

Reglamento para la prevención e intervención frente a situaciones de violencia y discriminación para personas miembro, voluntarias y prestadoras de servicios de Más Igualdad Perú

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Alcance y ámbito de aplicación

El presente reglamento se aplica a todo el equipo de Más Igualdad Perú, es decir, toda persona miembro asociada, voluntaria o prestadora de servicios de la Asociación Civil Más Igualdad Perú ("La Asociación"), que participe de manera activa o en licencia, en modalidad presencial o virtual, y con dedicación parcial o total a las actividades de La Asociación.

Es sancionable la violencia, discriminación u hostigamiento que ocurra dentro o fuera de las instalaciones de la Asociación, espacios donde se desempeñen sus actividades, a través de medios virtuales o en otros ámbitos donde se desenvuelva cualquier otra persona miembro, voluntaria o prestadora de servicios (incluso fuera de las labores propias de la Asociación) de Más Igualdad Perú.

Se considera que toda forma de violencia basada en el género, el origen étnico, la edad, entre otros motivos; constituye también una forma de discriminación.

Estas conductas también son sancionables cuando sean denunciadas por alguna persona que no forma parte de la Asociación, ni tiene algún vínculo con ella, siempre y cuando la persona miembro, voluntaria o prestadora denunciada forme parte del equipo de Más Igualdad.

Artículo 2: Principios y enfoques

Enfoque de diversidad sexual y de género

Este enfoque metodológico reconoce las desigualdades y relaciones asimétricas de poder debido al género, en la forma de roles y conductas que se asumen de manera diferenciada entre hombres y mujeres, y que no son naturales, sino contruidos social y culturalmente¹.

¹ MIMP (2016) Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021". Recuperado de http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm_Nacio/PNCVHM_2009%20-%202015.pdf

Analizar toda forma de violencia y discriminación a través del enfoque de género permite reconocer las vulnerabilidades, factores de riesgo e impactos diferenciados que tienen en algunos grupos como mujeres y las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex. Ello debido a que la violencia ejercida por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o diversidad corporal ocurren por lo general como una forma de castigo por salirse de las normas de género tradicionalmente establecidas².

Enfoque de Derechos Humanos

Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna. Son inalienables, no pueden ser suspendidos y deben ser garantizados sin discriminación. Este enfoque reconoce que el respeto, protección y promoción de los derechos humanos también constituyen obligaciones primarias para cualquier organización, por lo que su funcionamiento, actuación y procedimientos internos deben responder a ello.

Enfoque Interseccional

Este enfoque reconoce la existencia de sistemas complejos de opresión, como el género, el origen étnico, la discapacidad y otras características que funcionan de manera paralela y que permiten entender integralmente las experiencias de violencia, discriminación y hostigamiento³. La forma de aplicación de este enfoque en el análisis de casos implica indagar y reconocer las formas en que las variables género, orientación sexual, discapacidad, autoridad, jerarquía, origen étnico y situación económica juegan para establecer situaciones de desigualdad entre la víctima y su agresor⁴.

Principio de no revictimización

Este principio incide en la necesidad de evitar que la víctima reviva las situaciones de violencia sufridas a través de la repetición del hecho, en entrevistas, cuestionarios, careos y demás plataformas en donde se vea en la necesidad de volver a contar los hechos, lo que puede generar malestar emocional.

Principio de salud mental

Este principio incide en la necesidad de poner como prioridad la protección de la salud mental de las personas involucradas en procesos de investigación por casos de violencia,

² CIDH (2012) Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género <http://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>

³ MIMP (2016) Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/mimp-marco-conceptual-violenciabasada-en-genero.pdf>

⁴ ONU, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, párrafo 16

con especial consideración por las personas denunciantes o víctimas de cualquier tipo de violencia o discriminación. Además, hace énfasis en la promoción de la salud mental y la atención e intervención temprana en términos de reparación y restauración ante situaciones de violencia o discriminación.

Principio de no punitivismo

Este principio hace incidencia en la necesidad de trascender un enfoque de sanción para implementar medidas restaurativas y reparativas en situaciones y casos de violencia y discriminación. Esto implica que se priorizan acciones que busquen la reparación de la víctima y la reinserción de la persona que comete las agresiones, siempre tomando en cuenta la proporcionalidad y el cuidado de la salud mental, además de las sanciones que se puedan derivar de los procesos de investigación.

