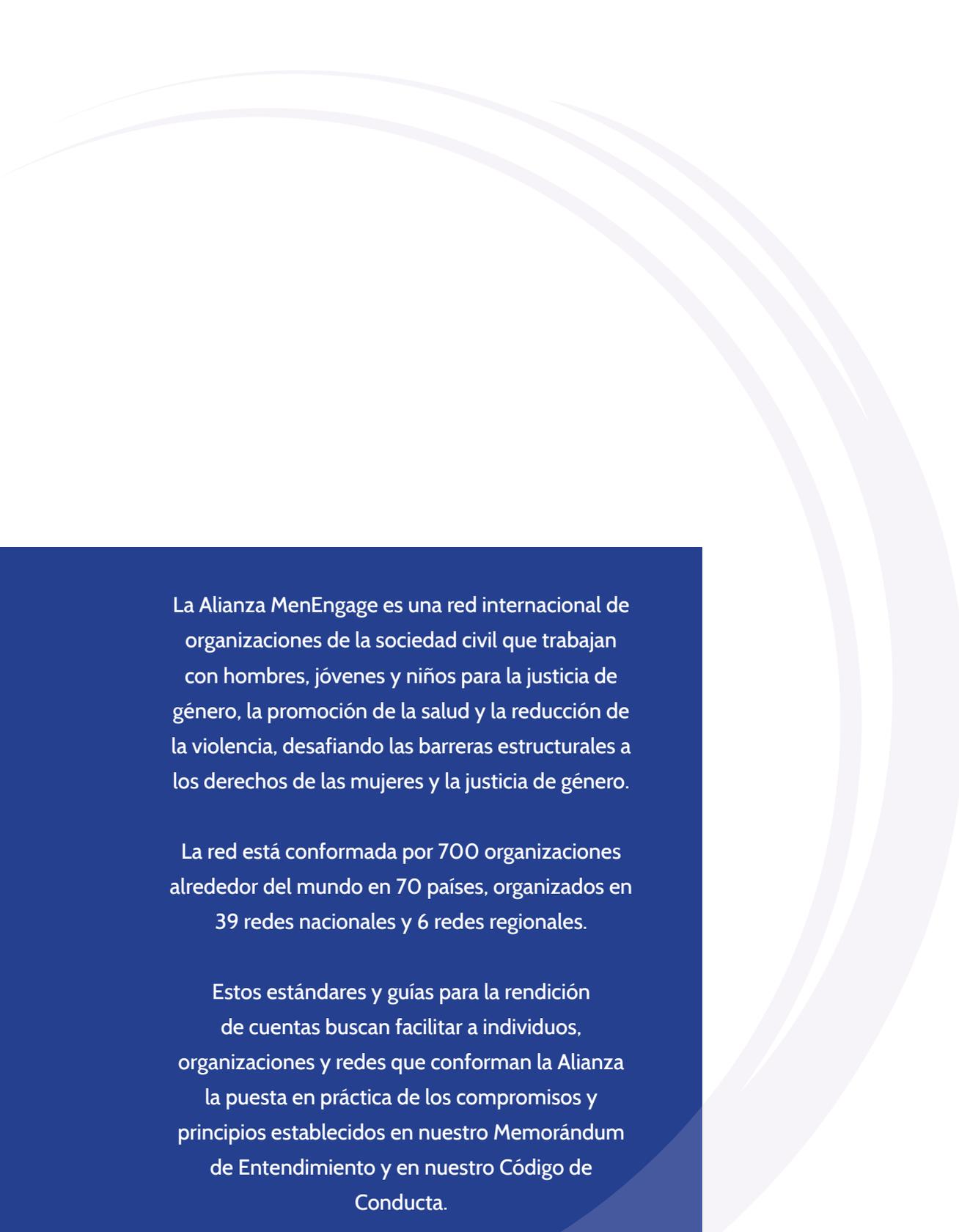




**MenEngage Alliance**  
working with men and boys for gender equality

Alianza MenEngage

# ESTÁNDARES Y GUÍAS PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS



La Alianza MenEngage es una red internacional de organizaciones de la sociedad civil que trabajan con hombres, jóvenes y niños para la justicia de género, la promoción de la salud y la reducción de la violencia, desafiando las barreras estructurales a los derechos de las mujeres y la justicia de género.

La red está conformada por 700 organizaciones alrededor del mundo en 70 países, organizados en 39 redes nacionales y 6 redes regionales.

Estos estándares y guías para la rendición de cuentas buscan facilitar a individuos, organizaciones y redes que conforman la Alianza la puesta en práctica de los compromisos y principios establecidos en nuestro Memorandum de Entendimiento y en nuestro Código de Conducta.

Sitio Web: [www.menengage.org](http://www.menengage.org)

Mayo 2017

*(Esta versión es una traducción del original en inglés publicado en el 2014 con algunas adaptaciones)*

# TABLA DE CONTENIDOS

**4** Antecedentes e Introducción

**8** Los Estándares de Rendición de Cuentas de MenEngage

**11** **SECCION I:**  
PREVENCION DE INCUMPLIMIENTOS A LOS PRINCIPIOS Y  
CODIGO DE CONDUCTA DE MENENGAGE

**29** **SECCION II:**  
RESPUESTAS A LOS INCUMPLIMIENTOS AL CODIGO  
DE CONDUCTA

**36** ANEXO  
Código de Conducta Global de MenEngage

# ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN

La meta de MenEngage es ser una voz unida y una red global en la incidencia política, el intercambio de información y el fortalecimiento de capacidades para el involucramiento de los hombres y niños en la equidad de género en colaboración con los esfuerzos que luchan por los derechos de las mujeres y las niñas. Como red de activistas y organizaciones de la sociedad civil, MenEngage reconoce que su trabajo nace de una tradición feminista y que las organizaciones lideradas por mujeres han creado las bases para el trabajo de género. MenEngage busca dar seguimiento a este trabajo de base, colaborando con los movimientos de mujeres y contribuyendo al ejercicio de sus derechos. Sin embargo, ha surgido la pregunta si el trabajo con hombres contribuye a las metas y objetivos de los movimientos de mujeres y a la causa por la equidad de género. Estos cuestionamientos requieren que nos planteemos: “¿Qué significa cuando se dice que MenEngage es responsable de rendir cuentas a los movimientos de mujeres, y a otros movimientos sociales?”

Dentro del contexto de la Alianza MenEngage, el “rendir cuenta” significa:

- » Estar consciente del poder y privilegio que uno tiene y abierto a la crítica constructiva;
- » Tomar medidas para abordar las prácticas personales e institucionales que van en contra de nuestros principios de igualdad de género y derechos humanos, reconociendo y enmendando cualquier daño causado;
- » Respetar y promover el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos
- » Crear estructuras de consulta y alianza con organizaciones de derechos de las mujeres. *(Véanse en particular los estándares MenEngage 2, 3, 4, 5 y 7 como ejemplos).*

La rendición de cuentas requiere el desarrollo de una capacidad receptiva en los hombres y en otras personas que ocupan posiciones de poder y privilegio, para que puedan escuchar las perspectivas de los grupos oprimidos y convertirse en aliados auténticos.

Esta definición hace hincapié en la rendición de cuentas como una *responsabilidad proactiva*, lo cual significa que recae sobre el individuo y las organizaciones comportarse de manera consistente con los Principios y Códigos de Conducta de MenEngage.

El ímpetus tras la creación de estos Estándares y Guías proviene de las demandas que recibimos de establecer estándares básicos para la rendición de cuentas en el trabajo que realizan las organizaciones integrantes de la Alianza MenEngage. Estos estándares y guías están en su mayoría enfocadas en las alianzas con los movimientos de mujeres. Esto se basa en el principio de que el trabajo con hombres y niños por la equidad de género complementa el trabajo por el empoderamiento de las mujeres y niñas.

Sin embargo, se ha hecho un esfuerzo por garantizar que el lenguaje de este documento sea inclusivo de otros grupos y movimientos sociales.

Esta guía no busca imponer un enfoque vertical sobre la rendición de cuentas, sino establecer estándares para la colaboración, transparencia y cooperación que los miembros de MenEngage puedan adaptar a las necesidades específicas de sus contextos.

