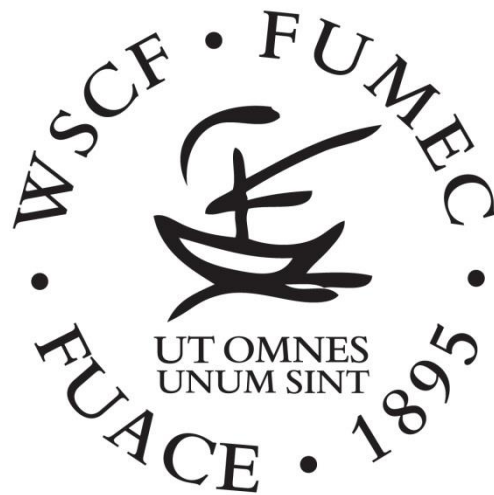


SEXUAL HARRASSMENT
POLICY AND PROCEDURES



World Student Christian Federation

CONTENTS	Pages
English Version	3 – 8
I. Principles and intent	3
II. Definition of sexual harassment	3
Abuse	
Consent	
Power	
III. Cross-cultural communication	5
IV. Recommendations and steps WSCF participants can take to prevent and deal with sexual harassment	5
V. WSCF structure for creating a safe environment, sensitising people and addressing complaints	6
VI. Concluding remarks	8
Version Française	10 - 16
Version Española	17 - 24

I. PRINCIPLES AND INTENT

WSCF is committed to creating safe spaces for growth and protecting the well being of all persons. As followers of Jesus Christ we are called to provide environments that affirm the dignity and worth of persons created in the image of God. To this end it is our responsibility to oppose oppression in all forms, including any sexual abuse, exploitation, or harassment in our midst. We believe that it is our responsibility to take whatever action may be needed to prevent and correct behaviour contrary to this commitment.

These guidelines have been created to raise awareness, to prevent harassment from happening in our midst, and to have a just and clear process for addressing it when it does happen.

This policy applies to all WSCF Inter-Regional and Regional programmes, meetings, and events. Any other policy developed on the regional or national level should serve to apply the principles in this document more specifically within that regional or national context and should not in any way contradict this Inter-Regional policy.

II. DEFINITION OF SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is defined as any unwanted physical, verbal, or visual sexual advances, requests for sexual favours and other sexually oriented conduct that is offensive or objectionable to the recipient, including, but not limited to:

- Unwanted and unreturned suggestive looks or stares
- Obscene gestures
- Unnecessary or unwelcome comments on dress or appearance
- Teasing or jokes of a personal or sexual nature that cause discomfort or embarrassment
- Offensive language, propositions, or verbal abuse
- Telephone calls, SMS, emails, letters with sexual content directed at someone who has indicated that are not interested in this kind of contact
- Displaying drawings or publications of a sexual nature without permission or with the intention of upsetting someone
- Following or stalking
- Unwanted touching e.g. putting arm around shoulders, hugging, intentionally brushing or rubbing against someone
- Displaying genitals without mutual consent
- Rape and attempted rape

Abuse:

There is a wide spectrum, in variety and in severity, of what may constitute sexual harassment. Though all of it is serious and unacceptable, there is a point at which it becomes sexual abuse, a criminal offence, and will be referred to local police.

Though the demarcations are by no means absolute, for the purposes of WSCF's procedures and practices we have defined sexual abuse as behaviour and activities that would contravene the law. Examples are:

- Rape (sexual intercourse without the consent of one of the persons involved)
- Sexual activity with a person unable to give informed consent
- Sexual activity with a minor (person under the legal age of consent— this varies by country)
- Sexual activity involving commercial transaction

Consent:

These guidelines are not intended to control or limit mutually consensual behaviour between adults. The key point is that both people must give their consent.

Consent in a cross-cultural context such as within WSCF can be a difficult issue. Relying on your culturally based common sense may not be enough, as words, phrases, signals, and gestures carry different meanings in different cultures.

Power:

The roots of sexual harassment lie not in sexuality but in the abuse of power.

“Power” can be cumulative, and arises from a number of sources such as occupation, experience, physical size and/or attractiveness, gender, age, race, wealth, and charisma. It can be negative: a top-down mechanism primarily benefiting the one who holds it. It can be positive: used to serve and benefit others.

Societal patterns: In the majority of cases, women are harassed by men, indicating that sexual harassment is more than an individual matter but rather reflects a wider pattern in society. Harassment, however, can also occur between people of the same gender, or by women harassing men and is, in these cases, equally as offensive and unacceptable.

A word to WSCF leaders: In the case of those working for the WSCF, power is part of a sacred trust consciously and unconsciously granted to those charged to do such work and must not be used to violate, harass, or intimidate. Power begins when a position of authority and responsibility has been established and accepted.

Meaningful consent to sexual activity requires a context not merely of choice, but of equality; hence meaningful consent requires the absence of any constraint. Where there is an imbalance of power between two persons arising out of a role difference

there is no true equality. And without equal power there can be no true and meaningful consent.

All WSCF leaders should take into account these realities when considering entering into romantic relationships with other WSCF people, and should be in conversation with the leadership to whom they are accountable.

In no case should an adult enter into a romantic relationship with a minor (person under the legal age of consent— this varies by country).

III. CROSS-CULTURAL COMMUNICATION

WSCF has extraordinary opportunities to enrich its members and to influence the wider world because it gives people from many and diverse places and cultures ways to make connections, learn about each other, encourage each other, overcome prejudices, and work together for common goals. At the same time, the possibility for misunderstandings due to cultural differences is also high.

