

**Política para abordar el ACOSO SEXUAL (prevención, prohibición y reparación) en el
Movimiento para la Salud de los Pueblos (PHM/MSP)**

2022



Recopilado por

Sarojini Nadimpally

Coordinadora, Grupo Temático de Justicia de Género y Salud,
Líder del Comité contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo (CASH, por sus siglas en
inglés) del PHM/MSP (Mundial)

Introducción

El Movimiento para la Salud de los Pueblos (en adelante denominado MSP¹) cree firmemente que el acoso sexual lleva a la violación del derecho fundamental de una persona a la igualdad, a la vida, a vivir con dignidad. La presencia de acoso sexual es indicativo de la distancia que aún queda por recorrer para lograr la igualdad, la justicia y la creación de entornos seguros de reunión, de trabajo y de vida. Como MSP, nuestro objetivo de salud para todas las personas abarca estos derechos; de ahí que condenemos por unanimidad todo tipo de acoso sexual y violencia.

La política contra el acoso sexual² (prevención, prohibición, protección, reparación y erradicación) del MSP se aplica a la/s Secretaría/s del MSP; a todos sus espacios y actividades - el lugar de trabajo, los grupos regionales, los seminarios web, las reuniones, la Asamblea de Salud de los Pueblos (ASP), el Observatorio de la OMS, los talleres y la Universidad Internacional de Salud de los Pueblos (UISP).

1.1. Declaración de compromiso

- i. El MSP cree que el acoso sexual no es solo un delito, sino también una violación de los derechos humanos del equipo/el personal/las personas que lo integran y las que participan, en especial las mujeres y personas LGBTQIA.³
- ii. El MSP está comprometido en crear y garantizar un entorno habilitante, digno y equitativo para cada una de las personas que lo integran. Todas las personas deben tener la capacidad de trabajar juntas en un entorno libre de explotación, acoso, discriminación y violencia.
- iii. El MSP reconoce que las personas de sectores marginados, incluyendo las mujeres y las personas LGBTQIA, al igual que aquellas con discapacidad, son más vulnerables que otras al acoso y a la humillación en el lugar de trabajo, y se compromete a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y a abolir cualquier práctica o hechos que sean discriminatorios por razones de género y sexualmente no deseados para las mujeres que son parte del personal.
- iv. A través de esta política, el MSP se compromete a educar y crear conciencia en todo su equipo, sus integrantes, personal en voluntariado y en consultoría, y a adoptar/implementar protocolos, reglas y mecanismos en el lugar de trabajo como medida para ofrecer un entorno laboral propicio y seguro para todas las personas, libre de todo tipo de violencia basada en género (VBG), especialmente la discriminación y el acoso sexual.
- v. El MSP está comprometido con el cumplimiento de las disposiciones de las leyes y normas contra todas las formas de VBG, en especial el acoso sexual, en todas las regiones/países donde está activo, a fin de garantizar la implementación de esta política, investigar y abordar sin demora las quejas recibidas para proteger a todas las personas que integran el equipo/el personal de toda forma de acoso sexual por medio de un enfoque preventivo, y

¹ Para más información sobre el MSP visite <https://phmovement.org>

² La política se basa en: a) una revisión de políticas y normas internacionales relacionadas con el tema; b) la política de Sama sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo por Adv Amritananda Chakravorty; c) discusiones con Expertos/as y del equipo legal sobre el tema en el ámbito internacional; d) revisada por expertos/as internacionales en violencia de género y acoso sexual.

³ LGBTQIA+: lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y asexuales

reiterar que no se tolerará ninguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo ni durante las actividades del MSP.

- vi. El MSP no tolerará ninguna forma de acoso sexual contra las personas que lo integran, las que son parte del personal, del equipo, el personal en consultoría y voluntariado, y procurará adoptar las medidas necesarias para asegurar la prevención, prohibición y reparación del acoso sexual en el lugar de trabajo y en espacios del MSP.

