



**UNA SESIÓN SOBRE VALORES,  
ACTITUDES Y CULTURA  
INSTITUCIONAL EN RELACIÓN CON  
LA PREVENCIÓN DE LA CONDUCTA  
SEXUAL INDEBIDA (EXPLORACIÓN Y  
ABUSOS SEXUALES Y ACOSO SEXUAL)**

**GUÍA PARA FACILITADORES**



**JJE**

Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las  
Naciones Unidas para la Coordinación

**IASC** Inter-Agency  
Standing Committee





# Índice

<b>PRÓLOGO</b> .....	4
<b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN Y PARTICIPANTES</b> .....	5
Propósito de la sesión.....	5
Selección de participantes .....	5
Tamaño del grupo.....	5
<b>FACILITACIÓN</b> .....	6
Formato presencial o en línea.....	6
Selección y cualificación de los facilitadores.....	6
<b>PREPARACIÓN DE LA SESIÓN</b> .....	7
Preparación técnica .....	7
<b>RESUMEN DE LA SESIÓN</b> .....	9
<b>1. APERTURA DE LA SESIÓN</b> .....	10
<b>2. DIRECTRICES DE LA SESIÓN</b> .....	11
<b>3. ACTIVIDAD DE VISUALIZACIÓN</b> .....	12
<b>4. VÍDEO “VOCES” Y DISCUSIONES EN GRUPOS PEQUEÑOS CON COMENTARIOS BREVES</b> ....	15
<b>5. GRADOS DE VALOR</b> .....	17
<b>6. CONCLUSIÓN</b> .....	20
<b>PASOS SIGUIENTES: SEGUIMIENTO TRAS LA SESIÓN</b> .....	20
<b>ANEXO I: INSTRUCCIONES TÉCNICAS PARA LOS PARTICIPANTES (EJEMPLO)</b> .....	21
<b>ANEXO II: ORIENTACIÓN PARA FACILITADORES SOBRE EL USO DE MENTIMETER</b> .....	22

# Prólogo

A finales de 2020 y principios de 2021, tuvimos el placer de celebrar una *sesión cada uno dedicada a los valores, las actitudes y la cultura institucional en relación con la prevención de la conducta sexual indebida (explotación y abusos sexuales y acoso sexual)*, en atención a nuestras capacidades respectivas como *ex Paladín del Comité Permanente entre Organismos sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual y el Acoso Sexual*, y *Presidenta del Equipo de Tareas sobre acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE)*.

La organización de estas sesiones fue una experiencia especial. No es habitual que participemos en una reunión con nuestros pares del sector humanitario y del sistema de las Naciones Unidas donde los participantes (incluidos nosotros mismos, como organizadores-participantes) no sabemos qué esperar ni tenemos que preparar nada. En este caso, se nos facilitó un espacio seguro y se nos pidió que acudiéramos a la sesión “con todo nuestro ser”, y estuviéramos preparados y preparadas para participar honesta y abiertamente; y reflexionar sobre nuestros propios valores, creencias y prejuicios inconscientes, así como sobre lo que podríamos cambiar en nosotros mismos y en nuestras organizaciones para erradicar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. Para nosotros la sesión fue una experiencia significativa, y agradecemos sinceramente a nuestros compañeros asistentes su disposición para participar de manera activa, abierta y honesta.

En el ACNUR, y en las estructuras interinstitucionales en las que participamos, hemos convertido nuestro compromiso personal e institucional en acciones dirigidas a erradicar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. Hemos implantado políticas, planes de acción y medidas de prevención y respuesta. Hemos dedicado recursos a trabajar con nuestros equipos en todo el mundo, y a apoyarlos, incluso en entornos muy difíciles, con el fin de promover nuestros objetivos. Se han logrado progresos, pero queda mucho por hacer. Y la cultura institucional es uno de los ámbitos en los que creemos que podemos hacer más.

Con este fin, debemos plantearnos una serie de preguntas importantes, y a veces difíciles, como qué más podemos hacer para crear esos entornos de trabajo abiertos, respetuosos e inclusivos que necesitamos, donde todos los miembros del personal sientan que tienen la preparación y el apoyo necesarios para expresarse, participar y comentar las cuestiones que les preocupan. Como líderes, ¿reflejan plenamente nuestras acciones, palabras y tono los valores de nuestras organizaciones? ¿Somos conscientes de la manera en que nuestros propios antecedentes y prejuicios afectan a otras personas, y reflexionamos al respecto? ¿Somos realmente conscientes del modo en que la interacción entre las desigualdades raciales y de género, junto con las dinámicas de poder, afectan a nuestros entornos de trabajo? Y, sobre todo, ¿cuáles son las consecuencias de estas dinámicas para las personas a quienes nos esforzamos por proteger y asistir, teniendo presente el continuo que existe entre la cultura institucional y nuestro modo de relacionarnos con otras personas, en especial aquellas a las que servimos?

La sesión que organizamos nos brindó la oportunidad de iniciar un proceso de reflexión sobre tales preguntas en un espacio seguro. Esta guía para facilitadores, elaborada en respuesta a la solicitud de los participantes en las sesiones del Equipo de Tareas del JJE y directivos del Comité Permanente entre Organismos, ofrece una herramienta para orientar estas valiosas discusiones.

Confiamos en que estas sesiones aporten un granito de arena, entre muchos otros, en aras del objetivo común de erradicar la conducta sexual indebida en nuestras organizaciones, entornos de trabajo y sectores.

## **Filippo Grandi**

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y ex Paladín del Comité Permanente entre Organismos sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual y el Acoso Sexual

## **y Kelly T. Clements**

Alta Comisionada Adjunta de las Naciones Unidas para los Refugiados y Presidenta del Equipo de Tareas sobre acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE).

Marzo 2021



# Propósito de la sesión y participantes

## PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Esta sesión de reflexión de dos horas tiene por objeto ofrecer a los participantes el tiempo necesario para reflexionar en profundidad sobre las raíces de la conducta sexual indebida, como las cuestiones subyacentes relacionadas con el desequilibrio de poder y las desigualdades de género, y allanar el camino para los compromisos y acciones subsiguientes en materia de cambio de cultura institucional, con el fin de crear lugares de trabajo respetuosos, inclusivos y responsables donde no exista conducta sexual indebida (o, si esta se produce, se gestione de manera rápida y apropiada).