As we encounter one another's differences we should be careful not to assume that our way of being and behaving is comfortable for everyone else. Even between individuals of the same culture or background, what may be considered normal friendliness and sociability to one person can be interpreted differently by another; in a culturally mixed group, the potential for misunderstanding increases. Sometimes our differences of age, gender, culture, spirituality, confession, ability, language, caste, ethnicity, and class make it a challenge to understand and communicate effectively with one another. We are invited to take this challenge as a gift and a positive opportunity. In doing so, we need to take extra care and sensitivity in our behaviour and approach to one another.

IV. RECOMMENDATIONS AND STEPS WSCF PARTICIPANTS CAN TAKE TO PREVENT AND DEAL WITH SEXUAL HARASSMENT

There are steps you can take to make sure you are treated in ways that are comfortable and appropriate for you, and to make sure you are doing the same for others.

- Be clear with yourself and others about your personal boundaries—what sort of closeness with others feels comfortable or appropriate for you?
- Refuse any inappropriate gesture or contact.
- Respect other people's personal boundaries. If you are not sure, ask first. (For example, "Would it be okay if I gave you a hug?")
- If you experience harassment, make it clear that the behaviour is unwelcome. You can say "no" with a look, words, or gestures. If someone is making rude gestures or suggestions, laughing can be an effective strategy.

- If harassment persists, and you are in a public place, make your protests louder so that the public notices the harasser, especially if you feel yourself to be in danger. It is your right to hit, kick, or push someone who is molesting you. This is self-defence.
- Trust your intuitions and feelings if someone's behaviour makes you feel uncomfortable. People who experience harassment sometimes have a response of trying to rationalise or deny what is really going on.
- Talk about it with people you trust, so that you may take the right steps for you and so that the name of the harasser and the objectionable things done are known. The latter is important so that others are not subjected to the same kind of treatment. Silence may only provoke more harassment. The pastoral care team is there to listen to you!
- For any legal action, verbal and written reports are helpful. If you feel that you may want to report the harassment formally, write down or record what happened while it is still fresh in your memory.

If you feel uncomfortable with someone's behaviour toward you, do not diminish your feelings, even if you are embarrassed or aren't sure if you are really experiencing harassment. Your feelings are valid and they indicate that it would be valuable and helpful to talk with a trusted friend or counsellor, who can help you interpret what is going on.

V. WSCF STRUCTURE FOR CREATING A SAFE ENVIRONMENT, SENSITISING PEOPLE, AND ADDRESSING COMPLAINTS

Policies

1. This document will be printed and a copy handed to every participant before or at the beginning of every WSCF event.
2. This policy will be introduced to those present at the meeting.
3. Those people unwilling to abide by the policy are required to leave the event.
4. A pastoral team of at least one man and one woman will be appointed by or at the beginning of each event and will be introduced to participants at the beginning of the event.
 - a. The pastoral team will be nominated by the organisers of the event and approved by the participants.
 - b. It is preferable for members of the pastoral team to represent several languages.
 - c. It is desirable that the members of the pastoral team have significant pastoral experience, when possible specifically in counselling people over sexual harassment issues, and cultural sensitivity so as to be able to determine when a problem is due to cross-cultural communication and when it is more serious and to be able to effectively counsel the parties involved.
5. If a sexual harassment claim is made, action will be taken according to this statement.

Principles

1. It is important that harassed persons tell harassers that their behaviour is unwelcome. However, in some cases people might be too frightened or shocked to do this, and no one will be blamed if they have not been able to confront their harasser.
2. WSCF will treat each case seriously and sensitively, with what we aim to be transparent, fair, and proportional procedures. The process should be fair towards both the person who has experienced harassment and the perpetrator (s) of the harassment.
3. In the process of determining what has happened and how it will be handled, every attempt will be made to maintain confidentiality, while at the same time providing for the physical and emotional safety of the sexually harassed person.
4. WSCF will try to provide or ensure that both parties have access to appropriate counselling and support.

Procedures

All sexual harassment is to be taken seriously. Some incidents, however, can be resolved informally, through dialogue, without recourse to formal procedures, clearing up misunderstandings or aiding people in more clearly defining personal boundaries.

1. The female pastoral care team member will talk privately with the female involved
2. The male pastoral care team member will talk with the male involved.
3. If it seems to be a possible misunderstanding, or a relatively minor offence resolvable through dialogue, and both consent to a conversation and seem able to engage in a constructive conversation, they will meet together in the presence of and facilitated by both a female and male member of the pastoral care team, and possibly the leadership of the meeting.
4. If the offence is deemed from the beginning to be significant, the harasser should be reprimanded, counselled, and monitored.
5. If the offence continues, or if the offence was a serious invasion of the harassed person from the start, for example groping or any violent act, the harasser will be removed from the event and sent home at the earliest possibility; until that time he or she should not be left alone, should receive counselling if willing, and should have assistance in finding accommodation away from other the event.
6. In the case of such an action, the meeting may be informed who was sent home and why at the discretion of the pastoral committee.
7. The harasser's home movement will also be informed of all events.
8. In no case will the identity of the harassed person be made public—to either the participants of the event, the harasser's home community, or her or his home community, as in some cases this could mean undue shame for the harassed person.
9. An account of events will be written up and filed at the Inter-Regional office if and only if a person has been sent home.
10. If a person has been sent home, they will be banned from future WSCF events.
11. In the case of abuse or suspected abuse, local police will be called.

12. If harassment is reported after the event the pastoral committee of the event will deal with the case.
13. Taking into account the above guidelines the pastoral committee is empowered to consult with all parties involved and the leadership of the meeting to reach a suitable conclusion.