1.1.1. Visión política

La protección contra el acoso sexual y el derecho a trabajar con dignidad son derechos humanos universalmente reconocidos en los convenios y normas internacionales. Esta política aspira a:

- i. Garantizar y poner en práctica los derechos fundamentales de toda persona a la igualdad y la no discriminación, incluyendo el derecho a un entorno laboral seguro y a espacios de interacción libres de todo tipo de violencia.
- ii. Garantizar los principios de equidad e igualdad de género, y proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio en el lugar de trabajo.
- iii. Garantizar que todo el personal/el equipo/sus integrantes, el personal en consultoría y en voluntariado tengan igualdad de oportunidades y acceso a los recursos para contribuir a la visión y a la carta del MSP.
- iv. Crear un mecanismo de reparación de quejas de acoso sexual que tenga en cuenta la estructura única del MSP como red de redes, que quizá no encaje en la definición tradicional de lugar de trabajo con relaciones empleador-empleado.

1.1.2. Definiciones clave

i. Persona agraviada

En relación con el lugar de trabajo del MSP, que se define más abajo, toda persona, sea empleada/parte del personal/integrante o no, que afirme haber sido sometida a cualquier acto de acoso sexual por la persona demandada (definido a continuación).

ii. Persona demandada

Persona contra quien la agraviada, ya sea empleada/parte del personal/ integrante del MSP o no, presenta una queja.

iii. Acoso sexual

A efectos de esta política, el término “acoso sexual” incluye:

a. uno, más de uno o todos los actos o comportamientos no deseados (directos o indirectos) que aparecen a continuación:

- i. Toda conducta física, verbal o no verbal de carácter sexual no deseada.
- ii. Comentarios ofensivos sobre la identidad de género.
- iii. Discriminación de género.
- iv. Exigencia o solicitud de favores sexuales.
- v. Observaciones, comentarios o sugerencias con connotaciones sexuales.
- vi. Contacto físico e insinuaciones.
- vii. Exhibición de pornografía.
- viii. Abuso o acoso en línea o en espacios virtuales.

- b. **una, (más de una o todas) de las circunstancias siguientes, si ocurre o está presente en relación o conexión con cualquier comportamiento que tenga connotaciones sexuales explícitas o implícitas:**
- i. Promesas, implícitas o explícitas, de trato preferencial a cambio de favores sexuales.
 - ii. Amenazas, implícitas o explícitas, de trato perjudicial en la realización del trabajo;
 - iii. amenazas, implícitas o explícitas, para el estatus presente o futuro de la persona afectada.
 - iv. Creación de un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.
 - v. Trato humillante que probablemente afecte la salud y el bienestar, la seguridad, la dignidad o integridad física de la persona afectada.
- iv. **Integrantes del personal /equipo/personal en coordinaciones y voluntariado**
Personal, remunerado o no, que trabaje voluntariamente o de otra manera, como personal a tiempo completo o parcial, personal bajo contrato, personal en consultoría, pasantía, aprendices, expertos/as, formadores/as, personal en voluntariado al frente de coordinaciones, etc.
- v. **El personal y la organización coordinadora**
El Movimiento para la Salud de los Pueblos (MSP) puede ser mundial o regional.
- vi. **El lugar de trabajo en el MSP**
En el MSP, el lugar de trabajo comprende una oficina/secretaría, oficinas/secretarías regionales, reuniones para elaboración del Observatorio de Salud Global (GHW por sus siglas en inglés), seminarios web, talleres, la Asamblea de la Salud de los Pueblos la Salud, los cursos de la UISP, los sitios y lugares donde el MSP realiza su trabajo o cualquier lugar que visite el personal/el equipo/sus integrantes en el desempeño de sus funciones en el trabajo o actividad, incluyendo viajes externos y visitas de campo y el transporte que provee el MSP.

Si un asunto es puramente interno, como en una región específica, durante una actividad particular en el país en cuestión, puede tratarse en el marco de las leyes nacionales. El MSP puede requerir que se agoten todos los mecanismos de reparación disponibles antes de recurrir al CASH.

1.1.3. Alcance de la política

- i. Esta política aplica para a todo el personal y para efectos de claridad incluirá a:
 - a. Personal a tiempo completo y parcial empleado en la secretaría del MSP para cualquier trabajo regular o temporal, remunerado o no, o voluntario, incluyendo la coordinación global y el personal de la Secretaría.
 - b. Cualquier persona ejerciendo funciones de consultoría o bajo contrato a fin de realizar algún trabajo para el MSP. El MSP debe revisar el lenguaje contractual/los términos de referencia para que esta política sea aplicable.
 - c. Cualquier persona participante asociada con programas específicos del MSP, como la UISP, el Observatorio de la OMS, Asamblea de salud de los Pueblos (ASP), grupos temáticos, comunicaciones, OGS, etcétera.
 - d. Pasantes, aprendices, expertos/as, personal en voluntariado o intérpretes designados por el MSP.
 - e. Todos los/las activistas del MSP, sus integrantes que participan en las actividades del MSP en distintos países y regiones.