Esta sesión no es un tipo de reunión para la cual los participantes puedan prepararse con puntos de discusión o un trabajo de preparación sustancial. Por el contrario, se pide a las personas participantes que se planteen la sesión con una mente abierta, y que acudan como personas y como líderes o directivos y directivas de sus organizaciones, preparados para estar presentes y participar plenamente.

La sesión está concebida para facilitar a cada participante individual una experiencia significativa, además de servir como catalizador de la reflexión y el diálogo colectivo sobre el modo de promover conjuntamente el trabajo dirigido a erradicar la conducta sexual indebida en nuestros sectores.

La sesión puede ofrecer ideas y servir para iniciar la conversación sobre acciones adicionales dentro de cada organismo particular. Asimismo, tiene como propósito amplificar el poder extraordinario de la reflexión individual, y desencadenar la fuerza derivada de mirar hacia el interior antes de actuar en el exterior.

## SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

La sesión se ha diseñado para participantes con responsabilidades de dirección o liderazgo dentro de sus organizaciones o en los sectores humanitario o de desarrollo. No obstante, con pequeños ajustes, se podría utilizar igualmente con personas que trabajan en estos sectores y no tienen funciones de dirección o liderazgo.

Dentro de una organización, la sesión podría utilizarse primero con los directivos superiores, quienes a continuación podrían asumir la responsabilidad de implantarla de manera interna, con vistas a que participen en las sesiones el mayor número posible de empleados. Todos los miembros del personal tienen un papel a la hora de crear o consolidar una cultura institucional en la que no haya lugar para la conducta sexual indebida.

## TAMAÑO DEL GRUPO

Con el fin de facilitar discusiones significativas en sesión plenaria o en grupos, el número ideal son 25 participantes, o 30 como máximo.

La sesión incluye una actividad en la que se pide a los participantes que mantengan una discusión en grupos reducidos. Es recomendable formar grupos de entre 3 y 5 participantes en salas paralelas de ZOOM (o TEAMS), dependiendo del número total de participantes, y asegurar la composición diversa de cada grupo, con el fin de facilitar discusiones significativas dentro de los grupos.

# Facilitación

## FORMATO PRESENCIAL O EN LÍNEA

Esta sesión se diseñó inicialmente para facilitarla de manera presencial. No obstante, como la pandemia de COVID-19 ha impedido las reuniones en persona durante los últimos meses, la metodología y la facilitación se han adaptado para el entorno virtual. La sesión se ha realizado virtualmente utilizando la tecnología de ZOOM (cabe mencionar que TEAMS puede ofrecer también una plataforma técnica adecuada).

La experiencia en línea ha sido positiva, ya que se ha observado que las sesiones virtuales ofrecen a los participantes un entorno seguro que permite un intercambio franco y significativo.

Si la situación cambiara y fueran posibles los encuentros cara a cara, se podría celebrar la sesión en un contexto presencial. La experiencia demuestra que el diálogo en persona permite crear más fácilmente entornos seguros propicios para la reflexión y el intercambio honestos entre los participantes.

Sin embargo, para reflejar la situación actual y dejar constancia de la experiencia virtual, la presente guía para facilitadores abarca el formato en línea de las sesiones. Las sesiones presenciales requerirían ciertos ajustes metodológicos de algunas actividades tal y como están descritas en esta guía.

## SELECCIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS FACILITADORES

Es muy recomendable contar con dos personas para facilitar la sesión. Esto permite que, además de complementarse, los facilitadores se repartan la tarea de dirigir la facilitación de un ejercicio específico y prestar atención al chat en el entorno virtual y a las manos alzadas, a fin de que todos los participantes tengan la oportunidad de hablar y contribuir activamente a la conversación o discusión. Además, el facilitador o la facilitadora que no esté dirigiendo una actividad específica puede encargarse de controlar el tiempo.

El tema y la metodología de la sesión requiere que los facilitadores cuenten con una experiencia sólida en la facilitación de “conversaciones delicadas”, así como en el campo del aprendizaje experiencial, lo que incluye la creación y promoción de entornos de aprendizaje seguros para las personas participantes. Los facilitadores deben estar preparados para gestionar situaciones en las que un participante podría expresar resistencia o reservas respecto a la metodología y las actividades utilizadas en la sesión, o casos de fuerte desencuentro entre los participantes. Del mismo modo, los facilitadores deben estar preparados para tratar con situaciones de angustia de los participantes, y para gestionar las reacciones que ciertas actividades o discusiones pudieran provocar.

Desde el punto de vista de los conocimientos sustanciales, sería apropiado seleccionar facilitadores que tengan conocimientos y experiencia relativos a al menos uno de los siguientes campos: diversidad e inclusión, prevención de la conducta sexual indebida, abusos de poder o autoridad y desigualdad de género.

A fin de crear un entorno en el que todas las personas participantes se sientan bienvenidas e incluidas, se recomienda encarecidamente tener en cuenta la diversidad al seleccionar a la pareja de facilitadores.

Asimismo, puede resultar útil que se una a la sesión una persona encargada de tomar notas, a fin de preparar una nota de alto nivel de la sesión. Se explicará a los participantes la función de esta persona, quien, de conformidad con el espíritu del espacio seguro y confidencial de la sesión, no citará ni atribuirá las observaciones individuales. La persona encargada de tomar notas solo está presente en las sesiones plenarias y no participa en ninguna actividad. Es preciso advertir, asimismo, que no se recomienda la presencia de observadores.



# Preparación de la sesión



La presente guía está dirigida a los facilitadores exclusivamente, y no se debe compartir con los participantes en la sesión.

## PREPARACIÓN TÉCNICA

### Plataforma en línea (para las sesiones en línea)

Las sesiones pasadas se han organizado utilizando ZOOM como plataforma en línea preferida. ZOOM ofrece una vista amplia de galería, y tanto los facilitadores como los participantes pueden ver un gran número de personas en una sola pantalla. El uso de un ID y un código de acceso para las reuniones en ZOOM debería evitar que se unan a la sesión personas no invitadas. Antes de la sesión, se debe enviar a todos los participantes orientación técnica, junto con los datos de inicio de sesión (véase en el anexo I un ejemplo de orientación técnica para los participantes).

TEAMS puede ser también una plataforma técnica apropiada, con las funciones de sesiones paralelas y vista de galería para las sesiones plenarias.