Enfoque de la víctima

Este enfoque implica considerar de manera primordial las opiniones y decisiones de las víctimas en el marco de cualquier procedimiento que se establezca y sea de su interés.

Asimismo, implica que el diseño y aplicación de toda acción de prevención, atención, investigación y reparación considere sus intereses, vivencias y necesidades particulares.

Artículo 3: Glosario

Hostigamiento Sexual

El hostigamiento es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Las conductas sexistas incluyen burlas o chistes basados en estereotipos de género, que promuevan formas de violencia o discriminación, o que suponen la subordinación de un sexo, identidad / expresión de género respecto de otro⁵.

Persona Denunciante

Persona que denuncia ante La Asociación (en cualquier de sus plataformas o a través de las redes sociales) a alguna persona miembro, voluntaria o prestadora de servicios de Más

⁵ MIMP – Ley 27942, “Ley de prevención y sanción del Hostigamiento sexual” - Reglamento

Igualdad Perú por la sospecha o la comisión de conductas de acoso u hostigamiento sexual, discriminación o violencia. Esta persona puede ser miembro del equipo de Más Igualdad Perú o no.

Persona Denunciada

Toda persona que ha sido denunciada debido a la sospecha o la comisión de conductas de acoso u hostigamiento sexual, discriminación o violencia. Esta persona debe ser parte del equipo de Más Igualdad Perú

Persona investigada

Toda persona a la cual se le inicie procedimiento disciplinario por haber sido denunciada debido a la sospecha o la comisión de conductas de acoso u hostigamiento sexual, discriminación o violencia. Esta persona debe ser parte del equipo de Más Igualdad Perú

Orientación sexual

Capacidad de sentir atracción afectiva o sexual hacia otras personas según el género. Se ubica en un espectro continuo entre la homosexualidad, bisexualidad y heterosexualidad, e incluye orientaciones como la pansexualidad.

También reconoce la existencia de personas dentro del espectro de greysexual, es decir, personas asexuales y demisexuales.

Identidad de género

El género es un sistema que clasifica a las personas en hombres y mujeres según la apariencia de los genitales. La identidad de género es la identificación -subjetiva y personal- de ser o no del género y sexo asignados. Las personas pueden sentirse identificadas con el género asignado (cisgénero / cis) o no sentirse identificadas (transgénero, trans o de género no binario). Las identidades de género son variadas, pero algunas de las identidades de género son "mujer", "femenina" "no binario/x/e/a", "hombre", "masculino", "queer", fluido", etc.

Diversidad corporal

La diversidad corporal se refiere a una amplia gama de representaciones del cuerpo, por ejemplo, presentaciones en la anatomía sexual que se expanden más allá del binario

hombre/mujer -intersex⁶ - o también a otras formas del cuerpo que sufren opresión, como los cuerpos gordos.

Relaciones de poder

Sistemas que definen las relaciones entre sujetos o grupos de manera jerárquica. Para ejercer el poder se emplean técnicas de dominación simbólicas o directas. Algunas formas de relaciones de poder atraviesan las variables género, sexo, identidad de género, orientación sexual, corporalidad, discapacidad, factor étnico y cultural, y raza.

Víctima

Persona sindicada como aquella que ha sufrido violencia, discriminación u hostigamiento de parte de la persona investigada.

Violencia de género

Es la acción u omisión identificada como violencia contra una persona o grupo de personas por motivos de género, lo que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres y personas LGBTIQ o percibidas como tales de gozar de derechos y libertades a través de relaciones de dominio, de sometimiento y subordinación. En este tipo de situaciones se deben investigar los hechos típicos que inciden en la dinámica de relación entre la víctima y la persona denunciada, ofreciendo una perspectiva adecuada para la valoración del caso⁷.