VI. CONCLUDING REMARKS

Everyone, participants and leadership, at a WSCF event should be aware and responsible for their behaviour and prepared to account for it. In addition, we all have a responsibility to each other and the community. We hope that sexual harassment will not occur often among us, but we must be aware that it has been and is something that does happen and therefore injures those involved—and by extension our whole community. If you see or suspect sexual harassment taking place, do not keep it to yourself. You could approach the person being harassed to see how you can help. Tell the harasser that their words or actions are inappropriate and make everyone feel uncomfortable. Speak with the pastoral team or other event leaders. If the case is severe, call for help.

Sexual Harassment Policy & Procedures adopted at the Executive Committee in Alexandria, 2007
Fédération universelle des associations chrétiennes d'étudiants

Politique et procédures applicables en cas de harcèlement sexuel

Sommaire

VII.	Principes et intention	10
VIII.	Définition du harcèlement sexuel	10
	Abus	
	Consentement	
	Pouvoir	
IX.	Communication transculturelle	12
X.	Recommandations et mesures que les participants aux manifestations de la FUACE peuvent prendre pour prévenir le harcèlement sexuel et y réagir	13
XI.	Structure de la FUACE pour créer un environnement sûr, sensibiliser les personnes et examiner les plaintes	14
XII.	Remarques finales	16

VII. PRINCIPES ET INTENTION

La FUACE est résolue à créer des espaces sûrs, favorables à l'amélioration et à la protection du bien-être de toutes les personnes. En tant que disciples de Jésus Christ, nous sommes appelés à offrir un environnement qui affirme la dignité et la valeur des personnes créées à l'image de Dieu. Dans cette perspective, nous avons la responsabilité de nous opposer à l'oppression sous toutes ses formes, y compris aux abus, à l'exploitation et au harcèlement sexuels qui pourraient se manifester parmi nous.

Les présentes lignes directrices ont été établies dans le but de sensibiliser les esprits, d'empêcher tout harcèlement de se manifester parmi nous, et de disposer d'une procédure équitable et claire pour le traiter quand il se produit.

Cette politique s'applique à tous les programmes, réunions et manifestations de la FUACE au niveau régional et interrégional. Toute autre politique définie au niveau régional ou national doit suivre les principes contenus dans ce document en les adaptant de manière spécifique à un contexte régional ou national donné, sans jamais aller à l'encontre de la présente politique interrégionale.

VIII. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

On entend par harcèlement sexuel les avances sexuelles physiques, verbales ou visuelles non recherchées, les demandes de faveurs sexuelles et tous autres comportements à caractère sexuel offensants ou inconvenants pour la personne destinataire tels que notamment:

- coups d'œil ou regards suggestifs non recherchés et non retournés
- gestes obscènes
- commentaires superflus ou déplacés sur l'habillement ou l'apparence
- blagues ou plaisanteries à caractère personnel ou sexuel provoquant la gêne ou l'embarras
- langage, propositions ou abus verbal à caractère offensant
- appels téléphoniques, SMS, courriers électroniques ou lettres à contenu sexuel adressés à une personne qui a indiqué qu'elle n'était pas intéressée à ce genre de contact
- dessins ou publications à caractère sexuel montrés sans permission ou dans l'intention de heurter la sensibilité de quelqu'un
- suivre ou traquer une personne
- contacts non recherchés, comme par exemple poser le bras autour des épaules, serrer dans ses bras, effleurer intentionnellement une personne ou se frotter contre elle
- montrer ses parties génitales sans consentement mutuel

- viol et tentative de viol.

Abus :

Les actes qui peuvent constituer un harcèlement sexuel couvrent un large éventail en diversité et en gravité. Bien que tous ces actes soient préoccupants et inacceptables, il y a un point où un acte devient un abus sexuel, une infraction pénale, et sera dénoncé à la police locale.

Bien que les lignes de démarcation ne soient en aucun cas absolues, nous avons défini, pour les besoins des procédures et pratiques de la FUACE, l'abus sexuel comme un comportement et des activités contrevenant à la loi, tels que par exemple:

- le viol (relations sexuelles sans le consentement de l'une des personnes impliquées)
- l'activité sexuelle avec une personne incapable de donner un consentement en connaissance de cause
- l'activité sexuelle avec une personne mineure (personne n'ayant pas atteint l'âge légal du consentement, qui varie d'un pays à l'autre)
- l'activité sexuelle fondée sur une transaction commerciale.

Consentement :

Ces lignes directrices ne visent pas à réprimer ou à limiter le comportement mutuellement consensuel entre adultes. Le point essentiel est que les deux personnes doivent être consentantes.

Le consentement dans un contexte transculturel tel que celui de la FUACE peut être une notion difficile à cerner. Le fait de se référer au sens commun fondé sur une culture donnée peut ne pas suffire, étant donné que les mots, phrases, signaux et gestes sont porteurs de significations différentes selon les cultures.

Pouvoir :

Les causes premières du harcèlement sexuel ne se trouvent pas dans la sexualité, mais dans l'abus de pouvoir.

Le «pouvoir» peut être cumulatif et découle d'un certain nombre de sources telles que la profession, l'expérience, l'apparence physique et/ou l'attractivité, le genre, l'âge, la race, la richesse et le charisme. Il peut être négatif, au sens d'un mécanisme du haut vers le bas qui fonctionne à l'avantage de celui ou celle qui le détient. Il peut être positif, utilisé pour servir les autres et leur être bénéfique.

