente adoptada y en la sensibilización del personal mediante la comunicación y la formación. Por ejemplo, un programa de formación obligatoria que se inició en enero, ya se completó por más de 17 500 empleados a finales de octubre de 2018. En febrero de 2018 se abrió la línea telefónica de ayuda multilingüe de la Secretaría que funciona las 24 horas del día con personal formado en diferentes regiones para ofrecer apoyo a las personas afectadas por el acoso sexual.

Las Naciones Unidas están fortaleciendo sus sistemas de investigación para aumentar la confianza del personal en que se investigarán las denuncias de acoso sexual y se obtendrán resultados justos de manera oportuna. Desde febrero de 2018, la OSSI investiga todas las denuncias y acelera sus procedimientos. Un equipo especializado investiga el acoso sexual y ahora cuenta con personal adicional, en su mayoría femenino. Se imparten programas de formación especializados en materia de acoso sexual a todo el personal de la OSSI. Una encuesta del personal trata de comprender sus percepciones sobre la prevalencia, la naturaleza y la experiencia del acoso sexual, y de proporcionar datos y análisis para apoyar decisiones de política centradas y basadas en pruebas.

Los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas en materia de acoso sexual están integrados en un programa de cambio organizativo más amplio que aborda la cultura y el liderazgo. El enfoque multidisciplinario reúne a los equipos de recursos humanos, médicos, éticos, de formación y de asesoramiento del personal. Las asociaciones dentro y fuera de las Naciones Unidas, incluso con los Estados miembros, son especialmente importantes y apoyan el intercambio de información y la aceleración de los esfuerzos.

## Grupo de amigos para la eliminación del acoso sexual

En septiembre de 2018, Estados miembros de las Naciones Unidas en Nueva York establecieron un grupo de amigos para la eliminación del acoso sexual.<sup>80</sup> Esto promete ser un poderoso mecanismo a través del cual se canalizarán sus esfuerzos y su trabajo de colaboración para poner fin al acoso sexual. El grupo fue fundado por Francia, Israel, los Países Bajos y Kenia, y en su primera reunión hubo una asistencia completa y se produjo una discusión apasionada. Las experiencias de los estados en sus propios países y entre su propio personal dieron lugar a una discusión fundamentada que promete mucho para la contribución que el grupo de amigos hará al progreso de este trabajo en y más allá de las Naciones Unidas.

# TRABAJO DE ONU MUJERES PARA ABORDAR LA VIOLENCIA SEXUAL

Los esfuerzos de ONU Mujeres contra el acoso sexual en diversos contextos se sitúan en la labor temática y normativa para poner fin a la violencia contra las mujeres, como se indica en el Plan Estratégico de ONU Mujeres 2018-2021. La siguiente sección de esta publicación indica ese rango. Los Elementos Fundamentales de MacKinnon (en esta publicación) enmarcarán el trabajo futuro de ONU Mujeres sobre el acoso, la explotación y el abuso sexual. Las voces de las víctimas-sobrevivientes así como de las y los expertos, incluyendo entre otras las de la ONU y ONU Mujeres, también darán forma a nuestros esfuerzos en todo el sistema y más allá.

## Prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas

La violencia contra la mujer es una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas en el mundo, que tiene sus raíces en la desigualdad entre géneros, la discriminación y las normas culturales y sociales perjudiciales. Si bien ONU Mujeres trabaja para fortalecer la legislación y las políticas, la recopilación y el análisis de datos y los servicios de apoyo de calidad para las víctimas-sobrevivientes, también trabaja activamente para garantizar que se aborden estas causas subyacentes. Trabajamos para cambiar las instituciones, las normas sociales y los corazones y las mentes de las personas para eliminar la discriminación, con los derechos humanos y la igualdad en el centro de todos los esfuerzos.

ONU Mujeres lideró un marco interinstitucional para apoyar la acción de prevención de la violencia contra la mujer<sup>81</sup>, que articula una comprensión basada en pruebas de las causas raíz, el riesgo y los factores de protección asociados con la violencia.<sup>81</sup> También describe la labor de erradicación que pueden llevar a cabo las partes interesadas en todos los países, regiones, comunidades, sectores y disciplinas.

Dentro de este enfoque integral de prevención, el cambio institucional se identifica como un pilar fundamental. Las instituciones, ya sean públicas o privadas, formales o informales, suelen reflejar las actitudes, creencias y prácticas perjudiciales que perpetúan la discriminación

y la desigualdad de género que sustentan la violencia contra las mujeres y las niñas. Son lugares en los que las estructuras y la cultura permiten que el acoso y el abuso sexual contra las mujeres y las niñas se lleven a cabo y en los que las normas sociales perjudiciales pueden ser indiscutibles, reforzando estas nociones y comportamientos.

ONU Mujeres está avanzando en la orientación de políticas y programas adaptados a los sectores y contextos destacados por la investigación y la práctica como puntos de entrada clave para prevenir el acoso y el abuso:

- Global Guidance on Addressing School-Related Gender-Based Violence (Orientaciones internacionales sobre violencia de género en el ámbito escolar) (con la UNESCO);<sup>82</sup>
- Handbook on Violence against Women and Girls and Sport (Manual sobre violencia contra las mujeres y las niñas y el deporte) (con la UNESCO);
- Handbook on Violence against Women in the World of Work (Manual sobre violencia contra las mujeres en el mundo laboral) (con la OIT);
- Handbook on Violence against Women and the Media (Manual sobre violencia contra las mujeres y los medios de comunicación) (con la UNESCO);
- Guidance Note on Addressing Violence Against Women in University Campuses (Nota orientativa sobre cómo abordar la violencia contra la mujer en los campus universitarios).

El trabajo sobre el cambio institucional se basa en los principios fundamentales de un **enfoque centrado en las víctimas-sobrevivientes y en los derechos humanos**, reconociendo la importancia de dar prioridad a los derechos, las necesidades y los deseos de las mujeres, su seguridad, la autonomía en la toma de decisiones y la confidencialidad. La variedad de experiencias de las mujeres se reconoce a través de una lente interseccional que pone de manifiesto la raza, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la clase y otras características.

En este marco, la labor de cambio institucional implica el establecimiento de una tolerancia cero ante el acoso y el abuso sexual de cualquier tipo, con el compromiso inquebrantable de los altos dirigentes. Esto es tolerancia cero como práctica y cultura, así como una ambición. Es necesario lo siguiente:

- el reequilibrio de las estructuras institucionales para lograr la igualdad entre los géneros y asegurar la inclusión de las mujeres en los órganos y mecanismos de adopción de decisiones con políticas, protocolos y directrices específicas para abordar explícitamente el acoso y el abuso sexuales;
- la prestación de servicios de apoyo (para necesidades médicas, psicosociales, de seguridad y legales) a las mujeres y niñas que han sufrido acoso y abuso, en la propia empresa o a través de vías de derivación establecidas;
- presentación de denuncias, investigación y medidas disciplinarias eficaces que se adopten para que los autores rindan cuentas de sus actos;
- evaluación del contenido, la mensajería y los productos de trabajo (por ejemplo, noticias, entretenimiento, planes de estudio, publicidad, formación) que se generan;
- oportunidades para que el personal y sus comunidades se comprometan a examinar y dialogar en torno a actitudes, creencias y prácticas perjudiciales relacionadas con la discriminación, la desigualdad, las masculinidades y la violencia de género; desarrollo de habilidades en torno a relaciones respetuosas y cómo ser un espectador positivo.

## Violencia contra la mujer en política

Hay consecuencias de género en la forma en que se ejerce el poder político. Las experiencias de las mujeres en la política están plagadas de acoso sexual, abuso y violencia. Cuando las mujeres se involucran en la vida pública, alteran los negocios como de costumbre: su presencia como responsables de la toma de decisiones desafía la forma en que la política se ha estructurado siempre. Las mujeres que se dedican a la política y que denuncian el acoso al que se ven sometidas a menudo son silenciadas cuando se les recuerda que han elegido un trabajo que conlleva riesgos.

Sin embargo, la violencia no tiene cabida en los procesos e instituciones políticas. La igualdad del derecho de las mujeres a la participación política sin discriminación está bien establecida en los compromisos internacionales que a menudo se traducen en marcos legales y políticas nacionales.<sup>83</sup> Las mujeres deben tener la posibilidad real de ejercer esos derechos para contribuir a la vida pública en la que se elaboran y conforman las políticas de la sociedad. Con pocas excepciones, los Estados miembros no han cumplido sus objetivos de lograr el equilibrio entre los géneros en la adopción de decisiones y la igualdad de oportunidades de participación de la mujer, ni están en vías de lograrlo.<sup>84</sup> En el ámbito mundial, solo el 25 % de las parlamentarias son mujeres.<sup>85</sup> Aunque se trata de la proporción más alta jamás alcanzada, esta cifra apenas aumenta medio punto porcentual cada año. Si las mujeres no están en las esferas de toma de decisiones, el mundo corre el riesgo de perder lo que ha ganado en materia de igualdad de género y desarrollo sostenible.

Cada vez existe más conciencia de que la violencia contra la mujer en la política (VCMP) es un importante factor disuasorio para que las mujeres ejerzan sus derechos políticos. Perjudica los resultados de las políticas y el trabajo de las instituciones políticas como los parlamentos o los gobiernos locales.<sup>86</sup> Los testimonios y las investigaciones disponibles sugieren que la VCMP es un fenómeno que afecta a las mujeres en todos los países y en todos los niveles de participación política, desde las votantes hasta las candidatas, pasando por las funcionarias electas y las jefas de Estado. Se manifiesta física, psicológica y sexualmente, tanto en Internet como en el mundo real. Las redes sociales han fomentado el acoso contra las mujeres que expresan sus opiniones; cuando es eficaz, restringe su libertad de expresión. Ser joven, mujer de color, defensora de los derechos humanos o estar asociada con la política de la oposición parece aumentar los ataques.<sup>87</sup>

ONU Mujeres está abordando el tema de la violencia contra la mujer en política con los socios nacionales y los organismos de las Naciones Unidas a través de la programación por países, así como de la sensibilización para elevar el tema a la agenda normativa en coordinación con la Relatoría Especial sobre la Violencia Contra la Mujer de la ONU, la ACNUDH y otras organizaciones internacionales. Actualmente se hacen referencias explícitas a la VCMP en las principales resoluciones de las Naciones Unidas y en los informes del Secretario General.<sup>88</sup> Una guía de programación conjunta de ONU Mujeres y el PNUD sobre la prevención de la violencia contra las mujeres en las elecciones<sup>89</sup> codifica ejemplos de violencia y opciones de respuesta política de más de 40 países.

La reunión mundial de expertos de 2018, convocada conjuntamente con la Relatoría Especial, la ACNUDH, la Unión Interparlamentaria y el Instituto Nacional Demócrata para los Asuntos Internacionales, contribuyó a profundizar el compromiso internacional para abordar el problema y para mejorar la comprensión de sus causas y consecuencias. Los resultados de la reunión se reflejan en el informe temático que la Relatoría Especial presentará a la Asamblea General en 2018<sup>90</sup>. En coordinación con la División de Asistencia Electoral de la ONU, se elaboró un módulo de formación sobre la violencia contra la mujer en las elecciones.<sup>91</sup> Los intercambios de buenas prácticas en curso entre los interesados nacionales,<sup>92</sup> los estudios de países y las iniciativas para incorporar el programa de la VCMP en la supervisión de la violencia electoral<sup>93</sup> están contribuyendo a abordar la VCMP en el plano nacional.

## Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros

En todo el mundo, tanto en las zonas urbanas como en las rurales, muchas mujeres y niñas temen y experimentan el acoso sexual en los espacios públicos, ya sea en las calles, en los lugares de trabajo y sus alrededores, en el camino de ida y vuelta a la escuela, en los mercados, al tomar diversos medios de transporte, etc. A pesar de la creciente evidencia sobre la naturaleza y la escala del problema, todavía hay una falta de datos locales y nacionales sobre este tema en los países, pocos datos comparativos y muy pocas políticas y prácticas establecidas para responder. Esto también se ve agravado por la normalización de la cuestión y la falta de concienciación de las autoridades y otros asociados comunitarios sobre cómo abordar el problema.

La iniciativa Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros se puso en marcha con la creación de ONU Mujeres en 2011. Los gobiernos locales, los socios de

la ONU, las bases de mujeres y las organizaciones de derechos de las mujeres de cinco ciudades se centraron en la prevención y la respuesta al acoso sexual contra las mujeres y las niñas en los espacios públicos. Se trata de El Cairo (Egipto), Kigali (Ruanda), Puerto Moresby (Papúa Nueva Guinea), Quito (Ecuador) y Delhi (India). En 2018, 35 ciudades<sup>94</sup> participan en el programa y ONU Mujeres sigue recibiendo solicitudes de adhesión de ciudades de países desarrollados y en desarrollo.

Cada ciudad que participa en este programa adapta un marco global a los contextos locales y nacionales. El entendimiento común que enmarca todo el trabajo de Ciudades Seguras es que “Las mujeres y las niñas tienen poder social, económico y político en los espacios públicos que están libres de acoso sexual y otras formas de violencia sexual en los espacios públicos”. Los gobiernos locales y sus socios expresan que el modelo ayuda a la ciudad a implementar múltiples objetivos y metas de desarrollo sostenible. Concretamente, se trata del ODS 4 (Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos)<sup>95</sup>; el ODS 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas)<sup>96</sup>, el ODS 11 (Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles)<sup>97</sup> y el ODS 16 (Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles)<sup>98</sup>.

Todas las ciudades están equipadas con notas de orientación, intercambios de conocimientos entre regiones a través de una comunidad de práctica global. También tienen acceso a un acompañamiento técnico para apoyar un proceso paso a paso en el desarrollo, la implementación y la evaluación de un **enfoque integral basado en la evidencia y en los derechos humanos** para terminar con el acoso sexual en los espacios públicos.<sup>99</sup>

A través de fuertes asociaciones multisectoriales, cada ciudad está logrando resultados en muchos ámbitos diferentes (comunitario, político, institucional). En El Cairo (Egipto), por ejemplo, se han establecido sólidos mecanismos de participación en el ámbito comunitario con grupos de jóvenes y comités vecinales para prevenir y responder a la violencia sexual, y ya están en funcionamiento. En Puerto Moresby (Papúa Nueva Guinea), donde el 80 % de los vendedores son mujeres, la Comisión Nacional del Distrito de la Capital (gobierno local), bajo el liderazgo del Gobernador, está colaborando con instituciones de sectores específicos y con socios de

seguridad de la mujer en un **enfoque de género** para la planificación urbana. Quito (Ecuador) modificó una ordenanza local en 2012 para fortalecer las acciones contra el acoso sexual en los espacios públicos y, en 2016, el municipio adoptó el Programa Ciudad Segura como un programa emblemático con estrategias, intervenciones y una asignación presupuestaria para garantizar la sostenibilidad. Otros países también han reformado o aprobado recientemente leyes sobre el acoso sexual en los espacios públicos basándose en las pruebas, la movilización de la comunidad y los esfuerzos de promoción de políticas en ciudades seguras, como El Cairo en Egipto, Ciudad Quezón en Filipinas y Delhi en la India.

## Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia Contra la Mujer

El Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia Contra la Mujer invierte en proyectos que trabajan para prevenir y poner fin a la violencia sexual. A través de su proceso de concesión de subvenciones por concurso, al menos tres de la promoción más reciente de beneficiarios de subvenciones concedidas en 2018 implementarán proyectos para prevenir y poner fin al acoso sexual. Los siguientes becarios actuales se ocupan del acoso en Egipto y Camerún.

En la región occidental del Camerún, la Association pour la Promotion du Développement Local (APDEL) puso en marcha “Breaking the Silence” (Romper el silencio), un proyecto destinado a reducir el acoso sexual en el entorno escolar, un tema candente en el país y un importante obstáculo para que las niñas terminen sus estudios. En los dos años que duró el proyecto, la APDEL trabajó con el gobierno local y las escuelas para elaborar e instituir códigos de conducta ética que abordaran la violencia en las escuelas. Quince escuelas asociadas trabajaron con APDEL para educar a 2542 niñas y niños, así como a 63 padres y personal educativo.

En los asentamientos informales de Ezbet El-Haggana y El-Marg en El Cairo, Egipto, donde viven alrededor de un millón de personas, las mujeres y las niñas de algunas de las comunidades más marginadas a menudo luchan contra la pobreza, las altas tasas de analfabetismo y las barreras a los servicios médicos, legales y económicos. A partir de 2015, la Institución Al-Shehab para el Desarrollo Integral, financiada por el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas, estableció un centro comunitario de acogida centrado en la prestación de servicios esenciales para las mujeres y niñas víctimas-sobrevivientes de la violencia, las mujeres que viven con el VIH/SIDA y las que corren el riesgo

de ser víctimas-sobrevivientes de violencia, así como para las trabajadoras domésticas. El objetivo fue crear servicios seguros, libres de estigma y accesibles.

El proyecto aseguró servicios de salud, legales y psicológicos a través de programas antiviolencia, a 1662 mujeres. El proyecto ha creado conciencia sobre la inaceptabilidad de la violencia contra las mujeres. Treinta y cinco mujeres que participaron en el proyecto informaron de que, antes de su participación, consideraban el acoso en la calle y la violencia doméstica como una parte normal de sus vidas, mientras que ahora todas dicen que la idea de la violencia doméstica no cabe en sus cabezas.

---

“Hoy en día, tengo mucha más confianza en mí misma y no tengo miedo de relacionarme con nadie o de expresar mi opinión”, dijo Sarah Fawzy (participante en el programa de becarios del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

---

## Abordar la explotación y el abuso sexual (EAS)

La labor de ONU Mujeres en materia de paz y seguridad abarca los cuatro pilares de la agenda de Mujeres, paz y seguridad (MPS): participación, protección, prevención y consolidación de la paz y recuperación<sup>100</sup>. Creemos que las mujeres y las niñas estarán más seguras si las mujeres lideran los esfuerzos para mejorar su propia seguridad, si se obliga a los perpetradores de la violencia a rendir cuentas y si las víctimas-sobrevivientes tienen acceso a una reparación integral.

Las oficinas nacionales y regionales de ONU Mujeres ponen en práctica iniciativas en todas las áreas temáticas de la MPS. Nos hemos asegurado de que la violencia sexual relacionada con los conflictos (VSRC) esté a la vanguardia de nuestras actividades relacionadas con la supervisión de los derechos humanos, la reforma del sector de la seguridad, la justicia de transición, las negociaciones de paz y el mantenimiento de la paz. Proporcionamos liderazgo y coordinación sobre los marcos de rendición de cuentas de la MPS, nuevos y existentes, a los Estados miembros y a los organismos regionales, apoyamos a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), en particular a las organizaciones dirigidas por mujeres, y trabajamos para garantizar un lugar en el que se reconozcan y valoren las contribuciones de las mujeres de todas las edades a la prevención y resolución de conflictos y a la construcción de la paz.

ONU Mujeres, al igual que el resto del sistema de la ONU, tiene una política de tolerancia cero que prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes, servicios y otra asistencia por sexo, y prohíbe a todo el personal mantener relaciones sexuales con personas menores de 18 años en cualquier circunstancia. La política de tolerancia cero desalienta enérgicamente, pero no prohíbe, las relaciones sexuales no transaccionales entre el personal de la ONU y los beneficiarios locales de la asistencia, con el argumento de que estas relaciones “se basan en dinámicas de poder intrínsecamente desiguales” y “socavan la credibilidad e integridad de la labor de la ONU”.

Los actos de EAS son abusos de poder y privilegio contrarios a los valores, ambiciones y políticas de nuestra organización; también son, en muchos casos, actos criminales. Nuestra respuesta organizacional debe reconocer esta doble naturaleza y asegurar que nuestras sanciones disciplinarias y administrativas internas no terminen donde termina el asunto. Los delitos deben tratarse como tales por una jurisdicción competente, con nuestra cooperación y apoyo.

ONU Mujeres apoya firmemente las iniciativas del Secretario General para tratar la EAS. Las acciones específicas han incluido:

- Elaboración de un curso obligatorio de aprendizaje electrónico sobre la prevención de la EAS para todo el personal del PNUD, UNFPA y UNICEF.
- Se han distribuido tarjetas “Sin excusa” a todas nuestras oficinas nacionales y regionales. Las tarjetas describen las responsabilidades y obligaciones del personal de la ONU con respecto a la conducta y a la prevención e informe de la EAS.
- ONU Mujeres ha establecido puntos focales para la prevención de la EAS en su sede y en todas las regiones donde operamos.

Desde 2009, ONU Mujeres se ha asociado con Justice Rapid Response (JRR)<sup>101</sup>, una organización multilateral con una circunscripción de 100 Estados e instituciones participantes, para desplegar investigadores especializados en violencia sexual y de género (VSG) en los mecanismos de rendición de cuentas internacionales, regionales y nacionales en todo el mundo. En la actualidad, la Lista de Expertos en Justicia de Violencia Sexual y de Género de JRR y ONU Mujeres está compuesta por más de 200 expertos, de los cuales cerca del 50 % provienen del sur global, que representan a más de 70 nacionalidades. Las personas que figuran en la lista de expertos en justicia representan una amplia

gama de conocimientos especializados, que incluyen la investigación, el enjuiciamiento, la reforma legislativa, la interpretación, el apoyo psicosocial y las ciencias forenses. Los expertos de la Lista de Expertos en Justicia de JRR y ONU Mujeres tienen experiencia en la investigación de denuncias de acoso sexual y de explotación y abuso sexual, tanto dentro de las jurisdicciones nacionales como para las organizaciones internacionales. La experiencia de la Lista de JRR y ONU Mujeres puede solicitarse de manera confidencial, a través de la secretaría de Justice Rapid Response.

En todo el mundo, ONU Mujeres ha trabajado para prevenir y responder a la Violencia sexual relacionada con los conflictos (VSRC):

En Bosnia Herzegovina, ONU Mujeres participa en un programa conjunto con el PNUD, el UNFPA y la OIM para abordar el impacto de la VSRC entre las víctimas-sobrevivientes. El proyecto tiene como objetivo mejorar el acceso tanto a la justicia como a los servicios, y combatir el estigma. ONU Mujeres apoya el empoderamiento económico de las víctimas-sobrevivientes a través de programas de apoyo y acceso a indemnizaciones. También hemos apoyado la atención integral y efectiva de las víctimas-sobrevivientes y testigos de violaciones en tiempos de guerra antes, durante y después de sus juicios, supervisando y documentando el tratamiento de los testigos por parte de los jueces y fiscales.