## OBJETIVO DE ESTA GUÍA

Esta guía busca formalizar una serie de prácticas y afirmaciones sobre cómo la Alianza MenEngage promueve de manera proactiva una cultura de rendición de cuentas entre sus integrantes. Complementa el Código Global de Conducta de MenEngage al proveer estándares y directrices para:

**PREVENIR** la violación o incumplimiento de los Principios Básicos y el Código de Conducta de MenEngage;

**RESPONDER** de manera efectiva si surgen inquietudes en relación al comportamiento de un integrante; y

**COLABORAR** de manera abierta con los movimientos de mujeres y otras organizaciones trabajando por la justicia social.

Implementando estos estándares y guías, la Alianza MenEngage busca demostrar que sus integrantes no están por encima de las comunidades para las que trabajan, ni están exentos del escrutinio por parte de otras organizaciones. Asimismo, la Alianza MenEngage considera que desarrollar un proceso de rendición de cuentas más sistematizado ayudará a que sus integrantes se apropien de los principios de la Alianza y reduzca las posibilidades de actuar en formas que debiliten el trabajo colectivo y la integridad de la Alianza.

## COMO ESTA ESTRUCTURADO ESTE DOCUMENTO

Este documento está dividido en tres secciones principales: Primero, un resumen de los Estándares para la rendición de cuentas de MenEngage; Segundo, maneras de prevenir incumplimientos a los Principios y Códigos de Conducta de MenEngage; y tercero, formas de dar respuesta a incumplimientos de los principios o cuando surgen denuncias o preocupaciones sobre posibles incumplimientos.

Dentro de la segunda sección, la guía está dividida en cuatro subsecuentes secciones, que toman en cuenta los niveles a los cuales los integrantes de MenEngage trabajan. Estas incluyen lo siguiente:

**NIVEL GLOBAL Y REGIONAL** se refiere a la rendición de cuentas por parte de la Junta Directiva Global de MenEngage y de otros integrantes en posiciones de liderazgo.

**NIVEL NACIONAL** se refiere a la rendición de cuentas de integrantes de MenEngage hacia los movimientos de mujeres y hacia otros movimientos por la justicia social. Además incluye la responsabilidad de promover la rendición de cuentas entre miembros de MenEngage.

**NIVEL ORGANIZACIONAL** incluye la necesidad de desarrollar e implementar políticas institucionales y prácticas éticas que reflejan la misión de lograr la equidad de género.

**NIVEL INDIVIDUAL** se refiere a la rendición de cuentas por parte de activistas e integrantes del personal dentro de una organización integrante de MenEngage.

## MANUAL DE HERRAMIENTAS DE MENENGAGE PARA LA RENDICION DE CUENTAS

*¿Quiere saber cómo abordar la rendición de cuentas con sus colegas? ¿Quiere herramientas prácticas que le faciliten hacerlo? Revise el Manual de Herramientas de MenEngage para la Rendición de Cuentas, que puede ser descargado del sitio web de MenEngage. Ese Manual fue diseñado para complementar los Estándares y guía de MenEngage para la Rendición de Cuentas a través de la provisión de herramientas prácticas (cuatro sesiones grupales y herramienta de acompañamiento para la aplicación de estos estándares).*

# ESTANDARES DE MENENGAGE PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS

La Alianza ha desarrollado los siguientes estándares para la rendición de cuentas dentro de la red. Reconocemos que hay grandes variaciones entre las prácticas y circunstancias locales, por lo tanto es importante que las organizaciones adapten estos estándares y normas para que calcen con las necesidades contextuales. La siguiente tabla provee un resumen de los Estándares de MenEngage para la rendición de Cuentas. El resto de esta guía profundiza sobre cómo aplicar los estándares dentro de las redes y organizaciones.

# ESTÁNDARES PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS

## CUADRO RESUMEN

#	Estándar	Método de responsabilidad mutua	Medios de verificación
<b>NIVEL GLOBAL Y REGIONAL</b>			
1	Miembros/as de MenEngage en posiciones de liderazgo promueven la responsabilidad mutua. Incentivan los más altos niveles de responsabilidad mutua entre todos los miembros y actores claves, particularmente grupos organizados por los derechos de las mujeres.	<p>(1) Firmar Código de Conducta de MenEngage.</p> <p>(2) Difundir y sensibilizar sobre el Código de Conducta y los Estándares de Responsabilidad mutua a lo interno de la red.</p>	<p>(1) Código de conducta de MenEngage firmado.</p> <p>(2) Comunicación escrita sobre la difusión de Códigos de conducta y Lineamientos de Responsabilidad mutua.</p>
2	El liderazgo de MenEngage trabaja en conjunto para apoyar otros/a miembros en la búsqueda de soluciones en asuntos de responsabilidad mutua.	<p>(1) Divulgar información sobre las personas puntos focales a quienes se les puede dirigir quejas o preocupaciones relacionadas con el Código de Conducta.</p> <p>(2) Nombrar y capacitar a Puntos focales para esta labor</p> <p>(3) Miembros Regionales o Globales de MenEngage Regional atienden las quejas o preocupaciones recibidas</p>	<p>(1) Documentación sobre miembros relevantes de MenEngage.</p> <p>(2) Documentación de MenEngage Global y Coordinaciones regionales relevantes.</p>
<b>NIVEL NACIONAL</b>			
3	Miembros/as y redes de MenEngage buscan colaboración, diálogo abierto y crítica constructiva de organizaciones de derechos de las mujeres y otros actores claves.	<p>(1) Comités de dirección de MenEngage a nivel nacional incluyen al menos dos organizaciones de derechos de las mujeres.</p> <p>(2) Sostener dos reuniones al año con actores claves que no son de la Red (e.g. grupos de mujeres, grupos organizados por los derechos de niños y niñas).</p>	<p>(1) Memorándum de Entendimiento firmado con grupos organizados por los derechos de las mujeres.</p> <p>(2) Minutas de estas reuniones u otra documentación que especifique la presencia de grupos clave.</p>
4	Miembros/as de MenEngage invitan e incluyen a organizaciones de mujeres y otros actores claves en la mejora de programas e iniciativas de equidad de género.	Al planificar programas o iniciativas, invitar a actores claves, especialmente integrantes de organizaciones por los derechos de las mujeres, para ser parte del comité de dirección o asesore/as técnico/as.	Acuerdos de asociación con grupos clave.
5	Miembros/as de MenEngage trabajan con otras organizaciones de justicia social para promover responsabilidad mutua y apoyar los Principios básicos.	<p>Fortalecer la capacidad de las organizaciones dentro y fuera de la red a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir los Principios básicos de MenEngage y su Código de Conducta</li> <li>• Organizando discusiones en línea</li> <li>• Facilitando capacitaciones en responsabilidad mutua</li> <li>• Usando momentos de aprendizaje</li> <li>• Compartiendo materiales y recursos</li> </ul>	Documentación de cualquiera y todas estas estrategias.

#	Estándar	Método de responsabilidad mutua	Medios de verificación
<b>NIVEL ORGANIZATIVO</b>			
6a	Miembros/as de MenEngage establecen un conjunto básico de políticas institucionales que reflejen el respeto por y el compromiso con un ambiente de trabajo equitativo.	Establecer políticas institucionales que aborden los siguientes temas: 1) Uso de Drogas y Alcohol 2) Protección de niños y niñas 3) Acoso Sexual 4) No discriminación 5) Permiso parental (no estándar, pero fuertemente recomendado)	Manual de Personal o Recursos Humanos.
6b	Miembros/as de MenEngage aseguran que todo el equipo conoce y comprende las políticas institucionales de la organización.	Difundir estas políticas ampliamente a lo interno de la organización.	
7	Miembros/as de MenEngage promueven liderazgo de mujeres dentro de sus organizaciones y/o incluyen representantes de organizaciones por los derechos de mujeres en sus Consejos de Dirección	(1) Desarrollar políticas que promueven el liderazgo de mujeres, como por ejemplo, que un requisito sea que el 50 por ciento de lo/as miembro/as del Consejo de Dirección debe estar integrado por organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres.  (2) Designar mujeres en posiciones de liderazgo dentro de la organización.	Política institucional que explicita que un porcentaje de lo/as miembro/as de los Consejos de Dirección deben provenir de organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres.
8	Miembros/as de MenEngage se aseguran que el equipo que trabaja con hombres y con niños entiende el Código de conducta de MenEngage o su adaptación regional o nacional.	Como organización, firmar el Código de Conducta de MenEngage.	Copia de Código de Conducta de MenEngage firmado.
9	Cuando aplique, miembros de MenEngage se atienen a estándares y principios internacionales de investigación.	(1) El equipo de la organización se capacita en IRB (Consejo de Revisión Institucional) y/o (2) Como miembro de MenEngage, trabajar con un instituto de investigación acreditado con experiencia en investigación internacional.	(1) Copia de certificado de capacitación en CRI y/o (2) Acuerdos que muestren asociación con instituto de investigación.
<b>NIVEL INDIVIDUAL</b>			
10	Todo/as lo/as miembro/as de MenEngage están de acuerdo y firman un código de conducta que delinea expectativas de conducta equitativa en términos de género y derechos humanos.	Firman Código de Conducta	Copias de Código de conducta firmado
11	Miembro/as de MenEngage conocen y practican los Estándares y Lineamientos de Responsabilidad Mutua de MenEngage	Ser parte del entrenamiento en responsabilidad mutua de MenEngage.	Listados de asistencia de entrenamiento en responsabilidad mutua.
12	Miembro/as de MenEngage implementan iniciativas que promueven la auto reflexión crítica sobre las relaciones de poder y los privilegios.	(1) Dedicar tiempo para discutir experiencias personales y asuntos relacionados con la ética y el poder.  (2) Llevar a cabo periódicamente actividades que permitan la clarificación de valores con el equipo.	Minutas de reunión y documentación de actividades.