Structures sociétales: Dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui sont harcelées par les hommes, preuve que le harcèlement sexuel est plus qu'une affaire individuelle et reflète plutôt un type d'attitude répandu dans la société. Néanmoins, le harcèlement peut aussi se produire entre personnes du même sexe, et il arrive que des femmes

harcèlent des hommes; dans tous ces cas, le harcèlement est tout aussi offensant et inacceptable.

Un mot aux responsables de la FUACE: Dans le cas des personnes travaillant pour la FUACE, le pouvoir fait partie d'un mandat sacré confié consciemment et inconsciemment à ceux qui sont chargés de faire ce travail et qui ne doivent pas se servir de ce pouvoir pour violer, harceler ou intimider. Le pouvoir commence quand un poste impliquant autorité et responsabilité a été établi et accepté.

Le consentement valable à l'activité sexuelle exige un contexte non seulement de choix, mais aussi d'égalité; il en résulte que le consentement valable implique l'absence de toute contrainte. Là où il y a déséquilibre de pouvoir entre deux personnes du fait d'une différence de rôles, il n'y a pas de véritable égalité. Et sans égalité de pouvoir, il ne peut y avoir de consentement authentique et valable.

Toutes les personnes assumant des responsabilités à la FUACE devraient prendre en compte ces réalités lorsqu'elles envisagent de nouer des relations amoureuses avec d'autres personnes de la FUACE, et aborder la question avec leur supérieur/e hiérarchique.

En aucun cas une personne adulte ne devrait entrer en relations amoureuses avec une personne mineure (n'ayant pas atteint l'âge légal du consentement, qui varie d'un pays à l'autre).

IX. COMMUNICATION TRANSCULTURELLE

La FUACE a des occasions extraordinaires d'enrichir ses membres et d'influencer le monde en général parce qu'elle donne à des personnes de régions et de cultures nombreuses et diverses les moyens d'établir des liens, de s'informer les unes sur les autres, de s'encourager mutuellement, de surmonter les préjugés et de travailler à des objectifs communs. En même temps, la possibilité que des malentendus ne surgissent en raison des différences culturelles est également élevée.

Lorsque nous sommes confrontés à ces différences, nous devons prendre soin de ne pas partir de l'idée que notre manière d'être et de nous comporter est du goût de toute autre personne. Même entre individus de même culture ou milieu d'origine, ce qui peut être considéré comme une manifestation normale d'amitié et de sociabilité par une personne peut être interprété de manière différente par une autre; dans un groupe culturellement mixte, le potentiel de malentendu s'accroît. Parfois, nos différences d'âge, de sexe, de culture, de spiritualité, de confession, d'aptitude, de langue, de caste, d'ethnie et de classe lancent un défi à notre capacité de comprendre les autres et de communiquer efficacement avec eux. Nous sommes invités à accepter ce défi comme un don et une occasion positive. Dans cette perspective, nous devons faire preuve d'une

attention et d'une sensibilité extrêmes dans notre comportement et notre approche réciproques.

X. RECOMMANDATIONS ET MESURES QUE LES PARTICIPANTS AUX MANIFESTATIONS DE LA FUACE PEUVENT PRENDRE POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET Y RÉAGIR

Il y a des mesures que vous pouvez prendre pour faire en sorte qu'on vous traite d'une manière qui vous mette à l'aise et vous convienne, et pour garantir que vous agissez de même à l'égard des autres.

- Soyez au clair avec vous-même et avec les autres quant à vos limites personnelles – quelle sorte de proximité des autres vous met à l'aise et vous convient?
- Refusez tout geste ou contact inopportuns.
- Respectez les limites personnelles des autres. Si vous n'êtes pas sûr/e, commencez par poser la question. (Par exemple: «Verrais-tu/verriez-vous un inconvénient à ce que je te/vous serre dans mes bras ?»)
- Si vous faites l'objet d'un harcèlement, expliquez clairement que ce comportement est déplacé. Vous pouvez dire «non» par un regard, des paroles ou des gestes. Si quelqu'un a des gestes incorrects à votre égard ou formule des suggestions indécentes, le rire peut constituer une stratégie efficace
- Si le harcèlement persiste et que vous vous trouvez dans un lieu public, protestez à plus haute voix, de manière que les personnes présentes remarquent l'auteur/e du harcèlement, en particulier si vous vous jugez en danger. Vous avez le droit de frapper, de donner un coup de pied ou de bousculer quelqu'un qui vous importune. C'est de l'autodéfense.
- Faites confiance à votre intuition et à vos sentiments si le comportement de quelqu'un vous met mal à l'aise. Les personnes qui font l'objet d'un harcèlement réagissent parfois en essayant de rationaliser ou de nier ce qui se passe réellement.
- Parlez de la situation à des personnes en qui vous avez confiance, de manière que vous puissiez prendre les mesures qui sont justes pour vous et que le nom de la personne harceleuse et les actes inconvenants soient connus. Ce dernier élément est important pour faire en sorte que d'autres ne subissent pas le même traitement. Le silence ne peut que provoquer plus de harcèlement. L'équipe pastorale est là pour vous écouter!
- Pour toute action en justice, des rapports oraux et écrits sont utiles. Si vous pensez que vous pourrez vouloir établir un rapport formel sur le harcèlement, consignez ou enregistrez ce qui s'est passé pendant que les événements sont encore frais dans votre mémoire.

Si vous vous sentez mal à l'aise du fait du comportement de quelqu'un à votre égard, n'atténuez pas vos sentiments, même si vous êtes embarrassé/e ou que vous n'êtes pas sûr/e d'être vraiment l'objet d'un harcèlement. Vos sentiments méritent d'être pris en

considération; ils indiquent qu'il serait fructueux et utile de parler avec un/e ami/e ou un/e conseiller/conseillère en qui vous avez confiance, qui puisse vous aider à interpréter ce qui se passe.

