



MANUAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL

Operacionalización de
acciones prácticas para guiar a
los directivos, la sede y los
equipos sobre el terreno



Escrito por:

Louise Boughen, *Asesora de salvaguardia internacional, PEAS y normas humanitarias esenciales (CHS), Cruz Roja Británica*

Gurvinder Singh, *Asesor sénior de protección, Operaciones internacionales, Cruz Roja Canadiense*

Amélie Doyon, *Asesora, Protección y participación comunitaria y rendición de cuentas, Operaciones Internacionales, Cruz Roja Canadiense*



En consulta con colegas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

Amjad Saleem, *Federación Internacional, Gerente de Protección, Inclusión y Compromiso*

Amy Wragg, *Cruz Roja Británica, Oficial Regional, Región MENA y Mediterráneo*

Antonietta Romano, *Cruz Roja Holandesa, Asesora de VSG*

Avril Depierpont, *Cruz Roja Belga, Recursos y Control Interno*

Concetta Salzano, *Cruz Roja Británica, Asesora de Protección y Lucha contra la Trata, África Occidental y Central y Filiales en el Extranjero*

Erica See, *Cruz Roja Canadiense, Departamento Jurídico*

Juliana Bravo, *Asesora de evaluación y seguimiento de la Cruz Roja Canadiense*

Departamento Jurídico, *Federación Internacional*

Marie Sønderholm, *Cruz Roja Danesa, Asesora de Protección, Género e Inclusión*

Neena Sachdeva, *Cruz Roja Canadiense, Igualdad de Género*

Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OIAI), *Federación Internacional*

Pushpa Khanal, *Cruz Roja de Nepal, Oficial de Protección, Género e Inclusión (PGI)*

Pauline Barbier, *Cruz Roja Belga, Directora Internacional de Recursos y Control Interno*

Rebecca Boyce, *Cruz Roja Canadiense, Asesora, Igualdad de Género e Inclusión Social*

Robert Sweatman, *Cruz Roja Británica, Director Internacional de Rendimiento y Rendición de cuentas*

Equipo de salvaguardia, *Departamento de Desarrollo Internacional del Gobierno del Reino Unido (DFID)*

Seema Pannaikadavil-Thomas, *CICR, Asesora sobre prevención de la explotación y el abuso sexual*

Tagan Paul, *Cruz Roja Australiana, Coordinador de Protección Infantil*

Tina Tinde, *Federación Internacional, Asesora, Prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexual*

Valeria Ragni, *Cruz Roja Británica, Asesora contra la trata*

Valpuri Saarelma, *Federación Internacional, Asesor de Políticas y Abogacía*

Financiado por:

Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) del Gobierno del Reino Unido



Ninguna de las imágenes de este manual pretende representar a sobrevivientes o autores de la explotación y el abuso sexual.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen: Prevención y respuesta ante la explotación y el abuso sexual (PEAS) en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

1) Introducción	4
2) Mensajes clave	9

Establecer los conceptos básicos de la PEAS para mi Sociedad Nacional: una guía para directivos y personal en la sede

3) Evaluación organizacional sobre PEAS para socios de Sociedades Nacionales	10
4) Designación de puntos focales de PEAS	11
5) Apoyar el desarrollo de políticas de PEAS	12
6) Procedimientos de reclutamiento e inducción, incluida la investigación de antecedentes	13
7) Cultura organizacional segura	14
8) Lineamientos para la propuesta de financiamiento	16

Integración de la PEAS en proyectos y servicios: una guía para equipos de operaciones y sobre el terreno

9) Realización de una evaluación de riesgos de EAS	19
10) Sensibilización de voluntarios, personal y comunidades	21
11) Rutas de derivación	22
12) Establecimiento de un mecanismo de denuncias seguro para inquietudes de EAS	25
13) Reportar preocupaciones relacionadas con la PEAS	26
14) Investigar y responder a las inquietudes de EAS	28
15) Brindar asistencia a los sobrevivientes	30

HERRAMIENTAS	32
---------------------	-----------

TÉRMINOS CLAVE¹

Abuso se refiere al descuido, explotación y abuso emocional, físico y/o sexual (incluido el acoso sexual), real o amenazado, de todo niño, niña, joven o adulto por parte de cualquier miembro de nuestro personal, voluntarios y personal asociado.

Informante se refiere a una persona que informa sobre una inquietud relacionada con una ofensa. Los informantes brindan información basada en sospechas razonables de que ha ocurrido una ofensa.

Mecanismo de denuncias basado en la comunidad (CBCM por sus siglas en inglés) se refiere a canales confiables a través de los cuales los miembros de una comunidad afectada pueden hacer denuncias y buscar ayuda de manera segura. Se basa en el compromiso con la comunidad, donde las personas pueden, y se les anima a, hacer sus denuncias de manera segura y confidencial si es necesario, incluidos los incidentes de explotación y abuso sexual. Estas denuncias se remiten a las entidades apropiadas para su seguimiento.