# **SECCION I:**

## **PREVENCION DE INCLUMPLIMIENTOS DE LOS PRINCIPIOS Y CODIGO DE CONDUCTA DE MENENGAGE**

# NIVEL GLOBAL Y REGIONAL

## TRABAJANDO CON INTEGRANTES DE MENENGAGE

Las y los integrantes de MenEngage en posiciones de liderazgo son responsables de representar a la red a nivel internacional como una entidad con transparencia. A continuación, los Estándares para la rendición de cuentas para integrantes de la Alianza MenEngage que trabajan a este nivel:

**ESTÁNDAR #1 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS:** **Integrantes de MenEngage en posiciones de liderazgo deberán promover la rendición de cuentas, incidiendo para que los miembros de la Alianza sostengan los más altos niveles de rendición de cuentas ante los actores aliados, en particular hacia los movimientos de mujeres, y deberán ellos mismos sujetarse a la rendición de cuentas.**

*Garantizar que todos los integrantes de MenEngage firmen el Código de Conducta.*

El Código de Conducta de MenEngage es el primer paso para la rendición

de cuentas. A partir de su publicación en Marzo 2014, los miembros han tenido la oportunidad de adaptar y firmar el Código de Conducta. Es responsabilidad de líderes de MenEngage dar seguimiento y garantizar que este documento sea diseminado y firmado por todas las organizaciones integrantes de su país o región.

*Trabajar con los miembros para diseminar el Código de Conducta y los Estándares para la Rendición de Cuentas*

Es responsabilidad de las y los líderes de MenEngage garantizar que todo integrante esté consciente del Código de Conducta y los Estándares de MenEngage para la rendición de Cuentas. Crear conciencia incluye:

- » Compartir el Código de Conducta y los Estándares para la Rendición de Cuentas en reuniones regionales (ya sea en persona, por teléfono o el Internet);

- » Apoyar a las redes para adaptar los Estándares para la Rendición de Cuentas según el contexto nacional o regional;
- » Dar seguimiento a la diseminación de los estándares, motivando a los miembros a participar en entrenamientos sobre la Rendición de Cuentas de MenEngage; y
- » Agendar entrevistas individuales con miembros de las redes sobre cómo se plantean implementar los estándares.

A continuación se describen algunas estrategias para promover la rendición de cuentas entre integrantes de MenEngage, así como con otras organizaciones fuera de la red.

### **Compartir los Principios Básicos, Código de Conducta y Estándares para la Rendición de Cuentas establecidos por MenEngage.**

Por ejemplo, Hombres por la Equidad de Género (MFJ) en Suecia compartió su Plataforma Ideológica con aspirantes a miembros – un documento que establece sus valores y visión respecto al trabajo de género con hombres.

### **Realizar talleres de entrenamiento sobre rendición de cuentas.**

Una serie de materiales para entrenamiento sobre rendición de cuentas está disponible en el sitio Web de MenEngage. El propósito de este entrenamiento es crear conciencia sobre los estándares de MenEngage

para la rendición de cuentas y saber cómo implementarlos. Además de llevar a cabo este entrenamiento dentro de su propia organización, es importante organizar eventos similares con otras organizaciones.

### **Utilice las redes sociales para promover la rendición de cuentas y para generar debates.**

Por ejemplo, CariMAN en Jamaica organizó un grupo en Facebook donde los hombres expresaban sus puntos de vista acerca de las relaciones de género, incluyendo a hombres que no están alineados con los principios de la red. Este espacio le permitió a CariMAN dialogar con estos hombres “en el punto donde se encuentran” y debatir con ellos. El Integrante de CariMAN sugiere que es importante postear un descargo de responsabilidad que establece que las ideas expresadas ahí no representan las de la organización anfitriona. También nota que es importante regular quienes pueden postear contenido en la página.

Además de organizar estos foros de debate en Internet, muchos otros integrantes de MenEngage notan que es importante desafiar cualquier material sexista o cuestionable publicado en línea por otras personas, incluyendo amigos y colegas.

**Aprovechar las oportunidades de aprendizaje.** Ya sea en una mesa redonda con otros profesionales, una conversación casual en la cocina con sus colegas, o durante cualquier otro tipo de interacción, pueden haber momentos en que se hagan comentarios cuestionables o sexistas. Es importante reconocer que todos, especialmente aquellos nuevos al campo de trabajo de promover la participación de hombres y niños, están en un estado constante de aprendizaje. Muchas veces, aquellos que hacen comentarios sexistas o de alguna forma ignorantes no tenían mala intención. Use estos momentos como “oportunidades de aprendizaje” para generar conciencia cultural, racial o de género. En otras palabras, en vez de excluir o avergonzar a otros, lo cual puede provocar enojo, vergüenza o la censura, maximice esta oportunidad para debatirlos de manera respetuosa. Por otra parte, un comentario hecho con el fin de herir o perjudicar va en contra del Código de Conducta de MenEngage. En este caso, discuta la medida apropiada con los colegas de MenEngage en su país o región.

**Manténgase en contacto.** Comparta recursos e invite a organizaciones a sus eventos y actividades. Promueva el aprendizaje continuo a través de compartir las publicaciones y materiales en línea. Invite a otras organizaciones a participar en sus eventos o a observar las actividades que llevan a cabo en las comunidades donde se modela el enfoque que quieren que los demás asuman. Si no les es posible llegar al evento, comparta la agenda y el contenido a discutirse y obtenga sus aportes.

**ESTÁNDAR #2 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Líderes de MenEngage deberán apoyar a otros integrantes en la búsqueda de soluciones respecto a problemáticas relacionadas a la rendición de cuentas.**

Los integrantes de MenEngage en posiciones de liderazgo son responsables de trabajar con las redes y organizaciones en su región en el abordaje de cualquier inquietud o alegación de incumplimientos al Código de Conducta y Principios Básicos y estar involucrados en la búsqueda de soluciones adecuadas. MenEngage designará de manera específica a individuos como puntos focales que estarán a cargo de recibir denuncias o preocupaciones sobre el comportamiento de miembros de las redes. Para que puedan ser contactados, los datos de estos puntos focales serán publicados tanto en el sitio Web global de MenEngage como en las páginas regionales. En la próxima sección de esta guía están provistas las estrategias para abordar incumplimientos.

# NIVEL NACIONAL

## TRABAJANDO CON MOVIMIENTOS DE MUJERES Y OTRAS ORGANIZACIONES DE JUSTICIA SOCIAL

En el trabajo con hombres y niños, es esencial estar claros sobre: 1) cómo nuestro trabajo promueve los objetivos de los movimientos de mujeres, y 2) cómo nuestras organizaciones establecen alianzas y colaboraciones con las organizaciones por los derechos de las mujeres. A continuación están los estándares para el trabajo con movimientos de mujeres, los cuales también aplican al trabajo con otros grupos por la justicia social, como las organizaciones que promueven los derechos de la niñez y los derechos de las comunidades LGBTQ.

**ESTÁNDAR #3 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Miembros/as de MenEngage buscan la colaboración, el diálogo abierto y la crítica constructiva de organizaciones de derechos de las mujeres y otros actores claves.**

Para lograr este estándar en la rendición de cuentas, los integrantes de MenEngage pueden:

*Incluir un mínimo de dos representantes de los movimientos de mujeres en los Comités Nacionales de MenEngage.*

Este método para lograr la rendición de cuentas está en los estatutos de la Alianza Global MenEngage, pero también debe ser aplicado a nivel nacional, garantizando que mujeres y niñas cuenten con un espacio permanente para presentar sus perspectivas sobre el trabajo de MenEngage. Este estándar contribuye a que nuestro trabajo con hombres y niños tenga un carácter complementario, y no opuesto, al trabajo con mujeres y niñas. Muchos integrantes de MenEngage firman un Memorándum de Entendimiento con los miembros de los comités directivos, aclarando las expectativas así como los objetivos de estas alianzas.