En Malí, ONU Mujeres realizó las primeras investigaciones sobre el uso de la violencia sexual en la guerra civil. Posteriormente, ONU Mujeres se asoció con otras agencias de la ONU para ayudar a las víctimas-sobrevivientes de la VSRC y formar a las fuerzas de seguridad en la protección de las mujeres y las niñas.

En Colombia, ONU Mujeres ha ampliado la voz y ha dado apoyo y visibilidad a las víctimas-sobrevivientes de la VSRC, a través de múltiples intervenciones tanto durante las negociaciones de paz en La Habana, Cuba, en los esfuerzos para la implementación de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras en 2011, como en colaboración con la Fiscalía General de la Nación.

En Uganda, en colaboración con UNICEF, ONU Mujeres ha ayudado a reintegrar a cientos de mujeres y niñas que habían sido secuestradas por el Ejército de Resistencia del Señor (ERS), muchas de ellas con hijos nacidos de una violación, mediante actividades de generación de ingresos y acceso a la tierra. Gracias a este programa, muchas operan negocios exitosos y utilizan estos ingresos para cubrir la educación y las necesidades médicas.

## Abordar la violencia contra la mujer en los campus universitarios

Las investigaciones y las pruebas anecdóticas indican que la violencia contra las mujeres es un problema grave en las universidades de todo el mundo.<sup>102</sup> Los campus universitarios<sup>103</sup> conglomeran un conjunto único de riesgos para la exposición y la experiencia de las mujeres a la violencia, por ejemplo el acoso sexual. La próxima Nota orientativa de ONU Mujeres, se enfocará en las formas de abordar la violencia contra las mujeres en los campus universitarios, junto con los 10 elementos esenciales para abordar la violencia en los campus.

Una respuesta ética y eficaz a la violencia contra las mujeres en el campus debe estar guiada por principios fundamentales. Esto incluye un **enfoque basado en la víctima-sobreviviente** que prioriza los derechos de la persona que ha sufrido violencia. Las intervenciones deben implementarse mediante un **enfoque basado en los derechos humanos** que tenga en cuenta las necesidades de las víctimas-sobrevivientes que pueden enfrentar múltiples formas de discriminación. Las universidades deberían asegurarse de que los perpetradores sean responsables y al mismo tiempo respetar el derecho de las víctimas-sobrevivientes a elegir no denunciar. Las respuestas efectivas a la violencia contra las mujeres en el campus deben estar pautadas por un **enfoque integral** que requiere un cambio en múltiples ámbitos, incluidos el ámbito individual, de relación, comunitario e institucional.

Para crear un ambiente institucional que permita poner fin a la violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual, una universidad debe llevar a cabo diversas acciones. El diseño de intervenciones efectivas requiere primero una evaluación de la situación para entender el alcance y la naturaleza de la violencia contra las mujeres en el campus y sus alrededores. Esto puede hacerse a través de un estudio riguroso o de evaluaciones menos formales, tales como debates de grupos focales, conversaciones comunitarias y reuniones individuales. La tolerancia cero debe traducirse en una política universitaria explícita que se base en la evaluación de la situación y que se aplique a todas y todos los estudiantes, profesores y personal. Como parte de la política universitaria, también se deben elaborar protocolos específicos que describan detalladamente los pasos y procedimientos necesarios en casos de violencia contra las mujeres. Esto debería incluir

un código de conducta para el personal de la universidad y la facultad, un protocolo de información y confidencialidad, un protocolo para las medidas de apoyo y provisionales y protocolos de investigación y adjudicación. Para la eficacia a largo plazo, la política y los protocolos deben revisarse regularmente (generalmente cada 2-3 años) para incorporar las enseñanzas extraídas; una coordinadora debería universitaria dedicarse a este trabajo. Si una víctima-sobreviviente denuncia un incidente y solicita apoyo, puede ser necesario tomar medidas provisionales y de apoyo adecuadas, como en relación con el alojamiento, la asistencia a clases o el programa de exámenes, para garantizar la seguridad de las víctimas-sobrevivientes y la seguridad de los demás. Además, el seguimiento y la evaluación son componentes necesarios para hacer un seguimiento eficaz de la aplicación y el impacto de las políticas y protocolos universitarios, recopilar buenas prácticas e identificar las enseñanzas extraídas. Todas estas medidas institucionales requieren recursos adecuados y un presupuesto específico, sin los cuales ninguna medida será suficiente para poner fin a la violencia contra las mujeres en el campus.

Un enfoque basado en las víctimas-sobrevivientes y **en los derechos humanos** requiere que las universidades se comprometan a largo plazo con la provisión de apoyo y servicios para todas las personas que sufren violencia. La información sobre los servicios disponibles debería difundirse adecuadamente y todas las respuestas deberían coordinarse de manera efectiva con las personas proveedoras dentro y fuera del campus, incluyendo clínicas de salud, refugios, organizaciones no gubernamentales, policía y servicios legales y sociales. Los pasos deben incluir un sistema de respuesta urgente con una línea telefónica de atención al público las 24 horas del día, la identificación y la formación de los primeros intervinientes, el establecimiento de sistemas claros de remisión y la firma de memorandos de entendimiento con el personal proveedor de servicios de diferentes sectores, y el establecimiento de un centro de crisis/centro de recursos para la mujer en el campus.

Por último, un enfoque integral no solo debe incluir la prestación de servicios de calidad a las víctimas-sobrevivientes, sino también garantizar que se haga todo lo posible por prevenir la violencia antes de que ocurra. Es necesario transformar las normas sociales, los comportamientos, las prácticas y los estereotipos de género que toleran o aprueban la violencia contra la mujer.

Para lograrlo, es importante aplicar múltiples estrategias a diferentes niveles. Esencial para la eliminación es la creación de una comunidad universitaria que sea respetuosa y empoderadora para todas las mujeres. Los esfuerzos de prevención deben incluir:

- campaña de sensibilización,
- formación para todo el personal de la universidad,
- programas de observación,
- movilización de la comunidad y
- promoción de la responsabilidad ante el acoso sexual.

La prevención también requiere intervenciones que promuevan relaciones respetuosas y desafíen las masculinidades perjudiciales, abordando los estereotipos y los roles de género.

# ¿QUÉ HARÍA FALTA PARA ESTAR MÁS CERCA DE LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL?

ONU Mujeres incluye aquí las contribuciones de las partes interesadas en el camino hacia el fin del acoso sexual, redactadas con su propia visión. En 2018 se estableció un consejo de jóvenes en la agencia y en 2016 se estableció una red feminista entre agencias, cada una de las cuales ha contribuido a esta sección.

## UN Women Youth Council (Consejo de Jóvenes de ONU Mujeres)

*El UN Women Youth Council es un grupo de jóvenes profesionales que tiene como objetivo racionalizar el enfoque de la juventud en los marcos de políticas internas de ONU Mujeres y en nuestro trabajo más amplio para avanzar en la igualdad de género y asegurar que se cumpla la Agenda 2030 para las mujeres y las niñas, y otros grupos y personas históricamente discriminados, en todo el mundo. El UN Women Youth Council reconoce el papel específico y esencial de la juventud en todos los aspectos del trabajo de ONU Mujeres, incluyendo los esfuerzos para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo.*

El Secretario General ha pedido que se revisen las prácticas actuales de prevención y tratamiento del acoso sexual en la ONU.<sup>104</sup> Al reconocer que el acoso sexual es un síntoma de las desigualdades estructurales (concretamente, las que surgen del racismo, el sexismo, la homofobia y la discriminación por motivos de discapacidad y de edad), el UN Women Youth Council considera que la situación especialmente vulnerable de las y los jóvenes debe abordarse adecuadamente a fin de prevenir y responder adecuadamente a los casos de acoso sexual. Dado el mandato de ONU Mujeres de liderar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, creemos que tenemos la responsabilidad de abogar por las y los jóvenes de todo el mundo y asegurarnos de crear espacios públicos, privados y digitales seguros donde podamos prosperar.

#MeToo y movimientos similares nos han demostrado que ningún país u organización es inmune a la incidencia del acoso sexual. Puede sucederle a cualquiera y en cualquier lugar. Las y los jóvenes, sin embargo, tienen el desafío adicional de estar en las primeras etapas de sus carreras en un ambiente en el que las posiciones de poder todavía están dominadas por los hombres. A menudo se ha esperado que las mujeres acepten en silencio la expresión de este poder que, con demasiada frecuencia, se manifiesta en forma de acoso sexual. Las y los jóvenes suelen encontrarse en una situación precaria en el lugar de trabajo, ya que muchos de las y los jóvenes que trabajan en ONU Mujeres son becarios o tienen contratos cortos e inseguros. Estar en estas posiciones de vulnerabilidad financiera y profesional, en las que las renovaciones de contrato, las referencias y las perspectivas futuras de trabajo están potencialmente en manos de un perpetrador, solo sirve para disuadir aún más a las víctimas-sobrevivientes de hablar sobre el acoso sexual. Cuando una persona joven es también una persona de negra, indígena, o tiene una discapacidad, es una mujer, tiene dependientes, o es LGBTQI, estas identidades también pueden aumentar su vulnerabilidad a sufrir acoso, así como hacer que sea menos probable que denuncie cualquiera de estas experiencias. Como tal, el acoso sexual no puede ser abordado sin un enfoque verdaderamente interseccional para comprender la naturaleza insidiosa y compleja de dicho abuso.

En los últimos años, hemos visto un cambio de tendencia en torno a la conversación sobre el acoso sexual,

particularmente en el espacio digital, una plataforma muy influenciada por las y los jóvenes e influyente para ellas. Un estudio intergeneracional realizado en respuesta al movimiento #MeToo reveló que las mujeres menores de 35 años eran las más propensas a pensar que el movimiento #MeToo hacía progresar positivamente el pensamiento de la sociedad en torno al acoso sexual; a pensar que era importante denunciar los casos de acoso sexual; a pensar que era aceptable responsabilizar al agresor; y a comprender la importancia de elegir a mujeres para cargos políticos. Estos resultados ponen de relieve las formas en que las y los jóvenes son actores clave en este movimiento mundial para reformar y hacer progresar las normas sociales.

Por lo tanto, aunque las y los jóvenes son un grupo especialmente vulnerable, también son una parte importante de la solución. Con este fin, el UN Women Youth Council está trabajando para garantizar que las y los marcos normativos se apliquen por igual a todo el personal y sean sensibles a las vulnerabilidades de las y los jóvenes y otros grupos de riesgo. Tenemos un papel importante y la responsabilidad de:

- crear conciencia sobre las barreras que impiden a las y los jóvenes denunciar el acoso sexual;
- abogar por el cambio de la cultura del lugar de trabajo a una que promueva activamente la tolerancia cero del acoso sexual y a;
- centrar a la víctima-sobreviviente en nuestros marcos de políticas, recursos educativos y mecanismos de información.