Violencia sexual

Todo acto sexual sin el consentimiento de la persona hacia quien se dirige. Puede abarcar, sin limitarse, a conductas como el desnudo forzado, la tentativa de consumir acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no solicitados, o actos con la intención de comercializar o coercitivos de la sexualidad, cometidos por cualquier persona independientemente de su relación con la víctima, en cualquier escenario⁸. Puede incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno. No es necesario que medie violencia o amenaza para considerar la existencia de violencia sexual.

⁶ Intersex es un término que se refiere a todas aquellas personas cuyo sexo no se puede asignar a las categorías "hombre" o "mujer".

<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

⁷ Definición elaborada utilizando el reglamento de la Ley 30364

<https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2018/06/REGLAMENTO-version-mimp.pdf>

⁸ Organización Mundial de la Salud (2011, p. 2) Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;jsessionid=BE5E63C80049025E75E401A6C8AA5047?sequence=1

Violación sexual

La violación sexual está definida como “la penetración forzada físicamente o empleando otros medios de coacción, por más leves que sean, de la vulva, el ano o la boca, usando un pene, otras partes corporales o un objeto. El intento de realizar algunas de las acciones mencionadas se conoce como intento de violación. La violación de una persona llevada a cabo por dos o más agresores se denomina violación múltiple”⁹. No es necesario que medie violencia o amenaza para considerar la existencia de una violación sexual.

Artículo 4: Definición y tipología

Violencia

La violencia es el uso intencional o no de la fuerza o el poder, de hecho o como amenaza, contra otra persona o grupo de personas, causando -o con probabilidades de que cause- lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos, privaciones o afectaciones de cualquier tipo.

La Asociación reconoce y respeta la legislación vigente, por lo que las definiciones contenidas en la Ley 30364 y su Reglamento, así como el Código Penal, serán aplicables para la descripción de conductas sancionables. Sin perjuicio de ello, el presente reglamento no se limita a únicamente dichas conductas, por lo que para la aplicación del presente Reglamento la violencia puede manifestarse, por ejemplo, a través de las siguientes conductas según la tipología:

Violencia sexual

- Violación sexual o el intento de violación sexual
- Tocamientos de connotación sexual
- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta sexual no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

⁹ Organización Panamericana de la Salud (2003) Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, p.61. Revisado el 2 de mayo de 2019 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/112670/9275315884_spa.pdf?sequence=1

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas o no deseadas por la víctima.
- Llamadas, mensajes y contacto virtual con contenido sexual o la insistencia para tener un contacto sexual o íntimo no deseado por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo a los avances con intención o connotación sexual.
- Desnudo forzado

Violencia física

- Golpes, patadas de manera directa o usando algún objeto a cualquier parte del cuerpo
- Golpes, patadas de manera directa o usando algún objeto a la pared u otros objetos o infraestructura en la presencia de la víctima o con intención de amenazarla

Violencia simbólica

- Mensajes, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia, así como aquellas que invisibilizan a determinados grupos de personas.
- Burlas o frases que justifican la subordinación femenina y/o de la violencia basada en género, raza, clase, diversidad corporal, discapacidad, entre otros.

Violencia económica

- Acción u omisión que ocasiona daño o sufrimiento a través de menoscabar los recursos económicos o patrimoniales.
- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de los bienes.
- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias.
- La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Violencia psicológica y verbal

- Insultos, malas palabras con la intención de hacer daño a la otra persona.
- Manipulación y coerción
- Empleo de nombres o pronombres con los que no se identifique la otra persona

- Frases que disminuyen la autoestima de la persona
- Críticas constantes a la persona o a su desempeño
- Trato pasivo agresivo (patrón de comunicación en el que no se expresan de manera abierta y directa los pensamientos o sentimientos negativos, sino que se utilizan "indirectas" o referencias. Esto se percibe como una desconexión entre lo que la persona dice y hace¹⁰)

Discriminación

Todo acto de "distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos fundamentales, así como su promoción o incitación

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra"¹¹.