### El uso de Mentimeter

Mentimeter ([www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com)) se ha utilizado para facilitar un ejercicio concreto (*Grados de valor*, véase la página 16). En este ejercicio, la plataforma gratuita<sup>1</sup> Mentimeter permite a los participantes votar en una escala gradual del 1 al 5, de acuerdo con cómo se sienten respecto a una situación determinada. La herramienta permite a los facilitadores compartir los resultados de este ejercicio de encuesta en la pantalla en tiempo real, a medida que los participantes van votando, lo que ayuda a iniciar inmediatamente la conversación sobre los resultados. Consulte el anexo 2 para ver la orientación técnica sobre el uso de Mentimeter.

### Preparación sustancial

Es recomendable que los facilitadores se familiaricen con las políticas y prácticas clave relacionadas con la prevención de la conducta sexual indebida, y la respuesta a esta, dentro de la organización (como, por ejemplo, los mecanismos de denuncia; el número de casos de explotación y abusos sexuales y casos de acoso sexual registrados y objeto de seguimiento; orientación sobre la aplicación de un enfoque centrado en la víctima; información sobre la cultura de expresión y represalias, etc.). Es aconsejable, asimismo, que los facilitadores conozcan la cultura institucional —lo que abarca las normas éticas y de conducta de la organización, así como los valores y principios éticos—, o que soliciten información a los miembros del personal o hablen con ellos al respecto.

Un directivo o una directiva superior se encargará de organizar esta conversación (véase también “Inauguración de la sesión”, en la página x), y aunque esta persona se encargue del inicio y la conclusión del diálogo, y entienda el flujo de la sesión como resultado de las conversaciones preparatorias con los facilitadores, no debe estar informada de los detalles de todas las actividades, ya que así también podrá tener un papel activo como participante.

---

<sup>1</sup> Los organismos que deseen utilizar Mentimeter más de una vez necesitarán una suscripción.

Cuando la sesión se ofreció a un grupo interinstitucional mixto de directivos superiores, los facilitadores mantuvieron conversaciones preparatorias confidenciales individuales de 30 minutos con la mayoría de ellos. Estas conversaciones permitieron explicar la naturaleza de la sesión (sin describir las actividades específicas) e iniciar la reflexión sobre las experiencias y puntos de vista de los participantes, así como su función y compromiso, en relación con el fortalecimiento de una cultura institucional en la que no hay lugar para la conducta sexual indebida. Estas conversaciones preparatorias sirvieron para que los participantes se sintieran cómodos con el carácter experiencial de la sesión, y también para confirmar que no tenían que realizar ningún tipo de preparación sustancial para la sesión, sino simplemente comprometerse a participar personalmente de manera plena, y a contribuir a los ejercicios y discusiones con actitud abierta y honesta.

Las conversaciones preparatorias individuales también permitieron a los facilitadores conocer a los participantes y hacerse una idea clara antes de la sesión de su grado de interés, comodidad y compromiso con las cuestiones relativas a la cultura institucional y la prevención de la conducta sexual indebida. Además, pudieron determinar cuándo ciertos temas delicados podían resultar incómodos para participantes específicos, lo que les ayudó a sortear esos aspectos de manera apropiada y con sensibilidad durante la sesión.

Cuando la sesión esté dirigida a grupos de participantes de la misma organización, es posible que no siempre sea necesario ni viable mantener conversaciones individuales con los participantes (debido a la gran cantidad de tiempo necesario).





# Resumen de la sesión

(⌚ 2 HORAS)

## 1. APERTURA DE LA SESIÓN

---

Un/a directivo/a superior define el contexto y los objetivos; presenta a los facilitadores y comparte una reflexión o historia personal (⌚ 15 MIN)

## 2. DIRECTRICES DE LA SESIÓN

---

Los facilitadores ofrecen una descripción general de la sesión (⌚ 5 MIN)

## 3. ACTIVIDAD DE VISUALIZACIÓN

---

Actividad concebida para descubrir y desvelar los prejuicios inconscientes, seguida de una sesión de información plenaria (⌚ 25 MIN)

## 4. VÍDEO “VOCES” (⌚ 5 MIN) Y DISCUSIÓN EN GRUPOS PEQUEÑOS (⌚ 30 MIN)

---

Vídeo (⌚ 5 MIN), discusión en grupos pequeños (⌚ 15 MIN) y comentarios breves de 3 a 5 personas (⌚ 10 MIN) con el fin de examinar cómo se sienten después del vídeo y qué esperarían las personas sobrevivientes de ellos como líderes.

## 5. GRADOS DE VALOR

---

Ejercicio interactivo en el que se utilizan declaraciones para examinar los grados de valor necesarios para actuar (⌚ 30 MIN)

Discusión sobre cómo las distintas perspectivas, categorías y privilegios influyen en el valor requerido para actuar, y cómo los líderes pueden utilizar su poder para apoyar a otras personas para que actúen.

## 6. CONCLUSIÓN / FIN DE LA JORNADA (⌚ 10 MIN)

---

Un/a directivo/a superior hace unas observaciones finales, presenta un resumen e insta a la acción de los participantes, tomando como punto de partida la cuestión de cómo van a utilizar su poder y privilegios para provocar el cambio.

# 1.

## Apertura de la sesión

(⌚ 15 MIN)

### OBJETIVOS:

---

- Preparación del ambiente
- Crear una atmósfera de confianza y diálogo abierto.

### PRINCIPALES MENSAJES:

---

- La prevención de la conducta sexual indebida (explotación y abusos sexuales y acoso sexual) es una prioridad para nuestra organización.
- La conducta sexual indebida está profundamente arraigada en los desequilibrios de poder y las desigualdades de género, que sin duda están también muy presentes en nuestras organizaciones y en los entornos y contextos donde trabajamos.
- De nuestra cultura institucional depende en gran medida si conseguimos prevenir y sacar a la luz la conducta sexual indebida y responder a ella eficazmente como organización.
- Ustedes, en su función de liderazgo y dirección, tienen un papel especialmente importante a la hora de crear una cultura institucional abierta y respetuosa, libre de conducta sexual indebida, y en la que todo el personal se sienta empoderado para manifestarse y tomar medidas si algo ocurre.
- (Otros mensajes específicos de la organización)

### METODOLOGÍA:

---

Se invita a un/a directivo/a superior de la organización a que comparta sus reflexiones sobre por qué es importante para la organización reflexionar sobre la cultura institucional, así como su propio papel a la hora de crear o reforzar una cultura institucional abierta y respetuosa donde no se produzca ninguna conducta sexual indebida (o, si se produce un incidente, este se resuelva eficazmente, con respeto absoluto por las víctimas).