- ii. La aplicación de la política no está confinada al espacio de la oficina, también se aplica al acoso sexual cometido en el lugar de trabajo del MSP, incluso durante un viaje de trabajo, en vehículos, en las instalaciones de terceras partes, en reuniones externas, seminarios web y espacios en línea, sedes de reuniones, hoteles y lugares públicos.
- iii. Cualquier integrante del personal en voluntariado o conosultoría puede también quejarse de acoso sexual por una tercera parte durante el desempeño de su trabajo o actividades del MSP, en cuyo caso se aplicarán las disposiciones relacionadas con el acoso cometido por terceras partes.

1.1.4. Responsabilidad del personal/equipo/coordinador

- i. La coordinación global del MSP, personal encargado de coordinaciones de programas, actividades, de grupos temáticos y equipos regionales tienen la responsabilidad de brindar un ambiente no discriminatorio y no violento en el lugar de trabajo durante las actividades del MSP. Las personas que integran el personal/equipo, de consultoría, de las coordinaciones y en voluntariado deben también desempeñar un papel activo en la prevención del acoso sexual.
- ii. Cada integrante del MSP debe comprometerse a acatar esta política por escrito, apearse a su verdadera letra y espíritu, ser sensible a las normas de género apropiadas, tener un comportamiento profesional y esforzarse en crear un espacio de trabajo incluyente y seguro para todos y todas.

1.1.5. Responsabilidad organizativa

- i. El MSP se asegurará de que en todas sus oficinas/espacios se exhiban los elementos principales de esta política contra el acoso sexual en los idiomas regionales, en términos simples y fáciles de entender. Se incluirán los detalles del Comité contra el Acoso Sexual (CASH).
- ii. Se traducirá a todos los idiomas principales (francés, español, árabe, bengalí, coreano, portugués, italiano, griego, alemán, por citar algunos) y a los idiomas regionales donde estén ubicados los círculos/entidades vinculadas del MSP. Se insistirá en la traducción a los idiomas locales.
- iii. Cada una de las personas que son parte del personal del MSP (en las coordinaciones y personal de la Secretaría), Comité de Coordinación (CoCo), Comité Directivo (CD), Consejo Consultivo (CC), así como otras coordinaciones regionales y de grupos temáticos, y en consultoría deben recibir una copia de la política al unirse al MSP.
- iv. El CASH organizará capacitaciones cada seis meses para sensibilizar al personal, a las personas integrantes del MSP y a los grupos regionales sobre temas relativos al acoso sexual, y emprenderán acciones conjuntas dirigidas a crear un entorno laboral incluyente para todas las personas.
- v. El MSP actuará con determinación contra toda forma de acoso, incluyendo el acoso sexual, cometido contra sus empleados/as y personal en consultoría, y de esta manera se apegará a la verdadera letra y espíritu de la presente política.
- vi. El MSP brindará todo el apoyo necesario al CASH para atender las quejas de acoso sexual y realizar investigaciones, e incluso lograr que la persona demandada y las que atestiguan comparezcan ante CASH y presenten toda la información pertinente o comunicación oficial necesaria para la investigación, además de apoyar a la parte acusadora si esta decide presentar una denuncia penal a la policía.

- vii. El MSP debe entregarle al CASH todas las políticas, listas de integrantes y contactos del Comité Directivo (CD).