Artículo 5: Bases legales nacionales

- Constitución Política del Perú
- Convención Americana sobre Derechos Humanos e instrumentos internacionales de derechos humanos de los que el Estado peruano sea parte
- Código Penal
- Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP.
- Decreto Legislativo No. 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual Y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento

¹⁰ Hall-Flavin, D. (2019) Comportamiento pasivo-agresivo. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/expert-answers/passive-aggressive-behavior/faq-20057901>

¹¹ Artículo 1 de la Convención Americana contra toda forma de discriminación e intolerancia

TÍTULO II: Medidas de prevención

Artículo 6: Medidas de promoción de una convivencia sin violencia ni discriminación

- Charlas de capacitación y sensibilización sobre prevención de la violencia, discriminación y hostigamiento sexual, así como sobre herramientas para detectarlas y actuar frente a ellas. Cuando menos, estas se darán una vez al año.
- Realización de encuestas que contemplen la problemática de violencia, discriminación y hostigamiento sexual al interior de la organización con la finalidad de realizar diagnósticos actualizados sobre el tema, en base a los cuales se pueda adoptar determinadas acciones.
- Difusión del presente reglamento y cada una de sus actualizaciones.
- El conocimiento de cualquier denuncia o la comisión de cualquier acto de violencia o discriminación permite la suspensión de cualquier contrato de locación.

Artículo 7: Difusión del reglamento

El presente reglamento deberá publicarse en la web de la institución y se le enviará a toda persona miembro, voluntaria o prestadora de servicios. Además, se deberá detallar su contenido en las charlas propuestas en el artículo 6.

Artículo 8. Adopción de medidas para el respeto de la identidad de género

Toda persona que forme parte de Más Igualdad o se vincule con ella podrá solicitar usar los pronombres y/o el Nombre con el que se identifique. Esto incluye el uso del correo electrónico institucional o cualquier otro medio de identificación que designe la Asociación. En el caso de contratos y la emisión de certificados o constancias, a solicitud de la persona interesada, la Asociación podrá adicionalmente emitirlos usando los nombres y pronombres con los que la persona se identifica, o utilizando las iniciales. Esto se solicita a través de cualquier medio escrito (correo, redes sociales) o de manera verbal a cualquier persona miembro del Consejo Directivo o encargada de alguna coordinación.

TÍTULO III: Procedimientos disciplinarios

Artículo 9: Comisión para la investigación y sanción de la violencia

Esta comisión está idealmente compuesta por una (01) personas miembros del Consejo Directivo, una persona (01) a cargo de alguna de las coordinadores (Comunicaciones, Incidencia Política, Educación e Investigación, Proyectos) y una (01) persona asociada. El Consejo Directivo elige a esta comisión según el caso y tomando en consideración aspectos como el conflicto de interés, la representatividad de las partes según el caso, la paridad y la idoneidad de las personas miembro (saberes y capacidades). Se aconseja que esté siempre presente por lo menos una persona con estudios de derecho y otra con estudios en psicología – psicoterapia (para el recojo de testimonio y contención emocional).

Las personas denunciadas no pueden formar parte de la Comisión, tampoco su conviviente, familiar o con quien tenga vínculo sexoafectivo. Es importante que cualquier miembro de la Comisión que considere que no está apto para realizar la investigación por temas personales, emocionales o de cualquier otro tipo de sesgo, lo comunique inmediatamente al Consejo Directivo para excluir su participación.

La composición de la Comisión varía según cada caso. El Consejo Directivo propondrá a las personas miembros su incorporación a la Comisión mediante cualquier medio señalando brevemente los indicios o hechos que motiven la investigación y estas tendrán un plazo de 24 horas para aceptar o no su integración, la cual podrá o no estar motivada en los supuestos del párrafo anterior. Aun en caso de rechazo, la persona miembro que recibió la propuesta se compromete a guardar confidencialidad sobre los hechos o indicios conocidos hasta ese momento.

Artículo 10: Recepción de denuncias

Las denuncias se podrán presentar de manera verbal o escrita ante cualquier persona miembro del Consejo Directivo o encargada de cualquier coordinación, mediante cualquier medio (correo electrónico, redes de Más Igualdad o de manera presencial). Si lo recibe una persona encargada de una coordinación debe transmitir la denuncia a cualquier persona miembro del Consejo Directivo en no más de 24 horas.

Las denuncias pueden realizarse independientemente de la temporalidad, es decir, son efectivas siempre y cuando involucren a miembros del equipo de Más Igualdad, incluso antes de haber ingresado a la Asociación.