XI. STRUCTURE DE LA FUACE POUR CRÉER UN ENVIRONNEMENT SÛR, SENSIBILISER LES PERSONNES ET EXAMINER LES PLAINTES

Politique générale

6. Le présent document sera imprimé, et un exemplaire en sera remis à chaque participant/e avant toute manifestation de la FUACE ou au début de celle-ci.
7. Cette politique sera exposée aux personnes présentes à la réunion.
8. Les personnes qui refusent de se conformer à cette politique seront priées de quitter la manifestation.
9. Une équipe pastorale composée d'au moins un homme et une femme sera constituée avant chaque manifestation ou au début de celle-ci, et présentée aux participants à l'ouverture de la réunion.
 - d. L'équipe pastorale sera proposée par les organisateurs de la manifestation et approuvée par les participants.
 - e. Il est préférable que les membres de l'équipe pastorale représentent plusieurs langues.
 - f. Il est souhaitable que les membres de l'équipe pastorale aient une solide expérience pastorale – portant si possible spécifiquement sur le conseil aux personnes confrontées à des problèmes de harcèlement sexuel – doublée d'une profonde sensibilité culturelle, afin qu'ils soient à même de déterminer si un problème est dû à la communication transculturelle ou s'il est plus sérieux, et de conseiller efficacement les parties intéressées.
10. Si une plainte pour harcèlement sexuel est formulée, des mesures seront prises conformément à cette déclaration.

Principes

5. Il est important que toute victime de harcèlement dise à la personne harceleur que son comportement est déplacé. Toutefois, dans certains cas, des personnes se trouvent trop effrayées ou choquées pour le faire, et nul/le ne sera blâmé/e pour n'avoir pas été en mesure de faire face à son harceleur ou sa harceuse.
6. La FUACE traitera chaque cas de manière sérieuse et sensible, avec des procédures que nous voulons transparentes, équitables et proportionnées. Le processus devrait être équitable à l'égard tant de la personne qui a fait l'objet du harcèlement que de l'auteur/e ou des auteurs du harcèlement.
7. Dans le processus consistant à déterminer ce qui s'est passé et comment le problème va être géré, on s'efforcera de maintenir autant que possible le caractère confidentiel de l'affaire, tout en assurant la sécurité physique et psychique de la personne victime du harcèlement sexuel.

8. La FUACE s'efforcera de faire en sorte ou de garantir que les deux parties aient accès à des conseils et un soutien appropriés.

Procédures

Tout harcèlement sexuel doit être pris au sérieux. Toutefois, certains incidents peuvent être résolus de manière informelle, par le dialogue, sans recourir à des procédures formelles, en éclaircissant les malentendus ou en aidant les personnes à définir plus clairement leurs limites personnelles.

14. La femme membre de l'équipe pastorale parlera en privé à la femme impliquée.
15. L'homme membre de l'équipe pastorale parlera avec l'homme impliqué.
16. S'il semble qu'il y ait peut-être un malentendu, ou une atteinte relativement mineure qui pourrait être réglée par le dialogue, et que les deux parties consentent à une conversation et paraissent aptes à s'engager dans un entretien constructif, elles se rencontreront en présence et avec l'aide d'une femme et d'un homme membres de l'équipe pastorale, éventuellement avec la participation de la direction de la réunion.
17. Si, dès le début, l'atteinte est jugée significative, la personne harceuse devra être blâmée, conseillée et suivie.
18. Si l'atteinte se répète, ou si l'atteinte constituait dès le départ un acte grave commis à l'encontre de la personne harcelée, par exemple des attouchements ou tout acte de violence, la personne harceuse sera expulsée de la manifestation et renvoyée chez elle dans le plus bref délai possible; jusque-là, cette personne ne sera pas laissée à elle-même; elle recevra des conseils si elle le souhaite, et sera aidée à trouver un logement à l'extérieur de la manifestation.
19. Dans le cas où une telle mesure est prise, les participants à la réunion pourront être informés du nom de la personne renvoyée chez elle et de la raison de ce renvoi si l'équipe pastorale le juge approprié.
20. Le mouvement auquel appartient la personne harceuse sera également informé de tous les événements.
21. En aucun cas l'identité de la personne harcelée ne sera communiquée publiquement – aux participants à la manifestation, à la communauté d'origine de la personne harceuse ou à celle de la personne harcelée, étant donné que dans certains cas cela pourrait jeter une honte imméritée sur la personne harcelée.
22. Un compte rendu des événements sera rédigé et classé au Bureau interrégional si – et seulement si – une personne a été renvoyée chez elle.
23. Si une personne a été renvoyée chez elle, elle sera bannie des manifestations de la FUACE à l'avenir.
24. Dans le cas d'abus ou de présomption d'abus, la police locale sera appelée.
25. Si le harcèlement est relaté après la manifestation, c'est à l'équipe pastorale de celle-ci qu'il appartiendra de traiter l'affaire.
26. Sur la base des lignes directrices énoncées ci-dessus, l'équipe pastorale est habilitée à consulter toutes les parties impliquées et la direction de la réunion, afin de parvenir à une solution acceptable.