1.1.6. Comité contra el Acoso Sexual (CASH)

- i. El MSP constituirá el **Comité contra el Acoso Sexual (CASH)** para que atienda y repare las quejas de acoso sexual y otras formas de acoso. El CASH está conformado por las siguientes personas:
 - a. Líder: una persona del MSP con experiencia y conocimiento en materia de género y violencia.
 - b. Tres integrantes del MSP.
 - c. Una persona que funja de suplente cuando uno/a de sus integrantes sea del mismo país u organización que la persona demandada.
 - d. personal externo: candidato/a de una ONG/persona con experiencia y conocimiento de los derechos de las mujeres y/o la prevención del acoso sexual.
- ii. Se requiere la presencia de tres integrantes para que haya *quorum* y pueda continuar el proceso en el comité; sin embargo, es aconsejable la presencia de cinco personas en cualquier proceso.
- iii. El *quorum* estará integrado por la persona líder, un/a integrante externo y otra persona, dos de los cuales deben ser mujeres.
- iv. Las personas designadas del CASH tendrán la responsabilidad de manejar/resolver todas las quejas de acoso sexual de acuerdo con esta política.
- v. Se facultará al CASH para que reciba quejas e intente llegar a una resolución informal a través de discusiones conciliadoras/facilitadoras entre las partes correspondientes, realizar investigaciones formales y recomendar las acciones adecuadas para una reparación en un plazo concreto.
- vi. El CASH recomendará las medidas que se deben aplicar, incluyendo las de carácter preventivo como la creación de conciencia sobre este tema a través del desarrollo de habilidades de las coordinaciones/grupos internacionales/regionales/grupos temáticos y el personal/equipo /integrantes del MSP.
- vii. El Comité puede consultar con personas expertas externas.
- viii. El período de las personas que integran el Comité será de cuatro años y podrá renovarse en dependencia de su compromiso y desempeño.
- ix. Ni el CASH, o cualquiera de sus integrantes, podrá dar a conocer el contenido de las quejas ni divulgará de ninguna manera detalles que identifiquen a las personas agraviadas ante el público, la prensa o los medios, guardando la más estricta confidencialidad:
- x. La continuidad de cualquier persona que haya abusado de su cargo podría ser perjudicial para el interés público.
- xi. Si esta persona integrante del Comité violara alguna de las condiciones establecidas, será destituida del CASH y el MSP llenará la vacante en un período de 30 días.
- xii. El CASH informará y actualizará directamente al CoCo /CD de sus acciones judiciales.
- xiii. El MSP también organizará programas regulares de orientación o capacitación para que el CASH pueda lidiar con el acoso sexual y otras formas de acoso, guiar el proceso de conciliación, si procede, con sensibilidad, etcétera. Se debe sensibilizar a sus integrantes sobre los grupos con necesidades especiales cuya vulnerabilidad se ve agravada por la religión, la raza, la clase, la casta, la orientación sexual, el género, la discapacidad y la ubicación, entre otras.

- xiv. El CASH debe realizar una orientación para el CoCo, el Consejo Consultivo (CC) y el CD, la Secretaría, personal de consultoría, en representación de grupos regionales y grupos temáticos una vez cada seis meses para garantizar que la política se entienda e implemente.
- xv. La política debe traducirse a los idiomas locales. La política y los detalles del CASH y sus números de contacto deben circular entre el personal y todos los grupos regionales, y colocarse en un lugar prominente del sitio web y en otros documentos de política.

1.1.7. Procedimiento de quejas

- i. La persona agraviada debe presentar una queja por escrito al Comité en un plazo de tres meses a partir de la fecha del incidente y si se tratara de una serie de incidentes, en un período de tres meses a partir del último. Cuando no se pueda escribir la queja, la persona líder o cualquier persona que integre el CASH prestará toda la ayuda razonable a la persona agraviada para que pueda presentar la queja por escrito.
- ii. El CASH puede, por las razones que se planteen por escrito, extender el límite de tiempo por otros tres meses si estuvieran convencidos de que las circunstancias eran tales que le impidieron a la persona agraviada presentar una queja en el período citado.
- iii. Amistades, familiares, colegas o cualquier otra persona relacionada con la agraviada puede presentar la queja en una situación en la que esta última no pueda hacerlo por incapacidad física o mental, o por deceso.
- iv. El CASH garantizará que la identidad de la persona agraviada, sea cual sea la situación, se mantendrá confidencial.