*Organizar un mínimo de dos reuniones o foros al año con integrantes de los movimientos de mujeres para generar*

*oportunidades de reflexión, crítica constructiva y colaboración.*

El propósito de estas reuniones es generar un ambiente de transparencia para que los movimientos de mujeres estén claramente informados sobre el trabajo que se implementa con los hombres, y sean partícipes y consultadas sobre el mismo.

En estos foros o encuentros con movimientos de mujeres, deben de abordarse las inquietudes sobre el trabajo con hombres y niños, tales como:

- » Si las iniciativas con hombres competirán por financiamiento con otras iniciativas del movimiento de mujeres, en especial aquellas que tienen pocos recursos para apoyar a las sobrevivientes de violencia;
- » Si las iniciativas con hombres pueden diluir o mediatizar la agenda feminista;
- » Si los hombres pueden manipular el discurso de género para sus propias agendas; y
- » Si los hombres pueden apoderarse del liderazgo de las mujeres en este trabajo.

Estos encuentros también deberán comunicar de manera eficaz cómo las organizaciones y redes de MenEngage rinden cuentas de sus acciones en el área de equidad de género, abordando las siguientes preguntas<sup>1</sup>:

- » ¿Cuál es la misión de tu organización?
- » ¿Cuáles son las capacidades de tu organización para la promoción de la equidad de género, y qué hace para alcanzarla?
- » ¿Cuáles son los principios básicos de tu organización?
- » ¿Cuáles son las expectativas mínimas en cuanto a buenas prácticas que tu organización se compromete a cumplir?

*Integrarse y participar de manera activa en redes lideradas por mujeres e iniciativas para la equidad de género.*

Los integrantes de MenEngage deben unir fuerzas con los movimientos y las redes de mujeres, participando en sus iniciativas y campañas. Consultarán con estas organizaciones sobre cómo pueden nuestros miembros apoyar dichas iniciativas.

1 Adaptado del de los Estándares de HAP para la Rendición de Cuentas

**ESTÁNDAR #4 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Miembros/as de MenEngage invitan e incluyen a organizaciones de mujeres y otros actores claves en la mejora de programas e iniciativas de equidad de género.**

Para lograr este estándar de rendición de cuentas, los integrantes de MenEngage pueden:

*Nominar a mujeres como asesoras en proyectos o campañas específicas y como integrantes de comités consultivos o en otras posiciones de liderazgo*

La mayoría de los integrantes de MenEngage consultan con organizaciones de mujeres y otros

actores claves, como miembros de las comunidades LGBTQ, previo a la implementación de un nuevo proyecto, quienes aportan una fuerte perspectiva de género basada en sus experiencias personales, activistas y profesionales. Dichas consultas además generan oportunidades para que estos grupos planteen inquietudes válidas, como aquellas respecto a la violencia contra las mujeres. Esto reduce potenciales futuras fricciones o resistencias.

A continuación se presentan algunos ejemplos de organizaciones miembros de MenEngage que logran de manera exitosa promover la participación y colaboración con otras organizaciones trabajando por la justicia social

## ESTUDIOS DE CASOS SOBRE EL TRABAJO CON EL MOVIMIENTOS DE MUJERES

### CASO #1:

La red MASVAW (Men's Action to Stop Violence Against Women), en coordinación con el Centro de Salud y Justicia Social en Delhi, India, convocaron a organizaciones feministas de Jagori, un centro de recursos feminista, para facilitar talleres de sensibilización sobre género. Se le solicitó a un actor clave de estos talleres integrarse al grupo de consejería de MASVAW para contribuir dentro de las estructuras y procesos evolutivos de la red. Seguido de estas colaboraciones, ofrecieron un taller en conjunto con Jagori sobre masculinidad, con participantes de ambas organizaciones, 50% hombres y 50% mujeres. Esto, a su vez, dio pauta a nuevas colaboraciones, incluyendo durante los 16 Días de Activismo contra la Violencia a las Mujeres, cuando MASVAW solicitó a los otros movimientos de mujeres llevar a cabo evaluaciones independientes del trabajo de MASVAW.

## CASO #2:

Cuando la Campaña del Lazo Blanco (WRC) de Canada consideró por primera vez implementar el evento: “Walk A Mile In Her Shoes” (una marcha de hombres para poner un alto a la violación, el asalto sexual y la violencia de género), tenían inquietudes sobre cómo podía afectar a las comunidades transgénero de la ciudad de Toronto. Así que sus organizadores decidieron consultarles directamente. Como resultado de estas consultas, comprendieron las formas en que el evento podría afectar negativamente a individuos transgénero, y debatieron sobre cómo mitigar esos riesgos. Las medidas adoptadas incluyeron tener cuidado de no ser transfóbico durante la campaña publicitaria del evento, y preparar a los voluntarios para educar a los hombres que expresaran transfobia en su participación. El WRC reporta: *“Lo que también aprendimos es que hay inmenso apoyo hacia nuestro trabajo, y que eso se incrementó con nuestro esfuerzo proactivo de dialogar con la comunidad, y escuchar atentamente.”*

## CASO #3:

Cuando Promundo y socios decidieron crear los materiales del Programa H para promover la equidad de género con hombres jóvenes, tuvieron el cuidado de crear un equipo de mujeres y hombres, incluyendo personal masculino y femenino de las cuatro organizaciones asociadas (Salud y Género, ECOS, Papai, y Promundo). También se desarrollaron materiales para una consulta con jóvenes hombres y mujeres, preguntándole a cada uno sobre sus experiencias. Los materiales desarrollados incluyen métodos de comprometer a las y los jóvenes en esfuerzos continuos para la reflexión sobre las injusticias de género y toma de acción colectiva para erradicarlas.

**ESTÁNDAR #5 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Miembros/as de MenEngage trabajan con otras organizaciones de justicia social para promover la rendición de cuentas y apoyar los principios básicos.**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, integrantes de MenEngage deberán:

*Identificar otras organizaciones de justicia social (ej. Grupos organizados*

*alrededor de los derechos de los niños y niñas, los LGBTQ, lucha contra la pobreza, derechos de las poblaciones indígenas, derechos de las poblaciones campesinas, derechos territoriales, derechos ambientales, etc.).*

*Dialogar con, y buscar incrementar la capacidad de otras organizaciones para comprometer a hombres y niños en la equidad de género (dentro y fuera de la Alianza MenEngage).*

# NIVEL ORGANIZACIONAL

## CREANDO ESPACIOS DE TRABAJO EQUITATIVOS DE GÉNERO Y DONDE SE PRACTIQUE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Igualmente importante son los procesos entre los miembros de MenEngage sobre cómo tratan a los demás dentro de las organizaciones, cómo implementan sus programas y cómo promueven un entorno laboral con equidad de género. A continuación se describe los estándares sobre políticas en el entorno laboral, incluyendo como apoyar el liderazgo de las mujeres dentro de la organización y cómo adherirse a estándares internacionales cuando se hacen investigaciones sociales.

**ESTÁNDAR #6A PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS:** Integrantes de MenEngage deben establecer una base de políticas institucionales que reflejen el respeto por y compromiso con la equidad en el ambiente laboral.

**ESTÁNDAR #6B PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS:** Las organizaciones miembros de MenEngage deben garantizar que su personal conozca y

**entienda las políticas institucionales de la organización.**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, las y los integrantes de MenEngage pueden:

*Implementar una serie de políticas en el entorno laboral que reflejan cómo se valora la equidad de género a lo interno de la organización.*

Las políticas de entorno laboral deberán reflejar el compromiso de la organización con los derechos de su personal y con los derechos de los grupos metas con quienes trabajan. Estas políticas deberán incluirse en los manuales del personal, en el sitio Web de la organización, y en otros lugares visibles. Además deben ser concretas y fáciles de entender. Todo el personal, tanto los recién integrados como los antiguos, deben firmar un compromiso de adherencia a estas políticas.

La tabla 2 muestra una sinopsis de las políticas institucionales que se espera adopten las

organizaciones que forman parte de la Alianza MenEngage.