Con el apoyo de un liderazgo feminista fuerte en ONU Mujeres, estamos participando en importantes espacios de toma de decisiones y de liderazgo, incluyendo consultas con la coordinadora ejecutiva para abordar el acoso sexual, el “Feminist Think Space” de ONU Mujeres sobre el acoso sexual, reuniones del equipo directivo sénior, talleres de RR. HH. y el programa de ONU Mujeres para poner fin a las leyes discriminatorias de género.

Es muy importante que escuchemos a quienes corren el riesgo de ser los más marginados y dejados atrás en nuestra comunidad en ONU Mujeres, y que amplifiquemos las voces de aquellos a quienes a menudo no se les escucha en estos debates: principalmente, las voces de las víctimas-sobrevivientes. El UN Women Youth Council se ha comprometido a escuchar y defender esas voces para garantizar que creemos un mundo y un lugar de trabajo más seguros para la próxima generación de jóvenes.

## UN Feminist Network (Red Feminista de la ONU)

*La UN Feminist Network (UNFN) se fundó en 2016, con el fin de proporcionar un espacio informal para que las feministas que trabajan dentro de la ONU, así como las personas aliadas de la sociedad civil, establezcan contactos y estrategias para ayudar al sistema de la ONU a cumplir sus compromisos con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Uno de los principios fundadores de la red parte de entender que, cuando las feministas de diferentes partes de la ONU, así como las de la sociedad civil, trabajan juntas, podemos ser más eficaces para influir en el cambio; y que para trabajar juntas más eficazmente, necesitamos un espacio político para reunirnos, para entender las fortalezas y las posiciones de cada una, y para identificar oportunidades para mover nuestras burocracias hacia una mayor justicia de género.*

*En nuestro primer año, diseñamos una agenda feminista para el Secretario General<sup>105</sup> entrante, generando un amplio apoyo a nuestras propuestas en todo el sistema de la ONU y entre las feministas de la sociedad civil, y dialogando con los principios de la ONU y los altos funcionarios. Muchas de nuestras propuestas se reflejaron en la estrategia de todo el sistema del SG sobre la paridad de género, publicada en septiembre de 2017. Cuando se publicó, señalamos que aunque el plan representaba un hito en el compromiso de la ONU de promover la igualdad de género dentro de sus propias organizaciones, los esfuerzos se verían obstaculizados si no se abordaba el omnipresente acoso sexual y el abuso de autoridad.*

En marzo de 2018, con el telón de fondo del movimiento #MeToo, así como las revelaciones tanto en las ONGI como en la ONU, la UNFN convocó una reunión de más de 100 feministas para tratar el actual problema del acoso sexual, la agresión sexual y el abuso de poder en las organizaciones multilaterales de desarrollo. Sobre la base de esos debates, la red elaboró un conjunto de principios<sup>106</sup> y recomendaciones clave para el grupo de trabajo de alto nivel de la JJE del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el acoso sexual, un programa que desde entonces ha tenido el apoyo de feministas de más de 30 organizaciones y entidades de la ONU, así como por cientos de organizaciones de la sociedad civil y particulares.

Históricamente, la ONU ha sido una fuerza líder en la definición de la violencia de género como una forma de

discriminación y violación de los derechos humanos, adoptando estándares normativos globales para guiar tanto los esfuerzos de prevención como los de respuesta. La ONU tiene ahora la oportunidad de estar a la vanguardia de la respuesta al acoso y el abuso sexual y de género dentro de sus propias organizaciones, para garantizar lugares de trabajo seguros para el personal de la ONU y las personas a las que sirve, proporcionando un modelo para los demás que refleje sus valores fundamentales. Esperamos que el Grupo de Trabajo de Alto Nivel de la JJE aproveche esta oportunidad.

Para ello, es necesario que las y los dirigentes de las Naciones Unidas reconozcan que existen profundos problemas sistémicos, admitan que tienen una gran batalla por delante para abordarlos y pidan disculpas a su personal, pasado y presente, por no haber prevenido y respondido a los abusos durante décadas. Nuestros altos dirigentes deben ser audaces en la identificación de soluciones y el fin de la impunidad.

La generación de soluciones audaces provendrá de dos fuentes: las víctimas-sobrevivientes de abusos, y las/os expertas/os en violencia de género dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Hasta la fecha, no se ha consultado al primer grupo de manera significativa. Se ha previsto realizar una encuesta entre el personal de la secretaría, que será bien acogida (y que debería reproducirse en todos los organismos y entidades), pero a la UNFN le gustaría que se adoptara un enfoque mucho más amplio y proactivo para escuchar las voces de las víctimas-sobrevivientes de la ONU en todo el mundo, a fin de que podamos diseñar políticas y aplicar prácticas que se centren realmente en las víctimas-sobrevivientes, que respondan al personal de la ONU en toda su diversidad y que se adapten a los complejos entornos de trabajo que conforman los puestos de la ONU. Esto no debería ser algo aislado: la integración de los comentarios y las experiencias de las víctimas-sobrevivientes en el proceso de manera continua puede ayudar a garantizar que estas políticas y prácticas funcionen, de modo que se puedan hacer ajustes cuando sea necesario. Un enfoque cuidadosamente diseñado para escuchar las voces de las víctimas-sobrevivientes podría servir como parte de un proceso de justicia restaurativa para ellos también.

Las/os expertas/os en violencia de género dentro y fuera de la ONU son otra fuente crítica de conocimientos especializados, razón por la cual la elección de ONU Mujeres como copresidenta del grupo encargado de definir un nuevo modelo de política, junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, fue una decisión obvia. El acoso sexual se basa en la desigualdad de poder entre los

géneros y en las culturas de supremacía masculina y, por lo tanto, requiere respuestas que tengan como objetivo transformar nuestras culturas organizativas. La UNFN y los y las Puntos focales de género de todo el sistema de la ONU han hecho aportes al proceso de desarrollo de la política modelo de la ONU, con el objetivo de lograr este cambio cultural, y esperamos que estas propuestas se hagan muy patentes en el documento final.

Pero, si la ONU quiere liderar al mundo en el tema del acoso sexual (como debe hacerlo) necesitamos trabajar con feministas en los gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, universidades y medios de comunicación, quienes han estado lidiando con el problema del acoso sexual en instituciones diversas y complejas y tienen un gran conocimiento y experiencia. No estamos solos/solas frente a estos problemas. Uno de los recursos clave de la ONU es el poder de convocatoria, y uno de nuestros principales grupos de interés, históricamente y en la actualidad, es el movimiento de mujeres. De manera permanente, deberíamos invitarles a que nos asesoren en el diseño de políticas centradas en las víctimas-sobrevivientes, en investigaciones que tengan en cuenta el género, en encuestas y otros métodos de recopilación de datos, etc.

En lo que respecta a poner fin a la impunidad, si se quiere que los esfuerzos para abordar el acoso sexual y el abuso de autoridad en la ONU tengan algún efecto significativo y duradero, las/os altas/os dirigentes de todas las entidades deben estar dispuestos a hacer cumplir las políticas y procedimientos, para garantizar que las personas que trabajan para o con las Naciones Unidas rindan cuentas de sus acciones. La protección de la organización es obviamente una prioridad clave. Sin embargo, la protección de los que abusan solo sirve para corroer la confianza que el personal y el público tienen en nuestra preciada institución global. No evitará futuros abusos ni detendrá revelaciones perjudiciales en los medios de comunicación. También necesitamos que los Estados miembros, que se han preocupado con razón por estos casos, desempeñen su papel en la promoción de la rendición de cuentas renunciando al uso de la inmunidad diplomática para proteger a los presuntos autores de agresiones sexuales de ser enjuiciados.

Si como Naciones Unidas queremos realmente ocuparnos de los problemas que tenemos, debemos ser lo suficientemente valientes para escuchar la experiencia de las víctimas-sobrevivientes y los consejos de los expertos, y mantener las difíciles conversaciones sobre los cambios radicales que se necesitan con tanta urgencia. La UNFN seguirá aprovechando todas las oportunidades para apoyar esta labor vital.

# HA LLEGADO LA HORA

Este es un momento histórico en el que muchas estrellas se alinean hacia un cambio profundo y duradero en los viejos patrones de acoso sexual. Existe una creciente base de conocimientos sobre las intervenciones que pueden tener un impacto y el reconocimiento de que el liderazgo y el cambio de cultura son las piedras angulares para un cambio permanente y significativo.

## Abordar el acoso sexual: algunos apuntes

- **Empezar por identificar el problema:** el acoso sexual es una conducta sexual no deseada, que abarca, desde miradas no deseadas, hasta la violación. Es una manifestación de desigualdad de género que también es delimitada por otros factores, como la etnia, la condición indígena y la raza, la orientación sexual, la edad y la discapacidad, así como la clase social. Es un abuso de poder y una violación de los derechos humanos. Cualquiera puede ser un objetivo y los principales perpetradores son hombres, ya que tienden a ocupar posiciones de poder y están implicados en sistemas y estructuras más amplios de desigualdad de género. No todos los hombres abusan, pero todos los hombres pueden -y deben- desafiar el abuso.
- **Saber quiénes son las/os expertas/os y aprender de ellas/os.** debemos conectar con las personas que saben o con personas expertas y verlas como valiosos asesores o recursos. Es importante reconocer también a las mujeres como expertas, académicas, activistas; y no solo como víctimas-sobrevivientes de estos hechos. Parte de incorporar la perspectiva de género en estos procesos es incluir las voces de las mujeres en el diseño, revisión y reformulación de procesos y sistemas.
- **Pueden existir políticas y procedimientos en vigor pero, ¿son adecuados para el propósito?** La cuestión no es negar o minimizar lo que está sucediendo para proteger a una organización, sino cambiar el comportamiento y la cultura para terminar con el acoso sexual: es decir, terminar con las distribuciones de poder sesgadas y rígidas. Esto significa que es necesario revisar la efectividad de lo que está en vigor para lograr el cambio. Es necesario revisar, evaluar y reformular las políticas y prácticas, con los elementos fundamentales (en esta publicación) como guía.
- **Crear una cultura de respeto, practicar la igualdad y asegurar la diversidad en los puestos superiores.** Esto exige un trabajo potencialmente difícil, como establecer y mantener canales de debate sobre el poder y la autoridad en la organización, liderados por el personal y capaces de expresar (y aportar cambios a) lo que podría ser desagradable para el personal de mayor edad.
- **Desarrollar y demostrar un liderazgo inequívoco.** Se debe garantizar que los mensajes y las acciones sean claros y coherentes y que estén en línea con los demás: las políticas y la declaración de tolerancia cero, por ejemplo, se ven socavadas por el rechazo de las denuncias de acoso sexual y la ausencia de consecuencias significativas para los abusadores. Es necesario asegurar que no exista personas ni prácticas protegidas: nadie puede conocer la impunidad. Se debe tratar a quienes denuncian como veraces, y no como sospechosos, sin prejuzgar una conclusión, de manera que quienes denuncian el acoso sexual, así como los procedimientos pertinentes, estén abiertos a la posibilidad de que el acoso sexual pueda efectivamente haber tenido lugar. La tolerancia cero debe ser una práctica, no solo una aspiración, y las investigaciones deben subcontratarse o tener representación externa en los equipos de investigación.
- **Aprender de las pruebas y la investigación** al actualizar los enfoques y el contenido de la formación, invertir en programas para testigos y apoyar un cambio cultural en el que todos/as se sientan parte del cambio de la cultura. Acabar con los mitos que hacen que no se crea a las mujeres y a las víctimas-sobrevivientes y que sí se crea a los responsables de estos hechos.
- **Garantizar respuestas rápidas y apropiadas a las denuncias y garantizar transparencia en los procesos y resultados.** Esto debería incluir información sobre cuántas denuncias se han presentado, durante qué período, por quién y contra quién (por lo menos por grado y datos socioeconómicos, con confidencialidad cuando sea apropiado), cuántas denuncias se investigaron y cuáles fueron los resultados de tales investigaciones. Se debe poner esta información a

disposición del personal, las y los estudiantes (cuando sea pertinente), las partes interesadas y el público.