1.1.8. Procedimiento de investigación

- i. Si una queja se encuentra dentro del ámbito de competencia del CASH, sus integrantes llevarán a cabo una investigación de acuerdo con el procedimiento descrito a continuación:
 - a. Cuando se reciba una queja, la persona líder convocará a una reunión ordinaria o extraordinaria en un período de 24 horas, a fin de revisar la queja y adoptar las medidas correspondientes. Esta reunión se puede organizar en un espacio virtual o físico, según sea conveniente para el CASH.
 - b. El CASH notificará a la persona demandada, dentro de los diez días siguientes a la recepción de la queja, las medidas que se proponen adoptar y le darán la oportunidad de presentar una explicación por escrito en relación con la queja dentro de los diez días siguientes a la notificación.
 - c. Durante este tiempo, el CASH puede llamar a la parte acusadora para obtener detalles sobre el caso y revisar, anotar, aclarar y buscar explicaciones y pruebas relacionadas con las acusaciones/la denuncia de acoso.
 - d. Al recibir las respuestas de la persona demandada, el CASH llevará a cabo una audiencia presencial en la que se escuchará tanto a la persona agraviada como a la acusada en la fecha que caiga cuatro días hábiles después de recibir la respuesta de la parte acusada. El CASH notificará la hora y lugar de la audiencia a la persona acusada y a la agraviada (así como a las personas que rindan testimonio, si correspondiera). Solo se permitirán reuniones cara a cara entre la parte acusadora y la acusada con el consentimiento expreso, por escrito, de la parte acusadora; No es recomendable la confrontación, pues aparte de no ser necesaria debe evitarse en lo posible para no incurrir en revictimización.

- e. El CASH proporcionará suficientes oportunidades para que ambas partes sean escuchadas y presenten su caso.
 - f. La investigación puede constar de entrevistas con la persona agraviada, con las que den testimonio, la o las personas acusadas de haber cometido acoso sexual y otras que quizá conozcan los hechos y las circunstancias.
 - g. El CASH estará facultado para pedir la entrega de documentos oficiales o que sean pertinentes a la queja en investigación.
 - h. El CASH llamará a las personas mencionadas quienes atestiguarán por la persona agraviada y la parte acusada, y podrán, a su entera discreción, pedir la entrega de documentos y citar a las personas que darán testimonios pertinentes si su opinión es que será en el interés de la justicia.
 - i. La persona agraviada y la parte acusada tendrán derecho a repreguntar a todas las personas que den testimonio antes que el CASH.
 - j. El CASH se reservará el derecho de rechazar cualquier pregunta de la que se tenga motivos para creer que no es pertinente o es dañina, difamatoria, despectiva o sin sensibilidad de género. Cualquier comportamiento, verbal o no, de parte de la persona acusada o las personas citadas por esta para dar testimonio que tenga el efecto de intimidar o someter a la parte agraviada, o a quienes cite para atestiguar, a un trauma físico y mental, le dará derecho al CASH de recomendar medidas disciplinarias contra la parte acusada.
 - k. El CASH investigará la queja, completará la investigación en un plazo de noventa días a partir de la fecha en que se inició la investigación y presentará su informe sin demora. Cualquier motivo para retrasarse en completar el informe dentro del plazo obligatorio se debe señalar por escrito.
 - l. Las secretarías del MSP ayudarán a las personas agraviadas en el caso de que decidan acudir a la policía. Si el CASH remite una queja a la policía por cualquier medida necesaria, el MSP cooperará en toda investigación que conduzcan las agencias del orden público pertinentes.
 - m. El CASH no permitirá ninguna prueba o interrogatorio que se base en el carácter de la persona agraviada, ni su vida personal, conducta e historia personal y sexual;
 - n. El CASH protegerá y mantendrá estrictamente confidenciales en todo momento las identidades de la persona agraviada, según sea el caso, y de todas las personas que den testimonio.
- ii. El informe de investigación, con recomendaciones, si procediera, debe presentarse al MSP dentro de los diez días siguientes a la conclusión de la investigación. Asimismo, se entregará una copia de los hallazgos o recomendaciones a las dos partes en la queja. En caso de que se retrase la presentación del informe de investigación, se indicarán las razones por escrito.
 - iii. El CD del MSP aprobará, en un plazo de treinta días hábiles a partir de la presentación del informe de investigación del CASH, las órdenes consecuentes que sean apropiadas y necesarias para asegurarse de poner fin al acoso sexual y dar todos los pasos necesarios dirigidos a obtener justicia para la persona sobreviviente del acoso sexual.

1.1.9. Medidas temporales

Durante la sustanciación de la investigación, el CASH pueden recomendar al MSP, en una solicitud escrita por la persona agraviada, cualquiera de las siguientes medidas:

- i. remitir a la persona agraviada o a la parte acusada a otro departamento para reducir al mínimo los riesgos implícitos en el contacto o la interacción, solo debe ser si así fuera solicitado;

- ii. conceder permiso a la persona agraviada para ausentarse, con plena protección de su estatus y beneficios por un período de tres meses, además del permiso al que de otra manera tendría derecho;
- iii. adoptar medidas estrictas para ofrecer un entorno que propicie seguridad y protección de represalias y victimización a la persona agraviada como consecuencia de haber presentado una queja.