**TABLA 2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

Política	Definición	¿Por qué esta política?	¿Quiere más información sobre cómo desarrollar esta Política?
Uso de Alcohol y Drogas	Esta política limita la posesión, uso, distribución, o fabricación de alcohol y drogas, tanto en el entorno laboral como en los lugares donde la organización hace su trabajo.	Integrantes de MenEngage representan a la Alianza en todo momento, y deben comportarse de una manera congruente con este estatus. El abuso de sustancias, incluyendo abuso de medicamentos prescritos, es incompatible con la salud y seguridad de cada integrante y con los Principios Básicos de MenEngage.	Manejo de Problemáticas relacionadas con el Alcohol y Drogas en el Entorno Laboral. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)  <a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf">http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf</a>
Protección Infantil	Esta política garantiza que se respeten los derechos de niñas y niños, que existan medidas de seguridad adecuadas y mecanismos efectivos para reportar conductas que ponen en riesgo la seguridad infantil	MenEngage está comprometida con la protección de los derechos y bienestar de niñas y niños. MenEngage promueve la participación igualitaria de hombres y niños en el cuidado de la infancia y en la creación de entornos seguros para ellas y ellos	Estándares para la protección infantil, publicado por la Coalición Manteniendo a los Niños Seguros  <a href="https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/kcstool1_-_spanish.pdf">https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/kcstool1_-_spanish.pdf</a>
Acoso Sexual	Esta política aborda los avances sexuales indeseados, demanda de favores sexuales, y otros comportamientos verbales y físicos de naturaleza sexual que generan un entorno laboral hostil, ofensivo e inseguro.  Políticas firmes en cuanto al acoso sexual estipulan los pasos a seguir para reportar estas conductas, describir como la organización debe abordar la alegación, y establecer consecuencias disciplinarias.	Integrantes de la Alianza MenEngage trabajan para alcanzar justicia social en el mundo. Esta misma ética de trabajo aplica al entorno profesional. Integrantes de la Alianza MenEngage no toleran el acoso o amenazas de cualquier índole - verbal, física, psicológica, sexual o visual.	El Hostigamiento o Acoso Sexual. Publicación de la OIT  <a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf">http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf</a>
No-discriminación en el entorno laboral	Esta política cubre las condiciones de trabajo incluyendo contratación, promoción, salario, terminación y compensación de individuos, evitando la discriminación en base a la orientación sexual, género, etnicidad, religión, edad, discapacidades o por cualquier otro motivo.	Según la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, toda persona tiene derecho a igualdad de protección contra la discriminación. MenEngage lucha de manera activa contra cualquier forma de discriminación incluyendo sexismo, exclusión social, y homofobia.	Convenio de la OIT sobre la discriminación en el empleo  <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111">http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111</a>

Política	Definición	¿Por qué esta política?	¿Quiere más información sobre cómo desarrollar esta Política?
<b>No es un estándar, pero se recomienda*</b>			
Permiso parental	Esta política reconoce los derechos de mujeres y hombres a permisos de ausencia en el trabajo (idealmente pagado) antes, durante y después del nacimiento o adopción de sus hijas/os	Ofrecer este beneficio refleja que una organización reconoce de manera efectiva el rol de cuidado - históricamente poco valorado - y enfatiza la importancia del rol de hombres como cuidadores quienes deben ser igualmente responsables por la salud y bienestar de los niños y las niñas	Plataforma por las licencias parentales de MenCare  <a href="http://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2016/03/Plataforma-licencias-paternales-resumen.pdf">http://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2016/03/Plataforma-licencias-paternales-resumen.pdf</a>

**ESTÁNDAR #7 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Integrantes de MenEngage deberán promover el liderazgo de mujeres dentro de sus organizaciones, y/o incluir representantes de los movimientos de mujeres en sus juntas directivas**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, las y los integrantes de MenEngage pueden:

*Desarrollar políticas que promuevan mujeres en roles de liderazgo, por ejemplo estableciendo que el 50 por ciento de integrantes de la Junta Directiva debe provenir del movimientos de mujeres.*

Este estándar busca trascender la participación simbólica, de fachada, de las mujeres en el ambiente laboral, recomendando el desarrollo de políticas y prácticas que reconocen las invaluable contribuciones que las mujeres hacen a las organizaciones y en particular al trabajo de género con los hombres.

*Designar mujeres a posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones*

Aunque los hombres aún son los que primordialmente tienen el poder de decisión en la mayoría de ONGs, las mujeres están incrementando su participación en áreas de la vida pública. MenEngage está comprometido a trabajar junto a las mujeres para lograr la justicia social en las comunidades en que operamos; esto incluye el designar mujeres a posiciones de liderazgo dentro de nuestras propias organizaciones. En algunos países, contratar o promover mujeres en cargos de dirección no es complejo, ya que las normas sociales hacen aceptable que mujeres estén en posiciones de poder. En otros países, aunque se están abriendo nuevas oportunidades, las mujeres enfrentan más desigualdades en el acceso a la educación, y están más sujetas a la discriminación. Las mujeres frecuentemente reportan dificultad en llegar a puestos directivos por las obligaciones como cuidadoras de sus hijas/os y por el sexismo de los empleadores que rehúsan contratar o promocionar a mujeres que tienen o planean tener hijos/as. Las mujeres jóvenes, las mujeres que representan minorías étnicas, las mujeres con un historial de bajos ingresos y las mujeres no-heterosexuales enfrentan barreras adicionales para el éxito en el entorno laboral.

Estas son algunas maneras de apoyar el liderazgo de las mujeres dentro de MenEngage:

- » Promover la participación institucional de mujeres en la junta directiva, y en roles como directoras ejecutivas, gerentes de proyectos, programas o portafolios
- » Buscar oportunidades para capacitar a mujeres hacia posiciones de liderazgo a través de la educación continua y la mentoría (i.e. cursos sobre gerencia, cursos técnicos o temáticos en áreas de interés para ellas y que contribuyen a los objetivos de la organización)
- » Desarrollar entornos laborales amigables con las familias para promover un equilibrio entre trabajo y vida personal y dar su valor al trabajo de cuidado. Esto también ayuda a desmentir el mito de que el embarazo es un riesgo a la trayectoria profesional.

Por razones contexto-específicas, este estándar puede no ser aplicable a todas las organizaciones, pero cada integrante de MenEngage debe buscar oportunidades para promover en las organizaciones el liderazgo de las mujeres como una parte integral de su trabajo por la equidad de género.

## **ESTÁNDAR #8 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Integrantes de MenEngage deben garantizar que el personal trabajando con hombres y niños internalice el Código de Conducta de MenEngage y los Principios Básicos o sus adaptaciones regionales/nacionales.**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, los integrantes de MenEngage pueden:

*Garantizar que todo el personal de la organización trabajando con hombres y niños comprenda y acepte el Código de Conducta de MenEngage.*

Aunque no es un requisito que los integrantes del personal que trabaja con hombres y niños firme el Código de Conducta de MenEngage, si se espera que lo conozcan y se comprometan a su cumplimiento.

**ESTÁNDAR #9 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS:** Cuando aplique, los integrantes de MenEngage deberán regirse por los estándares y principios internacionales de ética en la investigación

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, integrantes de MenEngage pueden:

*Garantizar que todo integrante del personal involucrado en investigaciones sociales, reciba entrenamiento en investigaciones con sujetos humanos y que conozca los estándares y principios éticos para la investigación, donde aplique.*

De acuerdo al Código de Conducta de MenEngage, los miembros seguirán los principios éticos internacionales y los lineamientos éticos al hacer investigaciones, tales como asegurar que la participación sea voluntaria, y se obtenga consentimiento informado de las personas invitadas a participar. Obtener el consentimiento de niños, niñas y aquellos en áreas “cautivas” (i.e. prisiones, internados, etc.) requiere de medidas de seguridad adicionales.

El propósito es evitar posibles daños físicos o psicológicos que puedan afectar a aquellos que participan de un proyecto o programa de investigación. Las Juntas de Revisión Institucional (IRB o Institutional Review Boards en inglés) son los más utilizados para los estudios en las áreas de salud y las ciencias sociales y son previamente designados a monitorear y aprobar la investigación de sujetos humanos.

Dado que la protección de sujetos humanos dentro de una investigación tiene una serie de prácticas bien desarrolladas y diseminadas, este documento no profundiza sobre los procedimientos éticos de las investigaciones con sujetos humanos.