Si el/la directivo/a superior se siente a gusto al respecto, puede compartir sus reflexiones personales sobre alguna experiencia en la que se haya visto afectado/a, o una situación en la que se haya encontrado donde otras personas se viesen afectadas por conductas sexuales indebidas.

La persona que inaugure la sesión debe presentar también a los facilitadores y a la persona encargada de tomar notas (si se decide elaborar una nota de alto nivel).



# 2.

## Directrices de la sesión

(⌚ 5 MIN)

### OBJETIVOS:

- Introducir la sesión facilitando una descripción general de las actividades.
- Definir las normas básicas, en particular las relativas a la **confidencialidad o la regla de Chatham House**.

### PRINCIPALES MENSAJES:

- No teman sentir cierta incomodidad, y procuren que su autorreflexión sea honesta.
- Escuchen atentamente, sin emitir juicios de valor, y con actitud curiosa.
- Respeten el espíritu del “espacio seguro” y no citen ni atribuyan fuera de la sesión lo que otras personas compartan durante esta.
- Estén preparados para cuestionarse a sí mismos y a otras personas.
- Acepten la posibilidad de que no sea posible concluir discusiones complejas durante el tiempo que dura la sesión.
- En las sesiones virtuales, se animará a los participantes a que tengan sus cámaras encendidas todo el tiempo.

### METODOLOGÍA:

- Para que los participantes entiendan el flujo de la sesión, los facilitadores pueden ofrecer el siguiente resumen (presentando el resumen en una diapositiva [diapositiva 1, a continuación] o verbalmente, hablando de las actividades que componen la sesión).
- Los facilitadores presentan las normas básicas de la sesión (diapositiva 2 abajo) con el fin de crear una atmósfera positiva y de curiosidad, fomentar la participación activa y honesta, y garantizar un entorno seguro y confidencial. Los facilitadores también deben invitar a los participantes a que utilicen el chat para añadir comentarios y observaciones.

#### DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SESIÓN DE 2 HORAS

- Bienvenida
- Descripción general y directrices de la sesión
- Actividad de visualización
- Vídeo y discusión
- ¿Cuánto valor se requiere para provocar un cambio?
- Conclusión: El poder y los privilegios en la acción transformativa

#### NORMAS BÁSICAS

- Sustituir los juicios de valor por la curiosidad
- Sustituir los desacuerdos por la exploración compartida
- Sustituir la actitud defensiva por la autorreflexión
- Sustituir los supuestos por preguntas

**DETENERSE – HACER UNA PAUSA – REFLEXIONAR – ACTUAR**

# 3.

## Actividad de visualización

(⌚ 25 MIN)

### OBJETIVOS:

---

- Reconocer que todas las personas tienen prejuicios inconscientes de fondo que influyen en su manera de ver el mundo y a las personas que las rodean, así como en sus comportamientos y actitudes.

### PRINCIPALES MENSAJES:

---

- Recordar a los participantes que todos tenemos prejuicios inconscientes que afectan a nuestras expectativas con respecto a otras personas, así como a nuestras actitudes, acciones y comportamientos.
- Los prejuicios son fruto de nuestra historia personal y nuestras experiencias en la vida, y es importante que seamos conscientes de ellos y de cómo nos afectan a nosotros y a otras personas.
- Cuestionar nuestros prejuicios, y asegurarnos de que no nos llevan a actuar de manera discriminatoria, requiere que hagamos un esfuerzo proactivo.

### METODOLOGÍA:

---

Los facilitadores utilizan la narración y la visualización guiada para ayudar a los participantes a descubrir y examinar algunos de sus prejuicios inconscientes. El facilitador dirige a los participantes a lo largo de una visualización con los ojos cerrados sin incluir ningún rasgo de género, raza, orientación sexual, edad, discapacidad, signos profesionales visibles, ni ningún otro marcador de identidad, y pide a los participantes que visualicen las cosas y a las personas que aparecen en la historia a medida que avanza. (Introducción al ejercicio - ⌚ 2 MIN)

A continuación, el facilitador pide al grupo que abra los ojos y les pregunta qué y a quién han visto en su imaginación. Permita que la conversación fluya y que los participantes elaboren detalladamente lo que han visualizado, sin dirigirlos en una dirección determinada.

Tras varios minutos, el facilitador puede empezar a preguntar más concretamente sobre las características de género, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, etc. de las personas que han imaginado. Este ejercicio sirve para que los participantes se den cuenta de que operan conforme a ciertas nociones preconcebidas sobre las personas y sus funciones y capacidades.

### CONSEJOS PARA LOS FACILITADORES:

---

- Hable con claridad y lentamente.
- Si se trata de una sesión presencial, cambie de lugar, camine por la sala.
- Si la sesión es virtual y pide a los participantes que cierren los ojos, puede sugerir que, solo para la visualización, pueden apagar sus cámaras si lo desean.
- Si le apetece, puede poner música suave de fondo durante la visualización.
- El segundo facilitador debe controlar el tiempo y prestar atención al chat (y llamar la atención del facilitador principal hacia las observaciones o los comentarios interesantes enviados al chat). Además, puede asegurarse de que tengan oportunidad de hablar todos los participantes que lo desean.



Los facilitadores comienzan el ejercicio sin ofrecer una indicación de su proceso o propósito. Pueden ajustar la historia como quieran, siempre y cuando no se ofrezcan nunca pistas sobre las características específicas de las personas que aparecen en ella.

## **INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES Y LECTURA PARA LA VISUALIZACIÓN DE UNA HISTORIA:**

**(⌚ 8 MIN)**

Soy consciente de que tienen vidas extraordinariamente atareadas, pero este ejercicio les brinda la oportunidad, durante unos momentos, de dejar a un lado el teléfono y relajarse. Voy a pedirles que cierren los ojos, sientan el respaldo de su silla en la espalda y mantengan los pies bien plantados en el suelo. Respiren profundamente unas cuantas veces: inspiramos y espiramos, inspiramos y espiramos.