- **Asegurar que los derechos de las víctimas-sobrevivientes sean claros, estén documentados y se reconozcan.** Las personas que denuncian deben tener múltiples vías para denunciar, poder seleccionar entre ellas y estar a salvo de represalias. Las personas que denuncian deben tratarse de la misma manera que los denunciados, y se les debe mantener informadas y asesoradas sobre todas las medidas tomadas durante el proceso de investigación y la conclusión del mismo.

## La importancia de tomar medidas

Las víctimas-sobrevivientes de todo el mundo han hecho causa común y han hablado con una sola voz; se está reconociendo la violencia del acoso; se está desafiando la impunidad y se están escuchando las demandas de responsabilidad. Algunos medios de comunicación populares están prestando atención y respeto a las voces de las mujeres, lo que permite una conversación pública más amplia y participativa sobre el acoso sexual de lo que se conocía hasta ahora. Encabezado por mujeres, víctimas-sobrevivientes la gran mayoría, el levantamiento ha creado un espacio para el reconocimiento del daño de tales abusos para **todas** las víctimas-sobrevivientes.

Los Estados han expresado su visión de un nuevo mundo a través de su compromiso de poner fin a toda la violencia contra la mujer. Muchas de las medidas que han tomado han ilustrado la seria intención con la que se está abordando el acoso sexual como parte de la violencia sexual.

Estudiosas/os y expertas/os legales de renombre en materia de acoso sexual han establecido qué es el acoso sexual, las dinámicas de género que lo atraviesan y el “no bienvenido” como concepto central. Existe un conjunto de trabajo que ha revisado los esfuerzos previos para abordar el acoso sexual, que ha evaluado

su eficacia. Hay un creciente conjunto de datos que nos habla de la naturaleza omnipresente de este abuso.

Esta consigna de demanda, conocimiento y compromisos está llena de potencial y promesa. Sin embargo, sin la fractura de las normas que estructuran las expectativas y los comportamientos en función del género, y otras dimensiones de la desigualdad, esta promesa no se materializará. Las y los jóvenes, las mujeres negras e indígenas, las personas con discapacidad, las personas LGBTQI... todos y todas tienen experiencias y vulnerabilidades específicas que defenderán mejor. Su conocimiento basado en la experiencia, la sabiduría de los relativamente menos poderosos, es esencial para dar forma al trabajo para terminar con el acoso sexual. Estas personas deben encontrar representación en posiciones de poder, que permitan interrumpir la forma en que estas violencias operan. El compromiso global de **no dejar a nadie atrás** es un llamamiento a su influyente participación en este trabajo. Esto producirá un profundo cambio cultural.

Esta publicación pretende ser un recurso sobre este esfuerzo colectivo, que destaca algunas de las formas interconectadas en las que se manifiesta el abuso sexual y cómo se están abordando. ONU Mujeres y sus colaboradoras/es trabajan en estos temas en iniciativas que se comparten aquí. Los elementos fundamentales que se incluyen ofrecen un marco para futuras iniciativas (políticas y prácticas) a partir de las cuales todas las autoridades, empresas, instituciones académicas y otros pueden construir. ONU Mujeres seguirá aportando su experiencia y asesoría para apoyar los esfuerzos para poner fin al acoso sexual.

Víctimas-sobrevivientes de todo el mundo han abierto la puerta a un mundo diferente; ahora los y las responsables políticos, los Estados, las empresas y la sociedad en su conjunto tendrán que pasar por esa puerta y hacer su parte. Así es el futuro que exigimos, que nos han prometido y que nos merecemos.

# TITULARES

#MeToo challenges taboo against admitting sexual abuse in Africa [#MeToo desafía el tabú de admitir el abuso sexual en África]  
20 de octubre de 2017, Reuters

Al Azhar calls for penalties for sexual harassment [Al Azhar pide que se penalice el acoso sexual]  
29 de agosto de 2018, Dawn

Yet another World Cup reporter had to deal with sexual harassment on live TV [Otra periodista más del Mundial ha tenido que lidiar con el acoso sexual en directo por televisión]  
26 de junio de 2018, Machable

The Climbing Industry Tackles the #MeToo Movement [El sector de la escalada asume el movimiento #MeToo]  
24 de julio de 2018, Outside

MPs demand reforms to tackle workplace sexual harassment [Los diputados exigen reformas para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo]  
25 de julio de 2018, Financial News

Employers must be forced to tackle sexual harassment, say MPs [Según los parlamentarios, se debe obligar a los empresarios a abordar el acoso sexual]  
25 de julio de 2018, The Guardian

Vatican meets #MeToo: Nuns denounce their abuse by priests [El Vaticano se enfrenta al movimiento #MeToo: Monjas denuncian su abuso por parte de sacerdotes]  
22 de julio de 2018, CityNews

'Dismaying' level of sexual harassment in corporate SA – survey [“Preocupante” nivel de acoso sexual en las empresas de Sudáfrica (encuesta)]  
1 de septiembre de 2018, Fin 24

When will China implement laws to combat sexual harassment? [¿Cuándo implementará China leyes para combatir el acoso sexual?]  
15 de septiembre de 2018, Aljazeera

Sexual harassment in science won't end without 'serious systemic change', STEM women say [Según las mujeres de STEM, es necesario un “serio cambio sistémico” para acabar con el acoso sexual en la ciencia]  
15 de septiembre de 2018, ABC News

U. administration clarifies minimum penalty for faculty responsible for sexual harassment [La administración de la universidad aclara la pena mínima para el profesorado responsable de acoso sexual]  
24 de septiembre de 2018, Daily Princetonian

French Man Fined as Part of Controversial Sexual Harassment Law [Multan a un francés como parte de una controvertida ley de acoso sexual]  
25 de septiembre de 2018, BBC-Reuters-Slate de teleSUR/mrs-MS

Revisiting what happened to Anita Hill [Repasamos lo que le pasó a Anita Hill]  
26 de septiembre de 2018, NY Times

Morocco criminalises violence against women and sexual harassment [Marruecos penaliza la violencia contra las mujeres y el acoso sexual]  
12 de septiembre de 2018, Al Jazeera

'MeToo' takes India by storm [“MeToo” conquista la India]  
9 de octubre de 2018, The Tribune

One Year of #MeToo: A Modest Proposal to Help Combat Sexual Harassment in the Restaurant Industry [Un año de #MeToo: Una propuesta modesta para ayudar a combatir el acoso sexual en el sector de la restauración]  
10 de octubre de 2018, The New Yorker

700,000 Female Farmworkers Say They Stand With Hollywood Actors Against Sexual Assault [700 000 trabajadoras agrícolas afirman que apoyan a las actrices de Hollywood en su lucha contra la agresión sexual]  
10 de noviembre de 2017, Time Magazine