# LA RENDICIÓN DE CUENTAS A NIVEL PERSONAL/INDIVIDUAL

*“Como hombres trabajando por la justicia social, la justicia de género, y contra la opresión, tenemos muchas oportunidades para aprender y desaprender... Son un recordatorio de que debemos estar vigilantes de nuestro propio sesgo, debemos estar abiertos a la crítica, debemos mantenernos constantemente claros de nuestros privilegios... Nuestro método es poner de lado cualquier defensividad, y estar abiertos a modelar el tipo de comportamientos que pedimos que tengan otros hombres.”*

Todd Minerson, White Ribbon Campaign

Esta sub-sección proveer estándares para la promoción de la rendición de cuentas de cada uno de los integrantes del personal. Esto estándares incluyen el uso de los códigos de conducta. Promoviendo oportunidades para la educación continua y creando entornos laborales que promueven la auto-crítica.

## **ESTANDAR #10 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Todos integrante de MenEngage debe aprobar y firmar su Código de Conducta**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, integrantes de MenEngage pueden:

*Garantizar que todo el personal lea y firme el Código de Conducta.*

A nivel individual, un código de conducta es esencial para promover

un comportamiento adecuado dentro del entorno laboral y exigir responsabilidad en su cumplimiento. En el Anexo puede verse el Código de Conducta de la Alianza MenEngage. Estos son algunos consejos sobre cómo escribir códigos de conducta<sup>2</sup>:

- » **Piense en términos de valores, creencias y expectativas.** Garantice que su código de conducta refleje las creencias colectivas de su organización.
- » **Manténgalo sencillo.** Su código se beneficiará del lenguaje común usualmente utilizado dentro de su organización y fácilmente comprensible por todo el personal. Use este tono en todo el documento, y evite lenguaje formal innecesario.
- » **Sea conciso y vaya al grano.**
- » **Use la voz activa en vez de la pasiva.** Por ejemplo, “Usted debe leer el Código de Conducta cada año (activo), en vez de, “El código de conducta requiere ser leído cada año,” (pasivo).
- » **Que otros lean lo que has escrito.** Una vez que estés satisfecho con lo que has escrito y se lee bien, busca la opinión de los demás. Esto incluye a otros integrantes de MenEngage.

**ESTANDAR #11 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Los miembros de MenEngage deberán tener conocimiento sobre estos Estándares para la Rendición de Cuentas y ponerlos en práctica**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, integrantes de MenEngage pueden:

*Realizar capacitaciones y brindar oportunidades de aprendizaje continuo sobre la rendición de cuentas.*

Una herramienta de apoyo para estas capacitaciones es el *Manual de Herramientas de MenEngage para La Rendición de Cuentas*, que está ya disponible en el sitio Web de MenEngage. Este manual de herramientas contiene cuatro sesiones, las cuales crean el espacio para que organizaciones y redes MenEngage reflexionen sobre las problemáticas en torno a la rendición de cuentas, sobre cómo incorporar estos estándares dentro de su entorno laboral y en otros espacios.

En preparación para la realización de un entrenamiento en rendición de cuentas, la organización necesita plantearse lo siguiente:

- » Métodos para identificar las necesidades del personal (ej. vacíos en el conocimiento y habilidades, demanda por mayor entrenamiento)
- » Presupuesto para el entrenamiento del personal luego de que sus necesidades han sido identificadas
- » Una lista de personas que pueden proveer este entrenamiento.

.....  
2 From the Ethics Resource Centre (www.ethics.org)

**ESTANDAR #12 PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS: Integrantes de MenEngage implementarán iniciativas que promuevan reflexiones auto-críticas y que desafíen las normas sociales.**

Para alcanzar este estándar de rendición de cuentas, integrantes de MenEngage pueden:

*Promover ambientes de trabajo con apertura para la auto-reflexión y la crítica*

Parte de promover la rendición de cuentas en cada integrante del personal es generar un entorno laboral que crea oportunidades para abordar puntos de vista que son incompatibles con la misión de MenEngage, pero de maneras que no trunquen futuros diálogos. Esto significa que todas las personas, independiente de su posición, son valoradas por sus contribuciones a la misión de la organización. Los entornos laborales positivos además generan confianza, asegurando que el personal se siente cómodo compartiendo opiniones y puntos de vista.

Cada integrante de MenEngage está en un proceso de aprendizaje, y en algún punto de nuestras vidas hemos estado ciegos a las injusticias sociales. El camino hacia la transformación de género está lejos de ser lineal.

Se puede afirmar con certeza que los integrantes de MenEngage aún se encuentran con situaciones que retan nuestras nociones de justicia de género. Debemos todos de mantener esto presente cuando escuchemos a nuestros propios colegas hacer comentarios que van en contra de la equidad de género. Nuestros movimientos se fortalecen aún más cuando se busca poner “de nuestro lado” a más hombres y mujeres en vez de desmotivar o aislar a aquellos que expresan puntos de vistas que son incongruentes con los nuestros. Como se dijo anteriormente, debemos utilizar los desacuerdos y las posibles fallas como “momentos de aprendizaje” para fomentar la sensibilidad cultural, racial y de género. En nuestro centro de trabajo es vital:

- » Agendar momentos dentro de las reuniones de personal para discutir asuntos sobre la ética y la rendición de cuentas que surgen a partir del trabajo que realizamos
- » Llevar a cabo actividades para esclarecer valores tales como “Vota con tus pies” para provocar debate.
- » Invitar expertos o facilitadores externos para hacer presentaciones sobre temáticas relacionadas a problemáticas sociales que no son conocidas dentro de tu organización.

## UNA NOTA SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE FINANCIAMIENTO

MenEngage reconoce las dificultades en obtener financiamiento para el trabajo de transformación de género, pero considera que el trabajo de género transformativo con los hombres y el trabajo de los movimientos de mujeres comparten el objetivo de lograr la equidad de género. Como resultado, las organizaciones integrantes de MenEngage trabajan en alianza con mujeres y con los movimientos de mujeres. Los integrantes de MenEngage deberán estar abiertos al diálogo con los movimientos de mujeres para garantizar que nuestro trabajo no sea un impedimento a los programas e iniciativas lideradas por las mujeres. Encontrar formas en que los financiamientos puedan beneficiar a ambos, los grupos de participación masculina y los movimientos de mujeres, como lo son las aplicaciones para financiamiento en conjunto, es siempre lo ideal. Las organizaciones integrantes de MenEngage no deberán buscar el financiamiento que está disponible para servicios directos tales como los albergues para mujeres y centros de crisis para víctimas de abuso sexual. Más bien, integrantes de MenEngage deberán contribuir a los esfuerzos para la recaudación de fondos para estos servicios.

# **SECCION II:**

## **RESPUESTAS A LOS INCUMPLIMIENTOS AL CODIGO DE CONDUCTA**

A veces no es posible prevenir incumplimiento en la rendición de cuentas. Esta sección provee guías básicas para que los integrantes de la Alianza MenEngage respondan a dichos incumplimientos. También debe notarse que este es documento vivo, y más normas pueden ser anexadas a esta sección conforme sea necesario. Lo siguiente son recomendaciones generales ya que el contenido específico y la naturaleza del problema puede requerir un curso de acción diferente.

#### **OBJETIVO:**

Integrantes de MenEngage se comprometen al más alto estándar de rendición de cuentas ante los Principios Básicos y el Código de Conducta. MenEngage comprende que rendir cuentas requiere el establecimiento de un mecanismo para la recepción de inquietudes y denuncias respecto a las acciones de sus integrantes que puedan entrar en conflicto con los Principios Básicos y el Código de Conducta.

El propósito general de este protocolo es contribuir a mejorar las practicas existentes en las organizaciones integrantes/afiliadas. El protocolo provee un mecanismo para

investigar y establecer la naturaleza y validez de estas inquietudes y denuncias y, de ser necesario, recomendar acciones correctivas a las organizaciones involucradas. En casos extremos, se puede determinar el retiro de la membresía.

MenEngage es una alianza global y sus integrantes están trabajando en contextos específicos de cada país. MenEngage enfatizará el fortalecimiento de los mecanismos y procedimientos en-casa y en el-país y se contendrá de conducir las investigaciones primarias de dichas denuncias. Sin embargo, MenEngage a nivel global tiene la responsabilidad de garantizar que las redes de país y regionales están implementando las respuestas necesarias a dichas inquietudes y denuncias.

#### **LÍMITES:**

Este protocolo no pretende sustituir procedimientos oficiales locales que pueda estar siendo aplicado en los países concernientes, o suplantar los mecanismos de gobernabilidad, políticas laborales, o procedimientos operativos estándar de las organizaciones integrantes.

## PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INQUIETUDES Y DENUNCIAS

Las denuncias serán inicialmente procesadas por los(as) coordinadores(as) de la red MenEngage a nivel nacional, regional y global. Como guía general, la denuncia debe ser manejada al nivel más “bajo” posible. MenEngage es una Alianza Global y entiende que las denuncias necesitan ser evaluadas a nivel de las realidades y perspectivas del país respecto a la equidad género y la justicia de género. Los coordinadores determinarán con exactitud el incumplimiento al Código de Conducta que especifica la denuncia.