XII. REMARQUES FINALES

Tous ceux qui assistent à une manifestation de la FUACE, participants ou direction, devraient être conscients et responsables de leur comportement et prêts à en rendre compte. En outre, nous avons toutes et tous une responsabilité à l'égard des autres et de la communauté. Nous espérons que le harcèlement sexuel ne sera pas un phénomène courant chez nous, mais nous devons avoir conscience qu'il a existé et qu'il existe encore, et que par conséquent il porte préjudice aux personnes impliquées – et par suite à notre communauté tout entière. Si vous constatez ou soupçonnez un harcèlement sexuel, ne gardez pas cela pour vous. Approchez-vous de la personne harcelée, et voyez comment vous pourriez l'aider. Dites à la personne harceleur que ses paroles ou ses actes sont inopportuns et mettent tout le monde mal à l'aise. Parlez avec l'équipe pastorale ou d'autres responsables de la manifestation. Si l'affaire est grave, demandez de l'aide.

Politique et procédures applicables en cas de harcèlement sexuel, document adopté par le Comité exécutif à Alexandrie, 2007

**FEDERACIÓN UNIVERSAL DE MOVIMIENTOS
Estudiantiles Cristianos**

Política y Procedimientos sobre el Acoso Sexual

Contenido

I.	Principios y propósito	18
II.	Definición de acoso sexual	18
	Abuso	
	Consentimiento	
	Poder	
III.	Comunicación intercultural	20
IV.	Recomendaciones y pasos que los participantes en la FUMEC pueden realizar para evitar y enfrentar el acoso sexual	21
V.	Estructura de la FUMEC para crear un ambiente seguro, sensibilizar a la gente y bregar con las quejas	22
VI.	A manera de conclusión	24

I. PRINCIPIOS Y PROPÓSITO

La FUMEC está comprometida con la creación de espacios seguros para el crecimiento y la protección del bienestar de todas las personas. En tanto que seguidores de Jesucristo, estamos llamados a procurar ambientes que afirmen el valor y la dignidad de las personas, creadas a imagen y semejanza de Dios. Ello implica nuestra responsabilidad de oponernos a la opresión en cualquier forma, incluyendo cualquier abuso, explotación o acoso sexual en nuestro medio. Entendemos que esa responsabilidad nos exige tomar las acciones necesarias para evitar y corregir comportamientos contrarios a ese compromiso.

Estas directrices han sido elaboradas para crear conciencia, evitar que el acoso ocurra en medio nuestro, y para disponer de un proceso claro y justo que nos permita bregar con el acoso, si este ocurriera.

Esta política se aplica a todos los eventos, reuniones y programas regionales e interregionales de la FUMEC. Cualquier otra política que haya sido desarrollada en el nivel nacional o regional deberá servir para aplicar los principios de este documento de manera más específica dentro del contexto nacional o regional correspondiente, y no debe contradecir esta política interregional en manera alguna.

II. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se define como acoso sexual cualquier avance sexual indeseado, sea de naturaleza física, verbal o visual, la solicitud de favores sexuales y cualquier otra conducta sexualmente intencionada que resulte ofensiva o cuestionable para quien la recibe, incluyendo, aunque la lista no es exhaustiva, los siguientes comportamientos:

- Miradas sugestivas indeseadas y no reciprocadas
- Gestos obscenos
- Comentarios innecesarios o molestos sobre el vestuario o la apariencia
- Bromas o burlas de naturaleza personal o sexual que causen vergüenza o malestar
- Lenguaje y proposiciones ofensivas, o abuso verbal
- Llamadas telefónicas, SMS, correos electrónicos, cartas con contenido sexual dirigidas a una persona que ha indicado que no está interesada en ese tipo de contacto
- Exhibir dibujos o publicaciones de naturaleza sexual sin permiso, o con la intención de molestar a alguien
- La persecución y el inmiscuirse físicamente en el espacio privado de una persona
- El contacto indeseado, por ejemplo, poner un brazo sobre los hombros, abrazar, restregar o presionar el cuerpo intencionalmente contra el de otra persona

- Exhibir los genitales sin consentimiento mutuo
- La violación y el intento de violación

Abuso:

El espectro de lo que puede constituir acoso sexual es amplio, en variedad y en severidad. Aunque todos esos comportamientos son condenables e inaceptables, hay un punto en el que se convierten en abuso sexual, en una ofensa criminal que será reportada a la policía local.

Aunque las fronteras no son necesariamente absolutas, para los fines de los procedimientos y prácticas de la Federación hemos definido el abuso sexual como el comportamiento y las actividades que constituyen una violación de la ley. Ejemplos de ello serían:

- La violación (acto sexual sin el consentimiento de una de las personas involucradas)
- La actividad sexual con una persona incapaz de dar su consentimiento informado
- La actividad sexual con un o una menor (persona que no ha alcanzado aún la edad legal para consentir sexualmente, edad que varía de un país a otro)
- La actividad sexual que incluye una transacción comercial

Consentimiento:

Estas directrices no tienen el propósito de controlar o limitar el comportamiento mutuamente consentido entre adultos. Lo esencial aquí es que ambas personas tienen que dar su consentimiento.

En un contexto multicultural como la Federación, el tema del consentimiento puede ser difícil de definir. Tomar como referencia el sentido común propio de cada cultura puede no ser suficiente, ya que hay palabras, señales y gestos que conllevan significados diferentes en las distintas culturas.

Poder:

Las raíces del acoso sexual no están en la sexualidad propiamente, sino en el abuso del poder.

El “poder” es acumulativo y resulta de una serie de fuentes tales como el cargo, la experiencia, el tamaño físico y/o el atractivo, el género, la edad, la raza, la riqueza y el carisma. El poder puede ser negativo: un mecanismo vertical que beneficia primordialmente a quienes lo detentan. También puede ser positivo, cuando se usa para servir y beneficiar a los demás.