# COMENTARIOS FINALES

- 1 Texto del sitio web de Me Too. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://metoomvmt.org>
- 2 Texto editado del sitio web de NiUnaMenos: #NiUnaMenos, Argentina. "Ni Una Menos es un grito colectivo contra la violencia machista. Surgió de la necesidad de decir "basta de femicidios", porque en Argentina cada 30 horas asesinan a una mujer solo por ser mujer. La convocatoria nació de un grupo de periodistas, activistas, artistas, pero creció cuando la sociedad la hizo suya y la convirtió en una campaña colectiva. A Ni Una Menos se sumaron a miles de personas, cientos de organizaciones en todo el país, escuelas, militantes de todos los partidos políticos. Porque el pedido es urgente y el cambio es posible, Ni Una Menos se instaló en la agenda pública y política. El 3 de junio de 2015, en la Plaza del Congreso, en Buenos Aires y en cientos de plazas de toda Argentina una multitud de voces, identidades y banderas demostraron que Ni Una Menos no es el fin de nada sino el comienzo de un camino nuevo". Texto del sitio NiUnaMenos, último acceso el 2 de octubre de 2015 <https://niunamemos.com.ar/> Twitter de Ni Una Menos, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://twitter.com/NiUnaMenos>
- 3 Tweet de Alyssa Milano, último acceso el 2 de octubre de 2018 [https://twitter.com/alyssa\\_milano/status/919659438700670976?lang=es](https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976?lang=es)
- 4 Time: 700,000 Female Farmworkers Say They Stand With Hollywood Actors Against Sexual Assault [700 000 trabajadoras agrícolas afirman que apoyan a las actrices de Hollywood en su lucha contra la agresión sexual], último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://time.com/5018813/farmworkers-solidarity-hollywood-sexual-assault/>
- 5 La iniciativa Time's Up comenzó con una carta de solidaridad enviada por 700 000 trabajadoras agrícolas a una legión de actrices de Hollywood. La misión del sitio Time's Up afirma que "TIME'S UP™ es una organización que insiste en el trabajo seguro, justo y digno para las mujeres de todo tipo. Queremos que las mujeres, desde las fábricas hasta la Bolsa, se sientan vinculadas como hermanas mientras cambiamos el paradigma de la cultura del lugar de trabajo. Impulsado por mujeres, TIME'S UP aborda la desigualdad e injusticia sistémicas en el lugar de trabajo que han impedido que los grupos subrepresentados alcancen su pleno potencial. Nos asociamos con los principales defensores de la igualdad y la seguridad para mejorar las leyes, los acuerdos de empleo y las políticas corporativas; ayudamos a cambiar el rostro de las salas de juntas corporativas y los altos cargos; y permitimos que más mujeres y hombres accedan a nuestro sistema legal para responsabilizar a los infractores. Se acabó el silencio. Se acabó esperar. Se acabó tolerar la discriminación, el acoso o el abuso. TIME'S UP™", último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.timesupnow.com/>
- 6 Para obtener información sobre los hashtags #MeToo, #NiUnaMenos, #BalanceTonPorc, #PrimeiroAssedio, #Babaeko y #WithYou, ver COMENTARIOS FINALES 9], 10], 11], 12], 13 y 14].
- 7 Catharine A. MacKinnon es catedrática de derecho Elizabeth A. Long en la Facultad de Derecho de la Universidad de Michigan y profesora visitante de derecho James Barr Ames en la Escuela de Derecho de Harvard (desde 2009). Tiene una licenciatura del Smith College, un doctorado en jurisprudencia de la Facultad de Derecho de Yale y un doctorado en ciencias políticas de Yale. Escribe y practica el derecho de manera amplia, centrándose en cuestiones de igualdad, especialmente la igualdad de género, junto con cuestiones raciales, en el marco de la administración del derecho internacional y nacional (incluido el derecho comparado, constitucional y penal), y en la teoría política. Creó la demanda judicial por acoso sexual como discriminación sexual y el concepto de "delito de género", que implementó con la Corte Penal Internacional como la primera Asesora Especial de Género del Fiscal (2008-2012). Entre las escuelas en las que ha enseñado se encuentran Yale, Stanford, Minnesota, Chicago, Osgoode Hall (Universidad de York, Canadá), Basilea (Suiza), Universidad Hebrea (Jerusalén) y Columbia. Se le concedieron becas residenciales en el Instituto de Estudios Avanzados de Stanford, el Wissenschaftskolleg zu Berlin y la Universidad de Cambridge, Reino Unido. Entre los trece libros académicos de la catedrática MacKinnon se incluyen Sexual Harassment of Working Women (1979), Feminism Unmodified (1987), Toward a Feminist Theory of the State (1989), Only Words (1993), Women's Lives, Men's Laws (2005), Are Women Human? (2006), Sex Equality (3d ed. 2016), Traite, Prostitution, Inégalité (2014) y Butterfly Politics (2017). En 2014, la Sección de Mujeres de la Asociación Americana de Facultades de Derecho le otorgó el premio Ruth Bader Ginsburg Lifetime Achievement Award y es miembro electo del Instituto de Derecho Americano (ALI). Estudios empíricos documentan que la catedrática MacKinnon se encuentra entre los juristas más citados en el idioma inglés y la mujer más citada.
- 8 "El levantamiento de las ignoradas" (en inglés, uprising of the formerly disregarded) es una expresión de una columna opuesta al editorial de Catharine A. MacKinnon sobre el movimiento #Me Too, "#MeToo Has Done What the Law Could Not" [#MeToo ha hecho lo que la ley no podía] de The New York Times. 4 de febrero de 2018, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.nytimes.com/2018/02/04/opinion/metoo-law-legal-system.html>
- 9 "Women are uniting against sexual violence – and we won't be stopped" [Las mujeres nos estamos uniendo en contra de la violencia sexual, y no se nos detendrá]. Artículo de Purna Sen para The Guardian, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.theguardian.com/global-development/2018/jul/06/women-sexual-violence-harassment>
- 10 #NiUnaMenos, Argentina. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://niunamemos.com.ar/> Twitter de Ni Una Menos, último acceso el 2 de octubre de 2018 [https://twitter.com/NiUnaMenos\\_](https://twitter.com/NiUnaMenos_)
- 11 #BalanceTonPorc (Delata al cerdo), Francia. Balance Ton Porc es el único sitio web que permite a las víctimas-sobrevivientes de acoso sexual, agresión sexual o violación publicar anónimamente sus testimonios e interactuar entre sí. Traducción libre del sitio de Balance Ton Porc. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.balancetonporc.com/> Twitter de BalanceTonPorc, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://twitter.com/balancetonporc>
- 12 La primera vez que me acosaron..., Egipto. "En los últimos días, un hashtag, en el que las mujeres egipcias revelan la edad y las historias de cuando fueron acosadas sexualmente por primera vez, se hizo viral en las redes sociales de Egipto. La mayoría de los usuarios se sorprendieron al enterarse de la verdad sobre el acoso sexual en Egipto, que, en este caso, debería llamarse simplemente lo que es, abuso y maltrato infantil". Este artículo publicado el 4 de mayo de 2017 traduce al inglés algunos tweets del hashtag, que literalmente se traduce como #LaPrimeraVezQueMeAcosaron, último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://cairosce.com/Buzz/Egyptian-Women-Reveal-When-They-Were-Sexually-Harassed-for-the-First-Time>
- 13 #WithYou: How women journalists in Japan are fighting harassment [Cómo luchan contra el acoso las periodistas en Japón], Columbia Journalism Review. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.cjr.org/analysis/japan.php>
- 14 #PrimeiroAssedio (Mi primer acoso), Brasil. En medio de la campaña Chega de FiuFiu (No más silbidos) de 2015 sobre el acoso sexual en los espacios públicos, Juliana, la directora ejecutiva de Think Olga, contó su historia en TEDxSaoPaulo. Recibió varios comentarios acusándola de que su historia personal sobre AC no era verdadera. Más tarde, cuando una niña de 12 años que fue objeto de comentarios sexuales en Internet durante su participación en un reality show de cocina brasileña, Think Olga creó el hashtag #primeiroassedio y, en palabras de Juliana "inició un catártico y gigantesco movimiento de mujeres" que invitaba a las lectoras a compartir la historia de su primer acoso. Se hizo viral y tuvieron 82 000 tweets y retweets. Según las 3111 historias analizadas, la edad media del primer acoso en Brasil es de 9,7 años y el 67 % de las mujeres fueron acosadas por personas que ya conocían. Sitio web de Mi primer acoso Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://thinkolga.com/2018/01/31/primeiro-assedio/> Sitio web de No más silbidos, último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://chegadefiufiu.com.br/> Documental sobre No más silbidos, <https://www.youtube.com/watch?v=S-P-tfGAEQ>

- 15 Artículo de Time: "McDonald's Workers Are Going on Strike Over Sexual Harassment" [Las trabajadoras de McDonald's están en huelga por acoso sexual] Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://time.com/5393771/mcdonalds-strike-sexual-harassment/> y artículo de Forbes: "McDonald's Workers Are Striking Over Sexual Harassment, But Will The Company Act?" [Las trabajadoras de McDonald's están en huelga por acoso sexual, pero ¿la compañía hará algo?] Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.forbes.com/sites/kimlessler/2018/09/17/mcdonalds-workers-strike-over-sexual-harassment-but-will-mcdonalds-act/#24f536dd3f26>
- 16 Artículo de The Atlantic: "There's a Sexual-Harassment Epidemic on America's Farms" [Hay una epidemia de acoso sexual en las granjas de América], último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/01/agriculture-sexual-harassment/550109/>
- 17 Artículo de The Chicago Tribune: "Vatican meets #MeToo: Nuns denounce their abuse by priests" [El Vaticano se enfrenta al movimiento #MeToo: Monjas denuncian su abuso por parte de sacerdotes]. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.chicagotribune.com/news/nationworld/ct-vatican-metoo-nun-abuse-20180727-story.html>
- 18 Artículo de la CNN: "Top Chinese Buddhist monk sexually harassed nuns, investigators say" [Según los investigadores, un importante monje budista chino acosó sexualmente a monjas]. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.cnn.com/2018/08/23/asia/china-buddhist-monk-investigation-intl/index.html>
- 19 Tarana Burke es la fundadora del movimiento MeToo y directora de Girls for Gender Equality, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.ggenyc.org/2018/06/gge-and-me-too-movement-launching-an-online-community-for-survivors/>, sitio web de MeToo, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://metoomvmt.org/>
- 20 "Especies protegidas" (en inglés, protected species) es una expresión extraída de un artículo sobre el acoso sexual en las profesiones jurídicas: "I had this hand go up my skirt" [Tenía su mano metida en la falda]. Abogadas hablan sobre el acoso sexual en los bufetes de abogados en un artículo de ABC, último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://www.abc.net.au/news/2016-10-27/female-lawyers-routinely-subjected-to-sexual-harassment-at-work/7964328>
- 21 Sexual violence includes any physical, visual, verbal or sexual act that is experienced by the woman or girl, at the time or later, as a threat, invasion or assault, that has the effect of hurting her or degrading her and/or takes away her ability to control intimate contact. [La violencia sexual incluye cualquier acto físico, visual, verbal o sexual que sea experimentado por una mujer o una niña, en el momento o más tarde, como una amenaza, ataque o agresión, que tenga el efecto de hierirla o degradarla y/o le quite la capacidad de controlar el contacto íntimo.] Kelly, 1988, p. 41.
- 22 Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ODS 5. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- 23 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 5, Meta 5.2, Indicador 5.2.1 y 5.2.2. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 24 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 11, Meta 11.7, Indicador 11.7.2. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 25 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 16, Meta 16.1, Indicador 16.1.1, 16.1.3, 16.1.4. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 26 Ver la biografía de la catedrática Catharine A. MacKinnon en el COMENTARIO FINAL n.º 7.
- 27 Artículo de la BBC: "Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded" [Cronología de Harvey Weinstein: Cómo se desató el escándalo]. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672> y artículo de Fox News: "Bill Cosby found guilty of sexual assault: A look at the case" [Bill Cosby es declarado culpable de agresión sexual: una lectura del caso], último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.foxnews.com/entertainment/bill-cosby-found-guilty-of-sexual-assault-a-look-at-the-case>
- 28 Presuntos agresores han emprendido acciones legales por difamación, por ejemplo, en Pakistán o por daños, por ejemplo, en China. Ver "Cracking the Ali-Meesha legal conundrum" [Desciframos el enigma legal de Ali-Meesha], The Express Tribune de Pakistán. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://tribune.com.pk/story/1755950/4-cracking-ali-meesha-legal-conundrum/> y "High-ranking Chinese monk accused of sexually harassing nuns" [Importante monje chino acusado de acosar sexualmente a monjas], BBC. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-45040888>
- 29 Artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#articles>
- 30 Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Violence against women: an EU-wide survey [Violencia contra las mujeres: encuesta en la UE], 2014, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>
- 31 Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008. Stopping Sexual harassment at work [Detener el acoso sexual en el trabajo]. Último acceso el 3 de octubre de 2018 [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)
- 32 Experience of Sexual Harassment [Experiencia de acoso sexual], Australian Bureau of Statistics, último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/by%20Subject/4906.0~2016~Main%20Features~Experience%20of%20Sexual%20Harassment~29>
- 33 Datos extraídos de (i) Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo, UNESCO, Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (UNGEI) (2015) La violencia de género relacionada con la escuela impide el logro de la educación de calidad para todos, Documento de política 17, y (ii) UNGEI (2014) Infografía: Acabar con la violencia de género relacionada con la escuela (VEBG).
- 34 ONU Mujeres, "Situational Analysis in Bangladesh" [Análisis de la situación en Bangladés] (2013). Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/11/female-university-students-tackle-sexual-harassment>
- 35 Rosa Valls, Lidia Puigvert, Patricia Melgar y Carme Garcia-Yeste, "Breaking the Silence at Spanish Universities" [Romper el silencio en las universidades españolas], Violence Against Women 22, n.º 13 (enero de 2016)
- 36 Unión Interparlamentaria (2016). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians [Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres parlamentarias], pág. 3. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://archive.ipu.org/pdf/publications/issuesbrief-e.pdf>
- 37 Unión Interparlamentaria (2018). Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe. [Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres parlamentarias en Europa]. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>
- 38 Washington Metropolitan Area Transit Authority (2016). Understanding Sexual Harassment on Public Transportation [Comprensión del acoso sexual en el transporte público], en ONU Mujeres (2017), Informe corporativo de Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros.
- 39 ONU Mujeres (2013). Informe sobre la encuesta de referencia: Kigali Safe City for Women and Girls [Kigali, Ciudad segura para mujeres y niñas]. Último acceso el 9 de octubre de 2018 [https://www.researchgate.net/profile/Pamela\\_Abbott3/publication/316042043\\_Kigali\\_Safe\\_City\\_for\\_Women\\_and\\_Girls/links/58eeif3a458515c4a52885a/Kigali-Safe-City-for-Women-and-Girls.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pamela_Abbott3/publication/316042043_Kigali_Safe_City_for_Women_and_Girls/links/58eeif3a458515c4a52885a/Kigali-Safe-City-for-Women-and-Girls.pdf)
- 40 ONU Mujeres (2014) Ensuring Safe Transport with and For Women and Girls in Port Moresby [Garantizar un transporte seguro con y para las mujeres y niñas en Port Moresby]. Papúa Nueva Guinea: ONU Mujeres. Último acceso el 9 de octubre de 2018 [https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/05/UNW\\_safe\\_public\\_transport.pdf](https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/05/UNW_safe_public_transport.pdf)
- 41 Experience of Sexual Harassment [Experiencia de acoso sexual], Australian Bureau of Statistics, último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/by%20Subject/4906.0~2016~Main%20Features~Experience%20of%20Sexual%20Harassment~29>
- 42 Recurso multimedia interactivo de ONU Mujeres sobre la violencia contra la mujer. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html>