Los coordinadores pueden buscar información adicional sobre la pregunta/consulta o denuncia. Una vez que los coordinadores estén satisfechos sobre los datos específicos de la pregunta/denuncia, informan al “denunciante” que su denuncia ha sido recibida y que será investigada y abordada de acuerdo a este protocolo.

Seguidamente los(as) coordinadores(as) comunicarán al socio, coordinador o personal de MenEngage concerniente que una denuncia ha sido recibida y pedirán una explicación. Luego de que la respuesta es recibida la denuncia puede ser rechazada o abordada, dependiendo de la índole de la denuncia y la respuesta recibida. La decisión de tomar medidas es de los coordinadores quienes pueden consultar a los otros entes gobernantes de MenEngage.

Si la inquietud/denuncia avanza, una reunión cara a cara o por teléfono/Skype puede ser organizada por los coordinadores de MenEngage. Las clarificaciones que se buscan incluyen:

- » Si hay un Mecanismo para Manejo de Quejas relevante dentro de la organización;
- » Si alguna denuncia fue recibida a nivel local;
- » Si se llevó a cabo una investigación;
- » Si hay un reporte disponible

Si no se cuenta con un Mecanismo para Manejo de Quejas el coordinador de MenEngage debe facilitar el proceso para crear tales mecanismos.

Si hay un mecanismo pero ninguna denuncia fue recibida a nivel local se aconsejará al miembro de MenEngage iniciar un proceso de manera inmediata.

Si se recibió una denuncia y la investigación está pendiente entonces el reporte sobre la denuncia deberá ser solicitada cuando esté disponible.

El equipo de coordinación de MenEngage formará un comité de investigación conformado de tres a cinco miembros para la revisión de la denuncia y la documentación.

Para facilitar esto, los miembros del comité incluirán a una persona de la red a nivel país/regional, una activista del movimiento local de mujeres que mantenga contacto con la red, y un miembro de la Junta Internacional de MenEngage.

El comité valora la documentación relevante y determina:

- » Si la denuncia constituye un incumplimiento al Código de Conducta;
- » Si la organización miembro de MenEngage en cuestión ha cumplido con el proceso localmente relevante para abordar la denuncia; y
- » Si el denunciante fue informado sobre el proceso local y sus resultados.

Si la respuesta del miembro de MenEngage se considera satisfactoria, por ejemplo que la denuncia no representa un incumplimiento del Código de Conducta o que el proceso a nivel local ha sido cumplido, entonces el denunciante será informado de los resultados de esta investigación.

Si el comité requiere de mayor información, puede consultar con activistas feministas/de justicia social de dicho país. El miembro de MenEngage propondrá una lista de 5 expertas a nivel nacional. La lista será compartida con el denunciante, quien puede pedir que cualquiera de los nombres sea borrado de la lista, dando suficiente razón para dicha petición. El comité escogerá a dos personas de la lista, previamente acordada, de activistas que apoyan la investigación. Estas dos personas estarán familiarizadas con el objetivo de la investigación y la documentación que ha sido recolectada en relación a la denuncia.

Se les solicitará a ambos que provean sus consideraciones:

- » Si la denuncia constituye un incumplimiento al Código de Conducta, refiriéndose a estándares legales, de equidad de género y justicia social, que son específicos al contexto del país; y
- » Si los procesos establecidos para investigar la denuncia están en acorde con las mejores prácticas para el contexto específico del país.

Una vez que se valoran las opiniones de los/as expertos/as, el comité de revisión tomará su decisión.

De ser necesario, el comité de revisión dará recomendaciones específicas para que el miembro de MenEngage mejore en su cumplimiento del Código de Conducta y los Estándares de Rendición de Cuentas.

El denunciante será informado de la decisión establecida por el comité de revisión. Todo el proceso será conducido en tiempo y forma. Todos los procedimientos se mantendrán bajo confidencialidad. Únicamente la decisión del comité de revisión puede ser compartida con cualquier organización o persona que lo solicite de manera específica.

La resolución del comité de investigación no es de orden obligatorio. Un denunciante que no está satisfecho con la determinación final del proceso de resolución interna la puede optar a otros recursos, incluyendo entablar una demanda legal.

## **RECOMENDACIONES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN MECANISMO INTERNO PARA LA RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS CONTRA MIEMBROS DE MENENGAGE**

Si la organización no ha desarrollado un proceso interno para abordar denuncias, MenEngage debe apoyar a la organización miembro para que lo haga. El énfasis de MenEngage debe estar en promover buenas prácticas y garantizar cumplimiento por medio de sistemas y procedimientos fortalecidos. También debemos fortalecer los mecanismos de responsabilidad social a nivel local. En algunos casos excepcionales, el comité de dirección global, regional o nacional deberá hacer una investigación directa sobre la denuncia e, idealmente, trabajará en colaboración con la organización local para este propósito.

Hay varias opciones en cuanto a formas de resolución interna de disputas. Aquí hacemos referencia a un proceso formal de denuncia donde interviene un comité de investigación compuesto por varios miembros de la junta y del personal.

- » El propósito de un mecanismo interno es proveer una revisión objetiva de las denuncias y garantizar que todos los involucrados en la disputa son tratados de manera justa, tienen la oportunidad de brindar su versión de lo sucedido, y regirse por los resultados.

- » Los miembros de la organización son informados sobre el procedimiento de denuncia y motivados a someter cualquier denuncia a los líderes de la organización o al comité de investigación designado.
- » Las denuncias son enviadas (usualmente por escrito) ya sea por las personas directamente afectadas o por otros quienes tienen inquietudes razonables sobre los incumplimientos de otros miembros. En casos excepcionales, se sobreentiende que la persona manifestando inquietudes o una denuncia desea permanecer en anonimato.
- » Debe quedar claramente establecido quién investigará la denuncia y tomará determinación al respecto.
- » Represalias contra cualquier persona que presenta una denuncia están prohibidas y estará sujeto a acciones disciplinarias.
- » La organización debe reportar los resultados de la investigación al denunciante en tiempo y forma.

En la mayoría de los casos la resolución de un proceso de denuncia interna no es obligatorio, lo que implica que el denunciante que esté insatisfecho con la determinación final del proceso de denuncia interno puede recurrir a otras alternativas, incluyendo entablar una demanda legal.

Una alternativa en estos casos es referir la disputa a una persona imparcial que no está ligado a la organización y que puede actuar como árbitro. Este individuo debe tener el respeto de todos los involucrados y debe ser percibido como neutral y creíble.

## RECOMENDACIONES PARA PERSONAS DESIGNADAS PARA LA INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

- » Entrevistar a todos/as los/as involucrados, incluyendo testigos, empezando por la persona que ha manifestado inquietudes y/o alegaciones. Entrevistar por separado a la persona acusada. Indagar con precisión sobre las inquietudes.
- » Obtener y documentar todos los detalles tales como qué se dijo e hizo, cuándo, dónde, quiénes estaban ahí o al tanto, y cuáles son las consecuencias. (Llevar un diario sobre su investigación, incluyendo fechas y ubicación de las entrevistas y registro de la documentación investigada).
- » Obtener toda la documentación relevante, correos, datos escritos, etc. Buscar corroboración o contradicciones dentro de la información compilada.
- » Mantener este proceso confidencial y considerar que algunas personas denunciantes desean permanecer en anonimato. Respete este deseo.
- » Determinar el momento más apropiado para informar al acusado que se ha recibido una denuncia y que una investigación se estará, o se está llevando a cabo. En algunos casos, informar al acusado desde el principio no es recomendable, ya que puede obstruir la investigación.
- » Todo el proceso deberá conducirse en tiempo y forma.

## CONSECUENCIAS Y ACCIONES A TOMAR CUANDO SE COMPROBEN VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

- » Si los resultados de la investigación hecha por el comité confirma la denuncia, un ente gobernante dentro de la organización o parte de MenEngage decidirán qué acciones pueden ser tomadas contra el acusado.
- » En los casos de alegaciones menos graves, un diálogo con la persona involucrada, para ayudarles a asumir responsabilidad social por su error y hacer reparaciones o disculparse por el daño causado, puede ser suficiente. Una advertencia escrita puede también ser apropiada.
- » Acciones correctivas para los casos de incumplimiento más graves pueden incluir el ser removido de cargos de liderazgo dentro de la organización o la Alianza MenEngage, terminación laboral del acusado, retiro de su membresía en MenEngage y denuncia ante las autoridades locales asociadas al sistema judicial.