1.1.10. Hallazgos y conclusiones de la investigación

- i. Si el CASH concluye, después de una investigación exhaustiva, que no se ha probado la acusación contra la parte acusada, recomendará a la coordinación/CD del MSP no aplicar ninguna medida.
- ii. Si el CASH concluye que se ha probado la acusación en contra de la parte acusada, hará las recomendaciones necesarias a la coordinación/CD del MSP, quienes solo adoptarán medidas en contra de la parte acusada después de darle una oportunidad razonable para que se escuche su respuesta a las recomendaciones del CASH.
- iii. La coordinación /CD del MSP debe poner en práctica la decisión (la entidad que paga o nombra a la parte acusada debe asumir la responsabilidad de garantizar que se le impongan las consecuencias). En caso de que la persona o entidad responsable no implemente la medida, el MSP procederá a su destitución.
- iv. El CASH puede recomendar las siguientes medidas:
 - a. Censura/advertencia a la parte acusada y una copia que la persona líder del comité pondrá en su expediente personal.
 - b. Disculpa por escrito a la persona agraviada.
 - c. Asistencia a sesiones de orientación o servicio comunitario.
 - d. Suspensión de incrementos salariales con o sin efectos acumulativos.
 - e. Suspensión de su cargo/membresía del MSP o Secretaría.
 - f. Solicitud de renuncia de la parte acusada.
 - g. Destitución/despido del empleo de la parte acusada.
 - h. Presentación de una denuncia ante la policía/el juzgado.
- v. Cuando se comprueba una queja, el CASH puede recomendar al MSP el pago de una compensación a la persona agraviada, que se recuperará de la parte acusada. La compensación pagadera se determinará según:
 - a. El trauma mental, el dolor, el sufrimiento y la aflicción causada a la persona agraviada.
 - b. La pérdida de oportunidades profesionales debido al acoso.
 - c. Los gastos médicos incurridos por la persona agraviada para el tratamiento de su salud física y mental.
 - d. Los ingresos y el estatus de la parte acusada y la persona agraviada.
 - e. la factibilidad de un pago único o en cuotas.
- vi. En el caso de que la conducta de acoso sexual represente un delito específico de acuerdo con cualquier otra ley, será obligación del CASH informar de inmediato a la persona agraviada de su derecho a emprender una acción legal ante la autoridad competente y brindar asesoría y orientación en relación con esto.

1.1.11. Informe anual

El CASH es responsable de preparar un informe anual relacionado con las medidas adoptadas para prevenir el acoso sexual en el MSP.

Anexo 1

El CASH actual está compuesto por las siguientes personas:

S. no.	Nombre	Designación & contacto	Integrante
1.	Sarojini Nadimpally	Coordinadora, Grupo Temático de Justicia de Género y Salud, MSP Sarojini_N@phmovement.org Contacto: +919818664634	Líder
2.	Fran Baun	Integrante del Comité Asesor fbaum@phmovement.org Contacto:	Integrante
3.	Camila Giugliani	MSP, Latinoamérica camila.giugliani@gmail.com	Integrante
4.	Peninah Khisa	MSP África peninahkhisa@gmail.com Contacto:	Integrante

*La versión preliminar de la política se basa en a) una revisión de las políticas y normas internacionales pertinentes sobre el tema; b) la política de Sama sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo por Adv Amritananda Chakravorty; c) discusiones con los expertos/as, el equipo legal sobre el tema internacionalmente; d) revisada por expertos/as internacionales en violencia de género y acoso sexual.

El MSP quisiera agradecer a Adsa Fatima, Deepa V de Sama y Adv Amritananda Chakravorty por sus aportes y a Adv Sara Hossain por sus sugerencias.

Contacto:

1. Sarojini Nadimpally

Coordinadora, Grupo Temático de Género y Justicia, integrante del CASH por el Movimiento para la Salud de los Pueblos

Sitio web: <https://phmovement.org/>

Correo electrónico:

sarojini_n@phmovement.org

Twitter: @PHMglobal

2. Román Vega

Coordinador Global,
Movimiento para la Salud de los
Pueblos

Sitio web: <https://phmovement.org/>

Correo electrónico:

roman@phmovement.org

Twitter: @PHMglobal