*Cierren los ojos y respiren profundamente.*

*Imagine que es una mañana de trabajo normal. Acaba de desayunar y tiene la primera reunión del día con la persona que ostenta la dirección ejecutiva de una gran empresa que ha expresado interés en apoyar a su organización. Se va a reunir con dicha persona para hablarle de la labor de su organización, de su modo de trabajar con el sector privado, y empezar así a considerar una posible colaboración en el futuro. Esto es importante para usted y tiene muy claro que la reunión debe salir bien.*

*Hace un tiempo estupendo, con un sol radiante, y decide ir caminando hasta el lugar de reunión, ya que las oficinas de la empresa no están muy lejos de su casa y es probable que tarde más en coche debido a los atascos en la hora punta de la mañana.*

*Cierra la puerta de su casa y comienza a andar calle abajo, en dirección al lugar de reunión. Pasa por delante de la panadería del barrio donde suele comprar el pan. Le llega el aroma del pan recién hecho. Ve a la **persona propietaria** y la saluda con la mano. Nota que **su cónyuge** está trabajando dentro de la panadería. Espera en el semáforo del paso de peatones y cruza la calle cuando se pone verde. A su derecha, en una calle lateral, advierte un corro de personas. Alarga un poco el cuello para ver qué está pasando, y observa que la **policía** está amonestando a alguien que se resiste al arresto. La gente está parada viendo lo que pasa. Usted continúa su camino a paso ligero, porque no quiere llegar tarde, y poco después llega al edificio de la empresa donde tiene su reunión. Es un edificio alto de nueva construcción. Hay **alguien** pidiendo limosna en la entrada y le pide unas monedas para comer. Usted no le presta atención y se concentra en su reunión. Recuerda que debe ponerse la mascarilla y entra en el edificio. A la izquierda de la entrada se encuentra el mostrador del **personal de seguridad**. Comprueban su identificación y le permiten pasar al vestíbulo del edificio. Le indican dónde está el ascensor y que debe subir a la octava planta. Se limpia las manos con el gel desinfectante que hay en el mostrador de seguridad, se dirige hacia el ascensor y espera en el descansillo a que llegue. Al abrirse las puertas del ascensor, sale una **persona de mantenimiento**, y usted se hace a un lado para dejar que pase con su carrito de limpieza. Entra en el ascensor y pulsa el botón de la octava planta. Llega a la octava planta y sale del ascensor. Al final del corredor, le saluda **la persona que ocupa el puesto de asistente de la dirección ejecutiva**, que confirma su reunión y le lleva a la oficina dónde tendrá lugar. También le pregunta si le apetece un café, y usted acepta la oferta con gusto. Desea un café solo, sin leche ni azúcar. Cuando se cierra la puerta, se sienta en el sofá. Cuando entra la **persona que ostenta la dirección ejecutiva**, usted se levanta para presentarse.*

**Ahora, abran los ojos. Vamos a examinar las imágenes que han visto, los lugares y las personas que se han imaginado a lo largo de su recorrido. Recuerden que en este ejercicio de visualización no hay respuestas correctas ni incorrectas: cada persona se imagina lo que se imagina, y así es como debe ser.**

**¿Se acuerdan de que saludaron con la mano a la persona propietaria de la panadería? ¿Cómo era esta persona? ¿Y su cónyuge?**

**¿A quién vieron a continuación?**

## SESIÓN DE INFORMACIÓN:

(⌚ 15 MIN)

Pida a los participantes que enciendan la cámara si la apagaron durante la visualización. Pregúnteles sobre la primera persona que visualizaron (en la panadería). Pida a alguien que describa a esta persona. Señale que ninguna respuesta es incorrecta: cada persona se imagina a quien se imagina, y así es como debe ser. Pida a alguien que describa cómo es la persona que está trabajando dentro de la panadería.

Examine uno por uno todos los personajes que aparecen en la historia, dando tiempo a los participantes para que describan y elaboren los elementos clave de la identidad de las personas que se han imaginado. Conforme avance la conversación (transcurridos unos minutos de la sesión de información), pregunte por el género; o, si algún o alguna participante describe a alguien como un hombre (o una mujer), indique que el género no se mencionó en la historia. ¿Por qué cree el/la participante que la persona que trabaja en la panadería o la comisaría de policía (etc.) era un hombre (o una mujer)? Pregunte a los participantes sobre sus características, como el color de piel, (dis)capacidad, etc.

Explique que nuestra historia personal y nuestras experiencias determinan cómo nos imaginamos a cada una de las personas de la historia. No teníamos detalles específicos de su apariencia, pero creamos imágenes a partir de nuestras expectativas sobre cómo sería cada persona.

Reflexione, asimismo, sobre las características relacionadas con la diversidad que los participantes no han visto, como discapacidades, o un pañuelo en la cabeza, la edad, etc. Y considere los tipos de diversidad que pueden no ser visibles (como la orientación sexual). Considere las características de las personas en puestos de autoridad. ¿Qué características visualizaron y cuáles no? (p. ej., grupos diversos distintos al suyo).

Es importante no preguntar por qué ni hacer juicios de valor o reproches a alguien por lo que ha visualizado. El objetivo de este ejercicio es simplemente romper el hielo, lo que permitirá al facilitador hacer preguntas pertinentes sobre los prejuicios, los estereotipos y los comportamientos derivados de estos en ejercicios posteriores; y, además, iniciar la reflexión de los participantes sobre su origen y cómo sus experiencias vitales han influido en quienes son y en lo que esperan ver en el mundo que los rodea, y en las personas que los rodean, así como en sus valores, normas y comportamientos.

Todos tenemos prejuicios, y resulta útil que nos lo recordemos a nosotros mismos a menudo y encontremos en nuestro trabajo la manera de aplicar controles y contrapesos que garanticen que nuestros prejuicios no repercuten negativamente en nuestras decisiones o nuestras interacciones con otras personas.

Con el objeto de conectar esta actividad con el tema más general de la sesión, reflexione con los participantes sobre cómo podrían repercutir nuestros prejuicios en nuestra labor de prevención de la conducta sexual indebida y la respuesta a esta. ¿Cómo podrían repercutir nuestros prejuicios en esta labor, en particular nuestros puntos de vista sobre las víctimas o sobrevivientes de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, así como sobre los autores de estos? ¿Tenemos ideas preconcebidas sobre las víctimas o sobrevivientes? ¿O afectan nuestros prejuicios a nuestras ideas sobre los autores, y de ese modo condicionan a quién percibimos como autores más probables de conducta sexual indebida, algo que tal vez dificulte que nos creamos, por ejemplo, las denuncias presentadas contra alguien que conocemos y nos cae bien? ¿Cómo podrían influir también nuestras propias experiencias en nuestra respuesta a los casos de los que tenemos conocimiento?