# ANEXO

## CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ALIANZA MENENGAGE<sup>3</sup>

### INTRODUCCIÓN

MenEngage es una alianza global de ONGs y agencias de la ONU que promueve la participación de los niños y hombres en la lucha por la equidad de género. Por tanto, todos los miembros de la alianza, nuevos y ya existentes, deben comportarse en una forma que sea consistente con los valores y principios de la misma,<sup>4</sup> incluyendo a nivel personal y familiar, contribuyendo con la equidad de género, derechos humanos y la justicia social.

Todos los miembros, y en concordancia con el artículo tres del Memorando de Entendimiento que regula el funcionamiento de la Alianza MenEngage, deben firmar este Código de Conducta. Este documento es un esfuerzo para asegurar un estándar de rendición de cuentas de todas las organizaciones integrantes de la alianza, incluyendo los individuos que trabajan en estas organizaciones y personal voluntario.

---

<sup>3</sup> Versión aprobada en 5 de Febrero del 2014 por el comité guía en Nueva Delhi, India.

<sup>4</sup> Los principios centrales de la Alianza MenEngage están disponibles aquí <http://menengage.org/about-us/our-core-principles/>

## CÓDIGO DE CONDUCTA

Esta sección delinea un conjunto de principios institucionales y personales para la membresía. Si un miembro observa o incurre en la violación de alguno de estos principios, por favor revise la situación con los demás integrantes de su red MenEngage y de su organización y consiga retroalimentación respecto al caso.

En algunos casos, aquellas organizaciones que violan los principios del Código de Conducta, puede enfrentar la expulsión de la Alianza MenEngage, y puede, incurrido en conductas delictivas, enfrentar consecuencias legales en concordancia con las leyes locales.

### **1.) Crear entornos de paz y equidad en el trabajo**

Miembros de la alianza dedican infinitas horas del día, semana y año para lograr la justicia social en sus localidades y alrededor del mundo. Esta misma ética de trabajo también se aplica para sus propios entornos profesionales. Los miembros de la alianza no deben tolerar acoso o amenazas de ningún tipo –verbal, físico, psicológico, sexual o visual – que haga a los demás sentirse inseguros.

Organizacionalmente, esto implica tratar a otros (incluyendo mujeres, niños/as, población LGBTI, personas discapacitadas etc.) como iguales en el lugar de trabajo así como en las comunidades con las cuales se trabaja (directamente e indirectamente) mediante actividades, programas o proyectos. Los miembros de la alianza de MenEngage buscan el trabajo colaborativo, el diálogo abierto y el consenso.

### **2.) Promover la equidad de género y justicia social fuera del espacio de trabajo**

El propósito de la Alianza MenEngage es promover la equidad de género y la justicia social. Es entonces imperativo para un funcionamiento adecuado de la Alianza, y para la manutención de su integridad y reputación que sus miembros mantengan los principios de equidad de género no solo en el ámbito laboral sino también en sus vidas personales. Esto incluye construir relaciones con mujeres, niños/as, personas transgénero y otros hombres basado en el respeto, denunciar la violencia y la injusticia, compartir la toma de decisiones, respetar la diversidad humana en todas sus formas, y defender los derechos de otros en cualquier circunstancia, incluyendo en las situaciones de crisis humanitaria. También significa tener conciencia crítica sobre las interconexiones entre la injusticia de género y otras inequidades sociales como el clasismo, racismo, desigualdades económicas y el heterosexismo.

### **3.) No discriminar**

Ningún miembro de la alianza discriminará por razón de nacionalidad, raza, color, religión, género, edad, idioma, habilidades mentales o físicas, orientación sexual, estatus socioeconómico, estado marital u otra razón. Miembros que sean testigos de estas conductas o sospechen que otros miembros las puedan estar ejerciendo deben cuestionarlas y desafiarlas.

### **4.) Ser libre de violencia<sup>5</sup>**

Los miembros de la alianza están comprometidos con el principio de la no violencia bajo cualquier circunstancia, y trabajar para prevenir y combatir la violencia en todas sus formas, incluyendo la violencia basada en género, violencia hacia la mujer y niños/as, y violencia interpersonal entre hombres. La violación de este principio dañaría los esfuerzos de MenEngage y opacaría los principios de la alianza. La violación de este principio puede conllevar al retiro de la membresía de la alianza de MenEngage.

### **5.) Priorizar estándares éticos, la seguridad y bienestar para todas y todos**

Los miembros de la Alianza MenEngage asumen la perspectiva del “no daño” y lo aplica en los trabajos en comunidades que realiza alrededor del mundo. Los miembros deben priorizar la seguridad y el bienestar de todos los individuos afectados por sus programas y proyectos. Esto implica escuchar y tomar en cuenta las voces e intereses de las personas de las comunidades, incluyendo hombres, mujeres, niños/as, e individuos transgénero, y la voz de activistas locales en el diseño, desarrollo y evaluación de los programas. Los miembros también se regirán por los principios éticos internacionales y las directrices de investigaciones y programas de intervención, tales como asegurar participación voluntaria y el consentimiento informado. La obtención del consentimiento de niños/as en áreas cautivas (ej. Escuelas, cárceles) requiere resguardos adicionales para asegurar que la participación siempre sea voluntaria.

---

5 Violencia será entendida como el uso intencional de fuerza física o poder, como amenaza o actuada, hacia otra persona, o hacia un grupo o comunidad, que puede resultar en o con alta probabilidad de resultado herida, muerte, daño psicológico, trastornos o privación. Definición de WHO) Esta definición incluye el uso de castigo físico y violencia emocional hacia los niños/as.

## **6.) Evitar los conflictos de Interés**

Los miembros de MenEngage tienen la obligación de actuar de acuerdo a lo que más le beneficia a la alianza, en línea con sus principios fundamentales. Si a un miembro se le presenta una situación cuyo resultado crea beneficios personales para él o ella, amigos/as, o para miembros de su organización, a expensas de la integridad de MenEngage entonces habrá un conflicto de interés y de evitarse. Efectuar transacciones o situaciones que favorecen a ciertas organizaciones o individuos y perjudican a otros puede llevar al menoscabo de los principios de la alianza MenEngage. Adicionalmente, los integrantes de la Alianza MenEngage buscarán el trabajo transparente y colaborativo entre países, con miembros nacionales y regionales dondequiera que estos se presenten.

## **7.) Mutua rendición de cuentas (Responsabilizarse unos/as con otros/as)**

Los miembros de la alianza MenEngage son conscientes que sus acciones tanto positivas como negativas pueden verse reflejadas en su propia organización y en la red como un todo. Por esta razón, los miembros deben trabajar para rendir cuentas entre sí por acciones que contradicen los principios de la Alianza. Rendir cuentas puede significar diferentes cosas en distintos contextos. Puede significar, en un caso, confrontar un colega que hace comentarios sexistas sobre los cuerpos de las mujeres, o mantener reuniones trimestrales con líderes de la comunidad LGBT para asegurarse que la implementación de un programa de prevención de VIH se realice en forma colaborativa y transparente.

Para esto, se encuentra disponible un paquete de requerimientos mínimos disponible en el sitio de la alianza MenEngage que incluye cómo crear políticas laborales sólidas (ej., protección infantil, acoso sexual, igualdad de oportunidades), un protocolo de responsabilidades y capacitación para asegurar que los estándares de transparencia son concordantes con los de la alianza de MenEngage. Están disponible en nuestro sitio: [www.menengage.org](http://www.menengage.org)

## **8.) Asegurar la transparencia**

Los miembros de la Alianza MenEngage procurarán ser transparentes, honestos, equitativos y éticos en cada una de sus acciones, incluyendo hacer público sus fuentes de financiamiento, presupuestos y gastos anuales, excepto en casos cuando el donante exige mantener su anonimato. Transparencia también significa trabajar de manera conjunta o colaborativa con otras organizaciones locales que son miembros de la red MenEngage.

Todos los miembros de la alianza de MenEngage deben firmar este Código de Conducta.

**FIRMA**

Como miembro de la Alianza MenEngage mi organización y yo nos comprometemos a comportarnos en una forma que sea concordante con la misión y principios de la Alianza.

..... Nombre de representante de la Alianza MenEngage	..... Nombre de representante de la Alianza de MenEngage
..... Firma	..... Firma
..... Fecha	..... Fecha
..... Nombre de Organización	..... Nombre de Organización





**MenEngage Alliance**

working with men and boys for gender equality