10.1 Las denuncias *por hechos de hace más de 12 meses*, solo pueden ser realizadas con conocimiento y consentimiento de la víctima. En ningún caso el proceso sancionador podrá ser iniciado por la persona agresora, si no se cuenta con el consentimiento de la víctima, a fin de evitar revictimización.

10.2 Si se reporta una situación de violencia o discriminación que la víctima no conoce o que no consiente *que se reporte*, solo se abrirá el caso si esta situación es *no mayor a 6 meses* y puede poner en riesgo a otras personas, *con el único objetivo de informar sobre los hechos a las instituciones estatales correspondientes* .

10.3. Si no existe tal riesgo, se trabajará de manera interna a través del equipo psicológico. Esto implica que no se solicitará testimonio de la víctima, para evitar la revictimización¹²

10.4 Una vez recibida la denuncia en no más de 24 horas se le debe ofrecer los canales de atención física y psicológica con los que cuente la institución o con los que se ofrezca a nivel estatal. El informe que se emita como resultado de la atención recibida puede servir como medio probatorio si la víctima lo considera pertinente.

Artículo 11: Medidas de protección

- Una vez recibida la denuncia se podrá separar preventivamente a la persona denunciada de la organización. La responsabilidad de sus funciones es trasladada a otra persona. Si se trata de un consultor externo o proveedor de servicios con quien hay un contrato de prestación, se le solicitará la suspensión del contrato hasta que finalice la investigación en su contra.
- La víctima o denunciante recibirá apoyo y contención psicológica durante la investigación por parte del equipo psicológico, si así lo requiere.
- La víctima será informada sobre los servicios estatales y procesos judiciales que se encuentran a su alcance, de existir indicios de hechos pasibles de denuncia o atención por parte de las autoridades estatales.
- Rotación de la persona denunciada a un área o espacio donde no tenga contacto con la persona denunciante (por ejemplo, cambiar de Coordinación).
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una medida de protección legal, si la situación lo requiere.
- Cualquier otra medida solicitada por la víctima o considerada por el Comité.
- Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas a solicitud de la víctima siempre que se encuentre debidamente sustentado.

Artículo 12: Investigación y presentación de descargos

¹² Sea que se trate de una situación bajo riesgo o no, detallada en los puntos 10.2 o 10.3., la organización solo podrá iniciar un proceso sancionador contra la persona asociada, si se cuentan con otros medios probatorios que acrediten claramente los hechos, como videos, denuncia pública de la víctima, testigos directos de la organización o similares, sin que sea necesario solicitar el testimonio de la víctima*.

Cuando el Consejo Directivo tiene conocimiento de una denuncia, debe conformar la Comisión Investigadora en el plazo de 48 horas, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente Reglamento.

1. Una vez conformada la Comisión, esta analizará la denuncia y los documentos que haya podido presentarse. En caso se trate de una denuncia a pedido de parte, la Comisión se pondrá en contacto con la persona denunciante y con la víctima, en caso fueran personas distintas, y le informará sobre el inicio de las acciones y los pasos a seguir.
2. La Comisión tiene 24 horas para comunicarle formalmente a través de correo electrónico o cualquier otro medio escrito a la persona denunciada que se realizará un proceso de investigación y que deberá presentar sus descargos en los próximos tres (03) días calendario luego de notificada la denuncia o los hechos que conozca la Comisión hasta el momento, de ser investigación de oficio.
3. Tanto la persona denunciada como la denunciante pueden presentar, además, cualquier medio probatorio en formato escrito, audiovisual o fotográfico.
4. La Comisión Investigadora puede solicitar el testimonio de personas testigo, personas externas o personas miembro de la asociación, a quienes se les protegerá con confidencialidad o anonimato.
5. Las medidas de protección también pueden ser aplicadas a quienes participen como testigos, siempre y cuando lo soliciten o la evaluación del caso lo amerite.
6. La Comisión Investigadora, a través de la presidencia o dirección ejecutiva puede solicitar a otras organizaciones información sobre procesos o denuncias contra la persona investigada, siempre y cuando se proteja la identidad de las víctimas / denunciantes y testigos.
7. Se solicita testimonio a la víctima, esta entrevista se realizará una única vez o puede presentar su descargo de manera escrita y firmada a través de algún miembro de la comisión. Este testimonio será considerado medio probatorio y deberá ser valorado y motivado en la resolución final. En caso que la víctima haya presentado ya su declaración ante autoridades estatales, laborales o de otra índole, se preferirá valorar dicho testimonio antes que realizar una nueva entrevista, siempre que la víctima así lo autorice.
8. En los casos de violencia sexual, que se caracterizan por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y su agresor/a/e, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales. Por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.
9. Si solo hay medios probatorios testimoniales se puede solicitar opinión psicológica y legal a aliados externos (configurar equipo consultivo).
10. En máximo 15 días calendario desde la formación de la Comisión Investigadora se debe emitir un informe de investigación. Este informe debe contener resumen de los hechos, listado de medios probatorios, resumen de descargo y recomendaciones de