Cierre la sesión pidiendo a los participantes que reflexionen sobre lo que van a hacer para gestionar esos prejuicios inconscientes que se han vuelto más patentes, y cómo van a mantener tal compromiso.



# 4.

## Vídeo “Voces” (⌚ 5 MIN) y discusiones en grupos pequeños (⌚ 15 MIN) con comentarios breves (⌚ 25 MIN)

### OBJETIVOS:

- Centrar la atención en la conducta sexual indebida, tanto la explotación y los abusos sexuales como el acoso sexual.
- Permitir a los participantes que piensen en los numerosos entornos y situaciones diferentes en los que pueden producirse casos de conducta sexual indebida.
- Dejar que los participantes escuchen diferentes experiencias de víctimas y que se pongan en su lugar.
- Facilitar la reflexión de los participantes sobre el efecto devastador que la conducta sexual indebida puede tener en las víctimas.

### PRINCIPALES MENSAJES:

- En última instancia, el objetivo de todos los esfuerzos dirigidos a erradicar la conducta sexual indebida de los sectores humanitario y de desarrollo es proteger a las personas. Por eso necesitamos anteponer a las víctimas (y aplicar un enfoque centrado en la víctima).

### METODOLOGÍA:

- El vídeo “Voces” está disponible [aquí](#).

• El facilitador debe señalar en este punto que el vídeo contiene testimonios de explotación y abusos sexuales y acoso sexual. El contenido del vídeo puede ser delicado o un desencadenante emocional para algunas personas.



- Los facilitadores deben indicar dónde pueden los participantes encontrar apoyo dentro de la organización.

- El vídeo “Voces” (4 minutos y 11 segundos) presenta cinco voces, y cada una comparte una experiencia de conducta sexual indebida (de explotación y abusos sexuales o de acoso sexual). En el vídeo no se muestra a las personas, y en su lugar aparecen dibujos animados abstractos. Los cinco testimonios se basan en situaciones reales que afectan a trabajadores humanitarios (acoso sexual) o a personas beneficiarias (explotación y abusos sexuales).
- Los facilitadores deben apagar su cámara para que no se vea su imagen en la pantalla durante la visualización del vídeo.
- Explique a los participantes que, durante 15 minutos, tendrán que reflexionar en grupos sobre las dos preguntas siguientes: 1) ¿Cómo se siente después de ver el vídeo? y 2) ¿qué podrían esperar las personas sobrevivientes de usted como líder?

- Explique que serán dirigidos automáticamente a salas paralelas de ZOOM o TEAMS en grupos pequeños de 4 o 5 personas (en formatos presenciales, se dividirá a los participantes en grupos reducidos para las conversaciones de este ejercicio de simulación). Transcurridos 15 minutos, todos los participantes volverán automáticamente a la reunión plenaria de ZOOM o TEAMS.
- Una vez que todos los participantes hayan vuelto a la sala plenaria, se les recuerda que deben mantener encendidas las cámaras.
- Pida comentarios breves a entre 3 y 5 personas sobre las discusiones que han mantenido en sus grupos respectivos (10 minutos). Con la intención de centrar la conversación en aspectos concretos y evitar la discusión en abstracto, puede preguntarles cómo se han sentido después de ver el vídeo. Anime también a los participantes a que utilicen la función del chat para compartir los sentimientos despertados por el vídeo y sus pensamientos sobre la discusión.
- El facilitador que no esté a cargo de la sesión de información debe estar pendiente del chat, con el fin de asegurar que tienen oportunidad de hablar las personas que lo deseen.

## ORIENTACIÓN TÉCNICA:

---

- Antes de la sesión, pruebe el uso de vídeos en ZOOM/TEAMS. Preste atención especial al sonido y asegúrese de que funciona correctamente.
- Pida a todos los participantes que apaguen sus cámaras durante la reproducción del vídeo. Los facilitadores deben apagar también sus cámaras para evitar que se vea su imagen en una esquina de la pantalla durante la reproducción del vídeo, ya que esto supondría una distracción para los participantes.
- Prepare el uso de las salas paralelas en ZOOM o TEAMS.
- Forme los grupos por adelantado, con atención a la diversidad, así como a cualquier otro aspecto conocido sobre las relaciones o personalidades que facilite una buena combinación de participantes en los grupos pequeños.





# 5.

## Grados de valor

(⌚ 30 MIN)

### OBJETIVOS:

---

- Identificar medidas que cualquier persona (como miembro del personal de una organización humanitaria o de desarrollo, o como directivo o líder específicamente) puede tomar para contribuir a:
  - a) la prevención, mitigación y respuesta en materia de sexismo, discriminación o, en particular, la conducta sexual indebida de compañeros de trabajo;
  - b) el fortalecimiento de las relaciones sanas e igualitarias en el lugar de trabajo.
- Reflexionar sobre el grado de valor necesario para actuar, y cómo podemos contribuir a conseguir un entorno de trabajo en el que sea más fácil actuar, tanto para otras personas como para nosotros mismos.
- Reflexionar sobre los distintos tipos de valor. Existe el tipo de valor que se necesita para trabajar en situaciones de conflicto bélico o desastres, en lugares de destino que pueden ser peligrosos y estar aislados. Muchas personas del sector humanitario y de las Naciones Unidas dan muestras de este tipo de valor. Pero existe otro tipo: el valor moral, el valor necesario para expresarse o para cuestionar el comportamiento de otras personas, independientemente de la posición o el poder que tengan. Este ejercicio facilita la reflexión sobre qué se necesita para mostrar ese tipo de valor.

### PRINCIPALES MENSAJES:

---

- Hablar y tomar medidas para prevenir la conducta sexual indebida, la discriminación, el sexismo y otros tipos de transgresiones, y responder a ellas, suele requerir valor.
- Hay muchos factores que afectan al grado de valor necesario para hablar o actuar (como, entre otros, la situación contractual, la antigüedad, el temor a las represalias, las experiencias pasadas, etc.).
- Puede que, a primera vista, parezca fácil tomar ciertas medidas, pero, tras reflexionar, los participantes suelen darse cuenta de que no siempre es tan fácil expresarse.
- Podemos dar algunos pasos para que otras personas de nuestras organizaciones encuentren el valor necesario para actuar más fácilmente, como mediante el uso apropiado de nuestra autoridad, dando buen ejemplo o contribuyendo a lograr entornos de trabajo abiertos, respetuosos e inclusivos.