Patrones sociales: En la mayoría de los casos, las mujeres son acosadas por hombres. Esto indica que el acoso sexual es, más que un asunto individual, algo que refleja un

patrón de conducta más amplio en la sociedad. Sin embargo, el acoso puede ocurrir entre personas del mismo género, o por mujeres que acosan a hombres y es, en estos casos, igualmente ofensivo e inaceptable.

Una palabra a los líderes de la FUMEC: En el caso de aquellos que trabajan para la Federación, el poder es parte de una confianza sagrada que consciente o inconscientemente les ha sido atribuida y ese poder no puede ser empleado para violar, acosar o intimidar. El poder comienza cuando una posición de autoridad y responsabilidad ha sido establecida y aceptada.

Un consentimiento significativo para la actividad sexual requiere no simplemente de un contexto de elección, sino de la igualdad. En consecuencia, el consentimiento significativo demanda que no exista coerción de ningún tipo. No hay igualdad allí donde existe un desequilibrio de poder entre dos personas, desequilibrio que resulta de la diferencia de roles. Y si no hay equilibrio de poder, no puede haber un consentimiento significativo y verdadero.

Los y las líderes de la FUMEC deben tomar en cuenta estas realidades cuando consideren establecer relaciones románticas con otros miembros de la Federación; y deben conversar sobre el asunto con el liderazgo al que rinden cuentas.

En ningún caso un adulto desarrollará una relación romántica con una persona menor de edad (persona que no ha alcanzado aún la edad legal para consentir sexualmente, edad que varía de un país a otro)

III. COMUNICACIÓN INTERCULTURAL

La FUMEC dispone de oportunidades extraordinarias para enriquecer la vida de sus miembros e influenciar al mundo que le circunda, porque la Federación ofrece a la gente de muchos y muy diversos lugares y culturas los medios para establecer relaciones, aprender los unos de los otros, estimularse mutuamente, vencer los prejuicios, y trabajar unidas por objetivos comunes.

Cuando salimos al encuentro de las diferencias del otro y de la otra, tenemos que ser muy cuidadosos y cuidadosas en no asumir que nuestra manera de ser y de comportarnos resulta necesariamente aceptable para los demás. Incluso entre individuos de una misma cultura y antecedentes, aquello que es considerado normalmente amistoso y sociable para una persona, puede ser interpretado de manera diferente por otra; en un grupo multicultural, el potencial para el malentendido aumenta. En ocasiones, nuestras diferencias de edad, género, cultura, espiritualidad, confesión, capacidad, lenguaje, casta, etnia y clase constituyen un desafío a la hora de comunicarnos y comprendernos de manera efectiva. Somos invitados a asumir ese desafío como una dádiva y una oportunidad positiva. Al hacerlo, necesitamos de un

mayor cuidado y sensibilidad en nuestro comportamiento y en nuestra manera de acercarnos los unos a los otros.

IV. RECOMENDACIONES Y PASOS QUE LOS PARTICIPANTES EN LA FUMEC PUEDEN REALIZAR PARA EVITAR Y ENFRENTAR EL ACOSO SEXUAL

Hay pasos que es posible tomar para asegurar que uno es tratado en formas adecuadas y satisfactorias, y para asegurar que tratamos a los demás de manera similar.

- Sea claro con usted mismo y con los demás respecto de sus límites personales — ¿qué tipo de cercanía con los demás le resulta agradable o apropiada?
- Rechace cualquier gesto o contacto inapropiado
- Respete los límites de otras personas. Si usted no está seguro, pregunte primero (por ejemplo: “¿Estaría bien si te doy un abrazo?”)
- Si usted está siendo víctima de un acoso, plantee con toda claridad que ese comportamiento es inaceptable. Usted puede decir “no” con una mirada, palabras, o gestos. Si alguien le está haciendo gestos o sugerencias ofensivas, reírse puede ser una estrategia eficaz.
- Si el acoso persiste y usted se encuentra en un lugar público, haga sus protestas en voz alta y bien audible para que la gente a su alrededor identifique al acosador —especialmente si usted siente que está en peligro—. Usted tiene el derecho de golpear, patear o empujar a la persona que le está molestando. Eso es defensa propia.
- Confíe en sus intuiciones y sentimientos si el comportamiento de alguien le hace sentir incómodo o incómoda. En ocasiones, las personas que son víctimas del acoso tienden a racionalizar o negar lo que realmente les está ocurriendo.
- Hable sobre el asunto con personas de su confianza, a fin de adoptar los pasos correctos para usted y para dar a conocer el nombre del acosador y las cosas repudiables que ha hecho. Esto último es importante para que otras personas no sean sometidas al mismo trato. El silencio solo puede provocar mayor acoso. ¡El equipo de atención pastoral está allí para escucharte!
- Para cualquier acción legal, los informes verbales y escritos son útiles. Si usted cree que debe informar formalmente sobre el acoso, escriba o registre lo que ocurrió mientras todavía esos hechos están frescos en su memoria.

Si se siente incómodo o incómoda con el comportamiento de alguien hacia usted, no trate de reprimir sus sentimientos, incluso si se siente avergonzada o no está segura de que realmente está siendo víctima del acoso. Sus sentimientos son válidos y le indican que sería provechoso conversar con un amigo de confianza o un consejero, quienes podrían ayudarle a interpretar lo que está sucediendo.