sanción (medidas contra la persona denunciada) y reparación (medidas a favor de la persona denunciante). Asimismo, se deberá incluir los factores de riesgo que se hayan podido identificar en el caso concreto, a fin de sugerir modificaciones en las estructuras, dinámicas o procesos de Más Igualdad que puedan prevenir casos similares a futuro.

11. El informe será puesto en conocimiento del Consejo Directivo, el cual en un plazo de diez (10) días calendario debe emitir la resolución final del caso. Dentro de dicho plazo deberá trasladar el informe a la persona denunciada y a la víctima para que presenten sus alegatos en un plazo de tres (03) días. Una vez emitida la resolución, ésta deberá ser comunicada a la persona denunciante, la víctima y a las personas miembro del equipo de Más Igualdad en no más de diez (10) días calendario.
12. La resolución que pone fin al procedimiento interno no puede ser impugnada. Sin perjuicio de ello, ante el conocimiento de hechos o pruebas nuevas vinculados con la denuncia, la Comisión podrá volver a reunirse para evaluarlos y correr traslado de ellos a la persona denunciada. En un plazo de dos (02) días, la persona denunciada deberá presentar sus descargos sobre los nuevos hechos y la Comisión deberá emitir un informe en un plazo de cinco días. El conocimiento de hechos o pruebas nuevas puede dar lugar a una variación de la sanción.
13. En el caso que la persona denunciada o denunciante quiera reconsiderar la decisión del Consejo Directivo, solo si se cuenta con nueva información, esta deberá solicitarse en un plazo no mayor de 1 semana desde la emisión de la resolución.

Artículo 13: Investigaciones de oficio

El Consejo Directivo debe iniciar investigaciones de oficio a través de la detección de indicios internos o externos que involucren a personas miembro del equipo de Más Igualdad. A partir de ello conforman la Comisión y se abre una investigación. Esto siempre siguiendo las especificaciones del artículo 10 del presente reglamento.

Artículo 14: Denuncia a Ministerio Público

De identificarse indicios de la comisión de un delito durante o como consecuencia de la investigación, el Comité se encuentra en la obligación de informar al Comité Directivo y proceder a informar al Ministerio Público de los hechos correspondientes. El plazo máximo para la comunicación al Ministerio Público es de 24 horas desde conocidos los hechos o su corroboración como consecuencia de la investigación.

TÍTULO IV: **Sanciones y reparaciones**

Artículo 15: Criterios para evaluar la adopción de sanciones y reparaciones

Siguiendo un enfoque de la víctima, de género e interseccional, se deberá analizar bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, teniendo en consideración la percepción y evaluación de la víctima, la que se obtiene a través de su testimonio.