- 43 Declaración: Decisión final relativa a la investigación sobre conducta sexual indebida en ONU Mujeres. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2018/9/statement-ed-final-decision-on-sexual-misconduct>
- 44 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", aprobada en 1994, Organización de los Estados Americanos (entró en vigor el 5 de marzo de 1995). Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- 45 Protocolo to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa [Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer en África], aprobada el 11 de julio de 2003, Unión Africana (entró en vigor el 25 de noviembre de 2005). Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/>
- 46 Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence "Istanbul Convention" [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica "Convención de Estambul"], aprobada el 11 de mayo de 2011, (entró en vigor el 1 de agosto de 2014). Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://rm.coe.int/168046031c>
- 47 Guidelines on Combating Sexual Violence and its Consequences in Africa [Directrices para combatir la violencia sexual y sus consecuencias en África] (Directrices). Último acceso el 3 de octubre de 2018 [http://www.achpr.org/files/instruments/combating-sexual-violence/achpr\\_eng\\_guidelines\\_on\\_combating\\_sexual\\_violence\\_and\\_its\\_consequences.pdf](http://www.achpr.org/files/instruments/combating-sexual-violence/achpr_eng_guidelines_on_combating_sexual_violence_and_its_consequences.pdf)
- 48 Ley Modelo Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.oas.org/en/mesecv/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf>
- 49 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Informe sobre el 61.º período de sesiones (24 de marzo de 2016 y del 13 al 24 de marzo de 2017), Resolución 61/1. Prevención y eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://undocs.org/es/E/2017/27>
- 50 A/RES/72/290 - 278, Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 22 de mayo de 2018 Promoción, protección y disfrute de los derechos humanos en Internet. Último acceso el 9 de octubre de 2018 <https://undocs.org/es/A/HRC/32/L.20>
- 51 A/RES/72/278 - Resolución aprobada por la Asamblea General el 22 de mayo de 2018 sobre la Interacción entre las Naciones Unidas, los parlamentos nacionales y la Unión Interparlamentaria. La Asamblea General, (...) Reconociendo además la labor que realiza la Unión Interparlamentaria en las esferas de la democracia y los derechos humanos, la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, las actividades destinadas a combatir la violencia contra las mujeres, incluidas las mujeres que se dedican a la política, el empoderamiento de la juventud, la paz y la seguridad, el desarme, la no proliferación, el desarrollo sostenible y el diálogo entre religiones y grupos étnicos, así como la lucha contra el terrorismo y la prevención del extremismo violento cuando conduzca al terrorismo, (...) 9. Alienta a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y a otros órganos competentes del sistema de las Naciones Unidas a que colaboren estrechamente con los parlamentos nacionales y la Unión Interparlamentaria, conforme a sus mandatos respectivos y previa solicitud, en esferas como la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluso en los procesos de paz y de prevención de conflictos, la incorporación de las cuestiones de género a nivel institucional, el apoyo a los parlamentos en la promoción de legislación que tenga en cuenta el género, el aumento de la representación de las mujeres en los parlamentos, las actividades destinadas a combatir la violencia contra las mujeres, incluidas las mujeres que se dedican a la política, y la aplicación de las resoluciones pertinentes de las Naciones Unidas; (...) Último acceso el 9 de octubre de 2018 <https://undocs.org/es/A/RES/72/278>
- 52 E/2018/27-E/CN.6/2018/20 - Informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer - Informe sobre el 62.º período de sesiones (24 de marzo de 2017 y del 12 al 23 de marzo de 2018) - Capítulo I - Asuntos que requieren la adopción de decisiones por el Consejo Económico y Social o que se señalan a su atención A. Conclusiones convenidas del 62.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer/Fortalecer los marcos normativo, jurídico y de políticas; (i) Poner en marcha con eficacia programas y estrategias para prevenir y eliminar el acoso sexual contra todas las mujeres y las niñas, incluidos el acoso en el lugar de trabajo y la escuela y el ciberacoso, y el hostigamiento cibernético, en particular en las zonas rurales, prestando especial atención a las medidas jurídicas, de prevención y de protección eficaces para las víctimas-sobrevivientes del acoso sexual o quienes corren el riesgo de serlo; (...) Último acceso el 9 de octubre de 2018 <https://undocs.org/es/E/2018/27>
- 53 A/HRC/38/L.6 - Consejo de Derechos Humanos - 38.º período de sesiones (del 18 de junio al 6 de julio de 2018) Tema 3 de la agenda: Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo - 38/... Acelerar los esfuerzos para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas: prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas en los contextos digitales. Último acceso el 9 de octubre de 2018 <https://undocs.org/es/A/HRC/38/L.6>
- 54 CEDAW Recomendación general n.º 19 (1992) sobre la violencia de género contra la mujer. Último acceso el 4 de octubre de 2018 [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=es)
- 55 CEDAW Recomendación general n.º 35 (2017) sobre la violencia de género contra la mujer, que actualiza la Recomendación general n.º 19. Último acceso el 4 de octubre de 2018 [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=es)
- 56 Launch of CEDAW General Recommendation 35 on gender-based violence against women, updating General Recommendation 19 [Publicación de la Recomendación general n.º 35 del CEDAW sobre la violencia de género contra la mujer, que actualiza la Recomendación General n.º 19]. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/gr35.aspx>
- 57 Overview of a Report of Special Task Force on Women in the Informal Economy in Bihar [Panorama general del Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre la Mujer en la Economía Informal en Bihar], mayo de 2014. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <http://sewabharat.org/wp-content/uploads/2014/08/SHRAM-JEEVANI-in-English.pdf>
- 58 Adaptación del Informe del Secretario General - Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y la niña (3 de agosto de 2018), último acceso el 10 de septiembre de 2018 <https://undocs.org/es/A/73/294> y Joni Hersch, "Sexual Harassment in the Workplace" [Acoso sexual en el lugar de trabajo], Institute for the Study of Labour (IZA), número 188 (2015). Último acceso el 4 de octubre de 2018 <https://ideas.repec.org/a/iza/izawol/journly2015m188.html>
- 59 Datos del programa conjunto OIT/Corporación Financiera Internacional (CFI), Programa Better Work. Último acceso el 10 de septiembre de 2018 <https://betterwork.org/about-us/the-programme/>
- 60 Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Último acceso el 4 de octubre de 2018 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)
- 61 Grupo Banco Mundial. 2018. Mujer, Empresa y el Derecho 2018. Washington, DC: Banco Mundial. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <http://documents.worldbank.org/curated/en/893621534918482684/pdf/125804-SPANISH-PUB-PUBLIC-WBL-2018-Key-Findings-Spanish.pdf>
- 62 Adaptación del Informe del Secretario General - Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y la niña (3 de agosto de 2018), último acceso el 10 de septiembre de 2018 <https://undocs.org/es/A/73/294>
- 63 Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 [Ley de Prevención, Prohibición y Reparación del Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo, 2013] en la Global Database on Violence against Women. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013>
- 64 The Nirbhaya Rape Case That Rocked India [El caso de violación de Nirbhaya que sacudió a la India]. Sitio web de NDTV, último acceso el 3 de

- octubre de 2018 <https://www.ndtv.com/india-news/the-nirbhaya-rape-case-that-rocked-india-1880338>
- 65 Artículo de New York Times: "Women dies after a gang rape that galvanized India" [Mujer muere después de una violación en grupo que movilizó a la India] Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.nytimes.com/2012/12/29/world/asia/condition-worsens-for-victim-of-gang-rape-in-india.html>
- 66 Enmiendas introducidas en el Código Penal de la India, 1860, el Código de Procedimiento Penal, 1973 y la Ley de pruebas indias, 1872, mediante la Ley (enmienda) del derecho penal, 2013 en la Global Database on Violence against Women. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/criminal-law-amendment-act-2013>
- 67 France's New Law against sexist catcalls get its first conviction [La nueva ley francesa contra los piropos sexistas obtiene su primera condena], último acceso el 10 de septiembre de 2018 <https://www.nytimes.com/2018/09/27/world/europe/france-sexual-harassment-law.html>
- 68 Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros: Informe de resultados globales en la Digiteca de ONU Mujeres. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>
- 69 ONU Mujeres, Nota orientativa: Legislation on Sexual Harassment in Public Spaces [Legislación sobre el acoso sexual en los espacios públicos], (Forthcoming, 2018)
- 70 Ibid.
- 71 Ibid.
- 72 Perceptions of Legitimacy: The Sex of the Legal Messenger and Reactions to Sexual Harassment Training: Legal Messengers, Gender, and Sexual Harassment Policy Training [Percepciones de Legitimidad: El sexo del representante legal y las reacciones a la formación sobre acoso sexual: Formación sobre Representantes Legales, Género y Políticas de Acoso Sexual] en *Law & Social Inquiry* vol. 40 n.º 1 (abril de 2014) Último acceso el 10 de septiembre de 2018 [https://www.researchgate.net/journal/1747-4469\\_Law\\_Social\\_Inquiry](https://www.researchgate.net/journal/1747-4469_Law_Social_Inquiry)
- 73 Adaptación del Informe del Secretario General - Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y la niña (3 de agosto de 2018), último acceso el 10 de septiembre de 2018 <https://undocs.org/es/A/73/294> y Chelsea R. Willness, Piers Steel y Kibeom Lee, "A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment" [Un Metaanálisis de los Antecedentes y Consecuencias del Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo], *Personnel Psychology*, vol. 60, n.º 1 (febrero de 2007). Último acceso el 4 de octubre de 2018 [https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment)
- 74 De la declaración de la Junta de Jefes Ejecutivos del Secretario General de mayo de 2018. Último acceso el 4 de octubre de 2018 [https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement\\_o.pdf](https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_o.pdf)
- 75 Actualización del Grupo de Trabajo del Secretario General de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, primer período de sesiones ordinario de 2018, último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%20UPDATE%2020106.pdf>
- 76 Sitio web de la ONU para Combatir la Explotación y los Abusos Sexuales, con información sobre la política de tolerancia cero, último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/>
- 77 Información sobre la Defensora de los Derechos de las víctimas-sobrevivientes en el sitio web de la ONU para Combatir la Explotación y los Abusos Sexuales. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/victims%E2%80%99-rights-advocate>
- 78 Boletines del Secretario General: Prohibición de discriminación, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority [Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad] (ST/SGB/2008/5), último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5> y Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse [Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales] (ST/SGB/2003/13), último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://oios.un.org/resources/2015/01/ST-SGB-2003-13.pdf>
- 79 Statement of the Secretary-General's Chief Executives Board [Declaración de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Secretario General] (mayo de 2018), último acceso el 4 de octubre de 2018 [https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement\\_o.pdf](https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_o.pdf)
- 80 Fight against sexual harassment: It's time for a #UNToo movement: [Lucha contra el acoso sexual: Es hora de un movimiento #UNToo] Launch of the Group of Friends to Eliminate Sexual Harassment - Introductory remarks by Mr. François Delattre, Permanent Representative of France to the United Nations [Presentación del Grupo de amigos para la eliminación del acoso sexual Observaciones introductorias de Sr. François Delattre, Representante Permanente de Francia ante las Naciones Unidas] (13 de septiembre de 2018). Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://onu.delegfrance.org/Group-of-Friends-to-Eliminate-Sexual-Harassment>
- 81 ONU Mujeres. 2016. Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer (con la OIT, el PNUD, la UNESCO, la UNFPA, la OMS y la ACNUDH). Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/11/prevention-framework>
- 82 Orientaciones internacionales: violencia de género en el ámbito escolar. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125>
- 83 Entre ellas se encuentran, entre otras, la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículos 3, 13, 19, 20, 21); la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 25); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Artículos 7 y 8).
- 84 La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing establecieron el objetivo del equilibrio de género en la toma de decisiones políticas hace más de 20 años. La Meta 5,5 de los ODS compromete a los gobiernos nacionales a "asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones" para el año 2030.
- Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 5,5, último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 85 Unión interparlamentaria, Women in National Parliaments (Las mujeres en los parlamentos nacionales): Situación a día 1 de octubre de 2018. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>
- 86 ONU Mujeres y ACNUDH, Report of the Expert Group Meeting on Violence Against Women in Politics (Informe de la reunión del grupo de expertos sobre la violencia contra las mujeres en la política) 8-9 marzo de 2018, Nueva York. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>
- 87 Ibid. ONU Mujeres y ACNUDH, 2018
- 88 Ver, por ejemplo: Informe de 2013 del Secretario General sobre las "Medidas adoptadas y progresos alcanzados en la promoción de la mujer y de su participación en la política" (A/68/184); 2017 UN Secretary-General Report on Electoral Assistance [Informe de 2017 del Secretario General sobre la asistencia electoral] (2017)
- 89 Prevenir la violencia contra las mujeres en las elecciones: Una guía de programación. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2017/11/preventing-violence-against-women-in-elections>
- 90 Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>
- 91 El módulo de formación se impartió como parte de los programas de formación de la UNEAD/DPA sobre el enfoque político para prevenir y responder a la violencia electoral en 2018.
- 92 Incluidos los tribunales electorales y los observatorios de paridad de género en Bolivia y México
- 93 Incluido en Afganistán, Pakistán, Sierra Leona, Tanzania y Zimbabue
- 94 Entre las ciudades participantes se encuentran: El Cairo, Nueva Delhi, Kigali, Port Moresby, Quito, Ciudad del Cabo, Marrakech, Rabat, Ciudad de Quezón, Ciudad de México, Dublín, Winnipeg (conjuntamente con la Provincia de Manitoba en Canadá), Edmonton (conjuntamente con la Provincia de Alberta en Canadá),