## METODOLOGÍA:

---

### Pasos de la facilitación:

#### Introducción (🕒 5 MIN)

1. Explique que se pueden tomar muchas medidas para contribuir a prevenir y mitigar la conducta sexual indebida, y responder a ella (así como al sexismo, la discriminación, o las conductas indebidas o comportamientos inapropiados conexos), y promover las relaciones sanas e igualitarias en el lugar de trabajo. Algunas de estas medidas exigen más valor que otras.
2. Explique a los participantes que van a ver en su pantalla una serie de descripciones de acciones. Deben pensar cuánto valor necesitarían para llevarlas a cabo. Pueden indicar el grado de valor (de manera anónima) asignando un número del 1 (ningún valor) al 5 (mucho valor) a cada una de las descripciones por medio de [Mentimeter](#).
3. Los facilitadores proporcionan el enlace a [Mentimeter](#) y una contraseña (véase el anexo 2 para consultar los pasos preparatorios para incluir las descripciones de valor en Mentimeter).

#### Examinar las descripciones de valor y responder a ellas (🕒 10 MIN)

Como preparación para la sesión, los facilitadores pueden elegir las descripciones de situaciones más adecuadas para su audiencia, o adaptarlas para que sean más pertinentes. Es recomendable no utilizar más de ocho descripciones, repartidas en 1 o 2 rondas.

4. Los participantes inician sesión en [Mentimeter](#) en sus teléfonos móviles (o en sus ordenadores portátiles, aunque no se recomienda, ya que participan en la sesión de ZOOM o TEAMS en su ordenador portátil).
5. En [Mentimeter](#), los participantes responden a las descripciones de “valor”, clasificándolas conforme a una gradación que va de “ningún valor” a “cierto valor” y “mucho valor”.

#### Revelación de las puntuaciones agregadas y discusión plenaria (🕒 20 MIN)

6. Los facilitadores dan la bienvenida a todos los participantes cuando vuelven de [Mentimeter](#), y revelan las puntuaciones agregadas y su distribución. Ceda la palabra a los participantes para que respondan, animándolos a comentar la razón de su calificación de las descripciones.
7. Los facilitadores plantean preguntas y promueven la discusión y el diálogo. Si el ejercicio se realiza en dos rondas, abra la discusión después de terminar la primera y, a continuación, siga el mismo proceso con la segunda ronda de descripciones.
8. Los facilitadores deben prestar mucha atención a las reacciones de los participantes, tanto en un formato en línea como presencial, y promover activamente el diálogo y la discusión.
9. Los facilitadores cierran la discusión una vez hayan transcurrido entre 8 y 10 minutos de conversación plenaria, y concluyen con las siguientes preguntas:
  - a) ¿A qué situaciones hipotéticas les pareció fácil responder? y ¿se aplica esto por igual a su vida profesional y personal?
  - b) ¿Qué situaciones hipotéticas les resultaron difíciles y por qué? ¿Qué apoyo necesitan para pasar a la acción en las cuestiones difíciles?
  - c) ¿Les parecía fácil actuar en algunas situaciones hipotéticas al principio, pero tras reflexionar las vieron

más complicadas? Podría preguntar si alguien desea compartir alguna experiencia personal, cuáles son sus reflexiones al respecto, cuánto valor requirió la situación y cómo encontraron el valor necesario para actuar. ¿Qué medidas tomaron?

d) ¿Qué pasos se proponen tomar que representan un desafío para ellos?

e) ¿Cómo podrían las personas en distintos niveles de la organización, o con distintos tipos de contrato o en situación de mayor vulnerabilidad y menos poder, responder a estas mismas situaciones hipotéticas?

f) ¿Cómo podrían utilizar su poder como líderes para ofrecerles apoyo a fin de que les resulte más fácil actuar?

10. Los facilitadores piden a todos los participantes que escriban en el chat una medida que pretenden tomar para hacer frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en sus esferas de influencia que represente un desafío para ellos.
11. Los facilitadores animan a los participantes a leer los compromisos añadidos en el chat y ofrecen a entre 3 y 5 participantes la oportunidad de comentar brevemente sus compromisos.
12. Los facilitadores comparten esta lista con el/la directivo/va superior que se encargue de la apertura y cierre de la sesión, a fin de que pueda incorporar estos compromisos en sus observaciones finales.

#### **Preguntas o frases (para elegir o adaptar):**

##### **PRIMERA RONDA DE PREGUNTAS**

- Decir a un compañero de trabajo que ha hecho un chiste sexista e inapropiado.
- Pedir disculpas a un/a compañero/a con quien estuve coqueteando de manera inapropiada.
- Decir a un/a par que creo que está discriminando a algunos compañeros por motivos de raza y debe dejar de hacerlo.
- Despedir a un superior, que además es un amigo, por un caso de acoso sexual, aunque ha dejado claro que impugnará el despido ante un tribunal.
- Apoyar a un/a pasante para que presente un caso de acoso sexual contra un/a representante ejecutivo/a de un importante donante.

##### **SEGUNDA RONDA DE PREGUNTAS**

- Comunicar a un/a compañero/a que trabaja bajo mi supervisión directa que creo que está abusando de su autoridad.
- Establecer un grupo de trabajo sobre igualdad entre los géneros compuesto por hombres, y apoyarlo activamente.
- Suspender una asociación cuando la organización demuestra que no exige cuentas a su personal en relación con la explotación y los abusos sexuales.
- En una reunión, mencionar a los compañeros varones que están dominando la conversación y deben dejar que participen otras personas.
- Rehusar participar en una mesa redonda que trata un aspecto crucial del trabajo de mi organización a menos que tenga una composición diversa y equilibrada en cuanto al género.

# 6.

## Conclusión

(⌚ 10 MIN)

### OBJETIVOS:

---

- Para concluir la sesión, agradezca a los participantes su contribución activa y anímelos a continuar el recorrido iniciado con su participación en esta sesión.

### PRINCIPALES MENSAJES:

---

- Esto es solo el principio, nos queda mucho por hacer para garantizar que nuestras organizaciones son seguras para todas las personas que trabajan con nosotros, así como para los beneficiarios y otras personas que interactúan con nuestras organizaciones.
- La creación de un entorno abierto e inclusivo en el que todas las personas se sientan seguras y empoderadas para expresarse comienza con el autoconocimiento personal, la conciencia de los propios prejuicios, una actitud abierta y sensible, y dando buen ejemplo a quienes nos rodean.