V. ESTRUCTURA DE LA FUMEC PARA CREAR UN AMBIENTE SEGURO, SENSIBILIZAR A LA GENTE Y BREGAR CON LAS QUEJAS

Políticas

1. Este documento será impreso y una copia del mismo se entregará a cada participante antes del inicio de un evento de la FUMEC.
2. Esta política será presentada a los participantes en la reunión.
3. Se les pedirá que abandonen el evento a aquellas personas que no estén dispuestas a observar esta política.
4. Al comienzo de cada evento, se establecerá un equipo de atención pastoral conformado al menos por un varón y una mujer, y ese equipo será presentado a los participantes al iniciarse la reunión.
 - a. El equipo de atención pastoral será nombrado por los organizadores del evento y aprobado por los participantes.
 - b. Es recomendable que los miembros del equipo de atención pastoral conozcan varios idiomas.
 - c. Es deseable que los miembros del equipo tengan una experiencia pastoral significativa, preferiblemente en el campo de atención y consejería sobre acoso sexual, así como la sensibilidad cultural que les permita determinar cuándo un problema es fruto de la comunicación intercultural y cuándo es más serio, y la capacidad para asesorar a las partes involucradas.
5. Si se produce una reclamación por acoso sexual, se tomará una acción en correspondencia con esta declaración.

Principios

1. Es importante que las personas acosadas digan a quienes les acosan que su comportamiento es inaceptable. Sin embargo, en algunos casos las personas pueden estar muy atemorizadas o afectadas para hacerlo, y nadie será censurado por no ser capaz de confrontar a la persona que le acosó.
2. La FUMEC tratará cada caso con la seriedad y sensibilidad que exigen, con lo que pretendemos sean procedimientos transparentes, justos y equilibrados. El proceso debe ser justo tanto para la persona que experimentó el acoso como para la(s) persona(s) que lo perpetró (aron).
3. En el proceso de determinar lo que ocurrió y cómo será tratado, se realizarán todos los esfuerzos posibles para garantizar la confidencialidad, a la vez que se asegura la seguridad física y emocional de la persona que ha sufrido el acoso sexual.

4. La FUMEC tratará de proporcionar o asegurar que ambas partes tengan acceso al apoyo y la consejería apropiados.

Procedimientos

Todo acoso sexual debe ser tratado con seriedad. No obstante, algunos incidentes pueden ser resueltos de manera informal, mediante el diálogo, sin necesidad de recurrir a los procedimientos formales, aclarando los malentendidos o ayudando a las personas para que definan de manera más clara sus límites personales.

1. La mujer en el equipo de atención pastoral hablará privadamente con la mujer involucrada
2. El varón del equipo de atención pastoral hablará con el varón involucrado
3. Si lo que ha ocurrido parece ser un malentendido, o una ofensa relativamente menor que puede resolverse mediante el diálogo; y si ambos están de acuerdo en conversar y parecen capaces de involucrarse en un diálogo constructivo, las partes se reunirán para conversar en la presencia de y con la mediación de ambos miembros del equipo de atención pastoral, y posiblemente con el liderazgo de la reunión.
4. Si desde un primer momento se estima que la ofensa es significativa, el acosador será amonestado, aconsejado y permanecerá bajo supervisión.
5. Si la ofensa continúa, o si la ofensa constituyó desde un primer momento un serio atentado contra la persona acosada —por ejemplo, el manoseo o un acto violento— el acosador será expulsado del evento y enviado de regreso a casa lo antes posible. Hasta que ese momento llegue, esa persona no será abandonada a su suerte, sino que recibirá apoyo y consejería si así lo desea, así como la ayuda necesaria para encontrar alojamiento fuera del recinto donde se celebra el evento.
6. En este caso, los participantes en la reunión pueden ser informados de quién fue enviado a casa y por qué, si así lo estiman conveniente los miembros del comité de atención pastoral.
7. El movimiento de donde proviene el acosador será informado de todas las ocurrencias.
8. En ningún caso se hará pública la identidad de la persona que fue víctima del acoso sexual, sea a los participantes en el evento, sea a la comunidad de origen del acosador o a la comunidad local a la que pertenece la víctima, ya que en algunos casos ello podría representar una afrenta indebida para la persona que sufrió el acoso.
9. En caso de que una persona haya sido enviada a su casa, se elaborará un informe escrito de lo ocurrido, el cual se archivará en la Oficina Interregional.
10. La persona que ha sido enviada a casa no podrá participar en futuros eventos de la FUMEC.
11. Si hay abuso o sospecha de abuso, se requerirá la intervención de la policía local.

12. Si el acoso es denunciado después del evento, el comité de atención pastoral del evento será responsable de trabajar en el caso.
13. En función de las directrices presentadas arriba, el comité de atención pastoral tendrá potestad para consultar a todas las partes involucradas y al liderazgo del evento, con el fin de llegar a una conclusión adecuada.

VI. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Todas las personas que asisten a un evento de la Federación, los participantes y los líderes, deben estar conscientes de y ser responsables por su comportamiento, así como estar dispuestos a rendir cuentas por ese comportamiento. Además, todos y todas tenemos responsabilidad los unos para con los otros, y con la comunidad. Tenemos la esperanza de que el acoso sexual no ocurra con frecuencia entre nosotros, pero debemos reconocer que éste ha ocurrido y que ocurre, lesionando a las personas involucradas y, por extensión, al conjunto de la comunidad. Si usted ve, o sospecha, que un acoso sexual está sucediendo, no se lo reserve. Usted podría acercarse a la persona que está siendo acosada para ver cómo puede ayudarlo. Dígale al acosador que sus palabras o acciones son inapropiadas y que incomodan a todos. Hable con el equipo de atención pastoral o con otros líderes del evento. Y, si el caso es severo, pida ayuda.

Política y Procedimientos sobre el Acoso Sexual adoptadas por el Comité Ejecutivo en Alejandría, Egipto, 2007.