Artículo 16: Sanciones

- Amonestación escrita
- Suspensión (no menor a 1 mes ni mayor a 6 meses)
- Separación definitiva
- Inhabilitación de asumir cargos en el Consejo Directivo o en las Coordinaciones
- Inhabilitación para asumir vocerías

Artículo 17: Medidas reparatorias

Se sugiere incluir medidas reparatorias, a solicitud de la víctima y con consentimiento de la persona sancionada. Estas pueden incluir:

- Asumir costos de atención psicológica de víctima (duración evaluada por equipo psicológico)
- Mediación y diálogo reparatorio (con mediación de psicoterapeuta)
- Acudir a terapia psicológica (persona sancionada) con el objetivo de reconocer violencias y manejar conductas.
- Admitir y pedir disculpas públicas por las violencias cometidas.
- Pago de indemnizaciones por daño al proyecto de vida, etc.
- Otras que la víctima pueda proponer

Artículo 18: Comunicación y difusión de resolución

De considerarse necesario (peligro inminente para otras personas) y teniendo en cuenta el contenido de la resolución, se pondrá en conocimiento los hechos a otras organizaciones o instituciones, con el objetivo de prevenir otras situaciones de violencia, sin exponer los datos de la(s) víctima(s) involucrada(s) ni cualquier referencia que las haga identificables. A solicitud de la víctima también se puede realizar esta acción. Esta consideración debe seguir los criterios de proporcionalidad y salud mental de todas las personas involucradas.

Asimismo, se podrá publicar en la página oficial de Más Igualdad y en todas sus redes sociales los hechos que motivaron el proceso, el trámite de la denuncia y la decisión de sanción que se adopte contra la persona denunciada salvaguardando la identidad de las víctimas, cuando éstas lo requieran o así lo evalúe el Consejo Directivo por la gravedad de

los hechos. En caso de ser una resolución de archivo o desestimación de la denuncia, también procederán las mismas medidas a solicitud de la persona denunciada.

TÍTULO V: **Medidas complementarias**

Artículo 19: Medidas complementarias

Sin perjuicio de las medidas complementarias que la Comisión Investigadora advierta en los casos concretos o incluso sin ellas, el Consejo Directivo deberá analizar los factores organizacionales que puedan estar permitiendo o favoreciendo los actos de violencia, discriminación u hostigamiento.

Artículo 20: Sesión de asamblea para información de los hechos

Los hechos que motivaron la investigación, así como las medidas adoptadas por el Consejo Directivo serán puestas en conocimiento de las personas asociadas por correo electrónico. Si el Consejo Directivo lo considera, también podrá convocar a una sesión para informar sobre dichos hechos. La sesión de asamblea también podrá ser requerida por cualquiera de los miembros, ante lo cual el tema deberá agendarse en la sesión más próxima de la organización.

En dicha sesión cualquier miembro podrá poner en conocimiento del Consejo Directivo los hechos o pruebas nuevas a que se refiere el numeral 13 del artículo 12 del presente Reglamento, lo que dará lugar al procedimiento ahí establecido.

Asimismo, una vez que los hechos y decisión sean puestos en conocimiento de las personas miembro de Más Igualdad, cualquier integrante de la asociación que detecte factores organizacionales que hayan podido favorecer o permitir estos actos de violencia, discriminación u hostigamiento sexual podrá proponer en ese mismo momento o días después medidas complementarias para evitar que dichos actos se repitan.

Artículo 20: Sistema contra la violencia, discriminación y hostigamiento

En atención a las diversas y cambiantes manifestaciones de la violencia, discriminación y hostigamiento sexual, el Consejo Directivo deberá evaluar las medidas tomadas para prevenir, atender y sancionar dichas conductas durante, cuando menos, una sesión anual. Para ello, se tomarán en cuenta todas las denuncias presentadas y tramitadas desde la última sesión anual donde se agendó el tema.

La finalidad del sistema es retroalimentar el presente reglamento y cualquier otro instrumento de gestión con medidas preventivas o que puedan mejorar la atención y sanción de la violencia, discriminación y hostigamiento sexual, así como evaluar las dinámicas de la organización y sus posibles espacios donde puedan surgir hechos de violencia, discriminación u hostigamiento. El Consejo Directivo, asimismo, podrá tener en cuenta las nuevas concepciones que surjan sobre estas violencias y buenas prácticas que se hayan presentado en otras organizaciones que puedan ser implementadas en Más Igualdad.

De preferencia, esta sesión se dará antes de la capacitación anual dirigida a todas las personas miembro de Más Igualdad, a fin de que esta se pueda diseñar y adaptar a las necesidades que el Consejo Directivo advierta en su sesión anual.