### METODOLOGÍA:

---

- El/la directivo/a superior que abrió la sesión (y participó también en ella) dice unas palabras finales.
- Puede reflexionar sobre las conversaciones, y enumerar acciones y medidas de seguimiento concretas.
- Puede dar las gracias a los participantes, según sea apropiado, por su participación activa y su disposición para compartir y mostrarse vulnerables, y su compromiso con seguir trabajando en este ámbito.
- Si resulta apropiado, esta persona puede comprometerse a tomar medidas de seguimiento específicas en nombre de la organización.

## Pasos siguientes

### Seguimiento tras la sesión

La sesión está concebida como punto de partida de la conversación y acciones posteriores.

Los compromisos derivados del ejercicio “Grados de valor” y los compromisos finales pueden servir de conexión con las medidas de seguimiento.



# Anexo I

## Instrucciones técnicas para los participantes (EJEMPLO)

### Sesión sobre valores, actitudes y cultura institucional en relación con la prevención de la conducta sexual indebida (explotación y abusos sexuales y acoso sexual)

[fecha]

#### INSTRUCCIONES TÉCNICAS PARA LOS PARTICIPANTES

##### Plataforma:

- El evento se organizará como una reunión de Zoom<sup>2</sup>.
- Asegúrese de que su aplicación Zoom está actualizada descargándose la versión más reciente en <https://zoom.us/support/download> (esto se aplica aunque haya instalado la aplicación previamente, ya que esta no se actualiza de manera automática).

##### Inicio de sesión

[fecha, hora]:

- Enlace de inicio de sesión: [[Facilitar el enlace de Zoom](#)]

##### ID de la reunión: **XXX** Código de acceso: **XXX**

- Si quiere probar su conexión de audio y vídeo con tiempo, la sala estará disponible 60 minutos antes de la hora de inicio de la sesión.

##### Requisitos técnicos:

- **Micrófono o auriculares:** Salvo que tenga constancia de que los micrófonos y altavoces internos funcionan bien con Zoom, se recomienda utilizar unos auriculares con micrófono. Utilice unos con conexión por cable, no por Bluetooth. Puede averiguar cómo conectar unos auriculares USB en <https://rb.gy/r3iwa7>
- **Configuración de audio:** La configuración de audio para Zoom recomendada con el fin de que se le oiga claramente está disponible en la dirección <https://phap.org/zoom-settings> (en inglés)
- **Conexión a Internet:** Asegúrese de que su conexión a Internet funciona adecuadamente. Si es posible, utilice una conexión por cable. Si utiliza Wi-Fi, procure situarse cerca del *router* o el punto de acceso.
- **Colocación de la cámara:** Asegúrese de que no hay un foco de luz intensa detrás de usted (como una ventana) ya que esto puede hacer que su cara aparezca en sombra. Intente elevar el ordenador (o separar la cámara web), por ejemplo, colocándolo sobre una pila de libros, a fin de que se encuentre a la altura de la cara.
- **Ubicación:** Si es posible, sitúese en un lugar sin ruido de fondo para que los participantes puedan centrarse en sus palabras, sin sonidos que los distraigan.
- **Ejercicios:** Se realizará al menos un ejercicio con Mentimeter ([www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com)). Si es posible, tenga a mano un teléfono inteligente para poder participar con él sin necesidad de ocultar la reunión de Zoom en la pantalla de su ordenador.

---

<sup>2</sup> Estas instrucciones de ejemplo corresponden a la plataforma ZOOM, pero se podrían adaptar para el uso de TEAMS como plataforma de reuniones virtuales preferida.

# Anexo II

## Orientación para facilitadores sobre el uso de Mentimeter

Para el ejercicio “Grados de valor”, necesitará utilizar una escala de Likert en Mentimeter. Este tipo de escala de calificación mide los sentimientos que algo despierta, al permitir que los participantes califiquen una serie de declaraciones en una escala gradual de bajo a alto.

Necesitará crear una cuenta en [Mentimeter.com](https://www.mentimeter.com).<sup>3</sup>

Para definir una escala para el ejercicio, cree una **New Presentation** [Nueva presentación] en la pantalla **Home** [Inicio].

A la derecha, seleccione **Scales** [Escala], como tipo de pregunta para su diapositiva.

En el recuadro titulado **Your question** [Su pregunta], escriba **¿Cuánto valor requiere?**

Rellene la sección **Statements** [Declaraciones] con las descripciones que los participantes deben calificar según el grado de valor que exigen.

Es posible incluir un **máximo de 8 declaraciones** en cada diapositiva. Cada una con un **límite de 150 caracteres**. Puede utilizar varias diapositivas para repartir las declaraciones, o incluir más de ocho.

**La presentación de los resultados** se debe establecer en **Sliders** [Barras deslizantes].

A efectos de este ejercicio, es recomendable que el valor de las **Dimensions** [Dimensiones] se establezca en un rango de 1 a 5. En el recuadro **Custom low label** [Etiqueta inferior personalizada], se introducirá **Nada de valor** y un **Low value** [Valor inferior] de 1. En el recuadro **Custom high label** [Etiqueta superior personalizada], se introducirá **Mucho valor** y un **High value** [Valor superior] de 5.

Pulse **Save** [Guardar] para guardar las diapositivas de Mentimeter, y compártalas con el segundo facilitador o presentador haciendo clic en el botón **Share** [Compartir] situado en la esquina superior derecha.

Al compartir la presentación, se generarán **un código de votación, un código QR y un enlace directo** para compartir con los participantes antes de empezar el ejercicio. Esto les permitirá emitir su voto a través del ordenador o el teléfono móvil cuando se presenten las declaraciones, y ver los resultados en la escala en tiempo real.

Si se utiliza un código de votación (una serie de números), los participantes necesitarán ir a [Mentimeter.com](https://www.mentimeter.com) e introducir el código de votación en el recuadro **“Enter voting code”** [Introducir el código de votación], situado en la parte superior de la pantalla. En caso contrario, se utilizará el enlace o código QR generados.

El código será válido durante **2 días**, tras lo cual será necesario volver a compartir la presentación para crear códigos de acceso nuevos.

---

<sup>3</sup> Los organismos que deseen utilizar Mentimeter más de una vez necesitarán una suscripción.





**JJE**

Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación

**IASC** Inter-Agency Standing Committee