- Londres, y Vancouver (Canadá), Sakai, Nueva York, Bruselas, Londres (Reino Unido), Madrid, Ciudad de Guatemala, Maputo, Cuenca, Ho Chi Minh, Santo Domingo, Montevideo, las ciudades de Puebla, Torreón, Monterrey y Guadalajara (México), y las ciudades de Medellín, Bogotá, Villavicencio, Cali, Popayán (Colombia).
- 95 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Último acceso el 3 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>
- 96 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 5, Meta 5.2, Indicador 5.2.1. y 5.2.2. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 97 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 11, Meta 11.7, Indicador 11.7.2. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg11>
- 98 Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, ODS 16, Meta 16.1, Indicador 16.1.1, 16.1.3, 16.1.4. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgt6>
- 99 Informe corporativo de “Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros”. Último acceso el 2 de octubre de 2018 [http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women-safecities-brief\\_us-web%20\(1\).pdf?la=en&vs=4851](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women-safecities-brief_us-web%20(1).pdf?la=en&vs=4851)
- 100 Estos cuatro pilares se esbozaron en la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y se reforzaron y ampliaron en las siete resoluciones posteriores del Consejo de Seguridad sobre MPS.
- 101 Justice Rapid Response (JRR) es una respuesta creativa a una brecha en la aplicación efectiva de los derechos humanos y la justicia internacional. (...) El hecho de ser una plataforma multilateral, junto con la diversidad de su lista, es clave para que la asistencia de JRR sea relevante y políticamente atractiva. Todos los años, la JRR informa a su circunscripción de más de 100 estados participantes, instituciones y organizaciones sobre sus resultados anuales y sus objetivos futuros. Traducción del sitio web de Justice Rapid Response (JRR). Último acceso el 4 de octubre de 2018 <http://www.justicerapidresponse.org/>
- 102 Ver, por ejemplo: Bureau of Justice Statistics, “Rape and Sexual Assault Higher Among College-Age Nonstudent Females than Female College Students in 1995-2013” [La violación y la agresión sexual fueron más frecuentes entre las mujeres en edad universitaria no estudiantes que entre las estudiantes universitarias en el período de 1995 a 2013], (11 de diciembre de 2014), último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://www.bjs.gov/content/pub/press/rsavcaf9513pr.cfm>; ONU Mujeres, “Situational Analysis in Bangladesh” [Análisis de la situación en Bangladés] (2013), <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/11/female-university-students-tackle-sexual-harassment>; “University sexual assault report: Half of all students harassed at least once in 2016” [Informe de agresión sexual en la universidad: La mitad de las estudiantes han sido acosadas al menos una vez en 2016], ABC News, (1 de agosto de 2017), último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://www.abc.net.au/news/2017-08-01/uni-sexual-assault-hrc-report-released/8762638>; Rosa Valls, Lidia Puigvert, Patricia Melgar y Carme Garcia-Yeste, “Breaking the Silence at Spanish Universities” [Romper el silencio en las universidades españolas], Violence Against Women 22, n.º 13 (enero de 2016); Abdullah Ali y Nourhan Abdalnasser, “Cairo University in 2015 ... 70% Report Sexual Harassment after Year-Long Efforts at Combating It” [La Universidad de El Cairo en 2015... El 70 % denuncia el acoso sexual después de un año de esfuerzos para combatirlo], Shaffaff, (31 de diciembre de 2015), último acceso el 2 de octubre de 2018 <http://www.shaffaff.com/article/17038>; David Cantor, Bonnie Fisher, Susan Chibnall, Reanne Townsend, Hyunshik Lee, Carol Bruce y Gail Thomas, 2015. “Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct” [Informe sobre la Encuesta de Ambiente en el Campus de la AAU sobre Agresión Sexual y Mala Conducta Sexual], The Association of American Universities (Rockville, MD: Westat., 2015), último acceso el 2 de octubre de 2018 [https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU\\_Campus\\_Climate\\_Survey\\_12\\_14\\_15.pdf](https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU_Campus_Climate_Survey_12_14_15.pdf); y Christopher Krebs, Christine Lindquist, Marcus Berzofsky, Bonnie Shook-Sa, Kimberly Peterson, Michael Planty, Lynn Langton y Jessica Stroop, “Campus Climate Survey Validation Study: Final Technical Report” [Estudio de validación de la encuesta de ambiente en el campus: Informe técnico final], Bureau of Justice Statistics, Research and Development Series (enero de 2016), último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://phys.org/news/2017-01-university-students-spain-experienced-gender.html#jCp>
- 103 A los efectos de este documento, la palabra “universidad” se refiere a una institución de enseñanza superior que ofrece un título avanzado más allá de la educación secundaria. Las y los estudiantes universitarios suelen tener 18 años o más, la edad legal de madurez en la mayoría de los contextos. La palabra “universidad” se utiliza aquí indistintamente con otros términos que describen la misma institución, como “college” (en Estados Unidos).
- 104 Noticias ONU, (2018), UN Leaders Vow to Stamp Out Workplace Sexual Harassment [Los líderes de la ONU se comprometen a erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo], en línea. Último acceso el 2 de octubre de 2018 <https://news.un.org/en/story/2018/05/1008962>
- 105 A Feminist Agenda for the new UN Secretary-General [Una agenda feminista para el nuevo Secretario General de la ONU]. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <https://www.gopetition.com/petitions/a-feminist-agenda-for-the-new-un-secretary-general.html>
- 106 End sexual harassment and assault at the United Nations [Poner fin al acoso y la agresión sexual en las Naciones Unidas]. Último acceso el 4 de octubre de 2018 <https://www.gopetition.com/petitions/end-sexual-harassment-and-abuse-at-the-united-nations.html>
- 107 “UN Women chief: Sex abuse cases tip of iceberg” [Directora de ONU Mujeres: Los casos de abuso sexual son la punta del iceberg], Entrevista de AP a Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres (8 de marzo de 2018), último acceso el 4 de octubre de 2018 <https://www.apnews.com/ba34af27bfea4f659a40c905009ebc6b/AP-Interview--UN-Women-chief--Sex-abuse-cases-tip-of-iceberg-ex-abuse-cases-tip-of-iceberg>

# RECURSOS

## **Global Database on Violence against Women**

<http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013>  
Último acceso el 3 de octubre de 2018

## **Centro Virtual de Conocimiento para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres y Niñas**

<http://www.endvawnow.org/es>  
Último acceso el 3 de octubre de 2018

## **Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations**

<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>  
Último acceso el 3 de octubre de 2018

## **Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros: Informe de resultados globales**

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>  
Último acceso el 3 de octubre de 2018

## **Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia Contra la Mujer**

<http://unfpa.unwomen.org/en>  
Último acceso el 3 de octubre de 2018

## **Note to Correspondents and CEB Statement on Addressing Sexual Harassment within the Organizations of the UN System (3 May 2018)**

[https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement\\_o.pdf](https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_o.pdf)  
Último acceso el 3 de octubre de 2018



“Los mileniales que crecen en las empresas y están destinados a ocupar cargos de poder, sabrán que su nueva oficina no viene con una chica (eso les metería en problemas)... que las juntas de las organizaciones no pueden permitirse estos casos ni el estigma, y que la opinión pública les castigará.”<sup>107</sup>”

—Phumzile Mlambo-Ngcuka, Subsecretaria general de la ONU y directora ejecutiva de ONU Mujeres

**ONU MUJERES ES LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS DEDICADA A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. ONU MUJERES, DEFENSORA MUNDIAL DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS, SE CREÓ PARA ACELERAR EL PROGRESO EN LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES EN TODO EL MUNDO.**

ONU Mujeres apoya a los Estados miembros de la ONU en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación en igualdad de condiciones de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de la ONU para alcanzar la igualdad de género.



**Planet 50-50 by 2030  
Step It Up for Gender Equality**

220 East 42nd Street  
Nueva York, Nueva York 10017, EUA  
Tel.: 212-906-6400  
Fax: 212-906-6705

<https://www.unwomen.org/es>  
[www.facebook.com/unwomen](https://www.facebook.com/unwomen)  
[www.twitter.com/un\\_women](https://www.twitter.com/un_women)  
[www.youtube.com/unwomen](https://www.youtube.com/unwomen)  
[www.flickr.com/unwomen](https://www.flickr.com/unwomen)