Niño/Niña se refiere a todo ser humano menor de 18 años.

Persona(s) afectada(s) se refiere a personas que buscan o se benefician de la protección o asistencia de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Esto puede incluir a cualquier persona en el país o comunidad local donde operamos.

Personal de terceros se refiere a toda persona empleada por un tercero y puesta a disposición de la Federación Internacional, sin ser personal de la Federación Internacional, por ejemplo, mediante un acuerdo de servicios entre la Federación Internacional y un proveedor de servicios.

“Represalia” o “acción de represalia” significa toda acción perjudicial directa o indirecta recomendada, amenazada o tomada porque una persona ha reportado una sospecha de presunta mala conducta o ha participado en una auditoría o investigación autorizada. Las represalias pueden incluir acciones administrativas adversas, tales como, entre otras, evaluaciones de desempeño deficientes injustificadas, cambios en las responsabilidades laborales, u otras decisiones negativas que afecten los términos y condiciones de empleo de la persona. Las represalias también pueden manifestarse como abuso verbal o acoso.

¹ Todas las definiciones se han tomado de la [Política de la Secretaría de la Federación Internacional sobre prevención y respuesta ante la explotación y los abusos sexuales, el Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual y/o de las Directrices del IASC para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria](#).

Sobreviviente / víctima se refiere a una persona que ha sufrido explotación o abuso sexual. Los términos "víctima" y "sobreviviente" pueden utilizarse indistintamente. "Víctima" es un término que se utiliza a menudo en los sectores médicos y legales. "Sobreviviente" es el término generalmente preferido en los sectores de apoyo psicológico y social porque implica resiliencia.

Tolerancia cero se refiere a la tolerancia cero para el personal y el voluntariado del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja que participen en cualquier forma de explotación o abuso sexual. En la práctica, se trata de un compromiso con una respuesta operativa inmediata cuando surge una inquietud, y constituye una obligación de todo miembro del personal, voluntarios y personal asociado de informar las inquietudes tan pronto como surjan. Incluye la protección y no represalias hacia los informantes o cualquier otra persona que reporte inquietudes. La tolerancia cero a la explotación y el abuso sexual incluye la prohibición del sexo transaccional por parte del personal humanitario, independientemente de la legislación local.

Trabajador / personal humanitario se refiere a toda persona al servicio de la organización, incluido todo el personal, voluntarios, pasantes y consultores.

Violencia basada en el género (VBG) es un término genérico para todo acto dañino que se perpetra contra la voluntad de una persona y que se basa en diferencias asignadas por la sociedad (es decir, de género) entre hombres y mujeres. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, sexual o mental, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. Estos actos pueden ocurrir en público o en privado.

Resumen: Prevención y respuesta ante la explotación y el abuso sexual (PEAS) en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

1) Introducción

Este manual tiene como objetivo apoyar a los directivos, la sede y el personal en operaciones sobre el terreno de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, ayudándoles a comprender la importancia de prevenir y responder ante la explotación y el abuso sexual. También incorpora soluciones prácticas que se adhieren a normas mínimas que van en línea con las [Normas Mínimas Operativas del Comité Permanente Interinstitucional sobre PEAS \(IASC MOS-PSEA\)](#).²

Se dirige principalmente a personas que trabajan en las Sociedades Nacionales y en la respuesta humanitaria de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, y que no tienen experiencia específica en PEAS. Con la orientación adecuada, los no-especialistas en PEAS podrán desempeñar un rol clave ayudando a reducir el riesgo de explotación y abuso sexual (EAS) para las poblaciones afectadas y los colegas, por ejemplo, asumiendo el papel de un oficial de PEAS o actuando como punto focal. Sin embargo, algunas secciones marcadas del Manual sí requerirán de experiencia especializada (por ejemplo, RR.HH., protección capacitada o investigadores profesionales) para su implementación.

La coherencia en el enfoque es importante, y estamos agradecidos a los numerosos actores del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (“Movimiento”) que contribuyeron a este Manual. El Manual seguirá desarrollándose con la retroalimentación de quienes trabajan en la respuesta humanitaria y en el desarrollo de las Sociedades Nacionales.

El Manual consta de dos partes, cada una de las cuales describe las acciones diferentes, aunque complementarias, para a) el personal directivo y de la sede y b) el personal operativo sobre el terreno y el voluntariado. Está estructurado para proporcionar orientación práctica y accesible para los equipos, y se complementa con material de capacitación útil, incluidos recursos en línea.

² El [Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual \(2019\)](#) exige que todos los actores del Movimiento implementen buenas prácticas basadas en normas mínimas, p. ej., de acuerdo con el IASC MOS-PSEA.

¿Qué es la explotación y el abuso sexual (EAS)?

La EAS es toda forma de explotación o abuso sexual ocasionado, intencionalmente o no, por personas, operaciones o proyectos del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Esto incluye la EAS de personas (adultos, niñas o niños) que entran en contacto o se benefician de nuestra protección o asistencia, así como la EAS del personal de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. La EAS es un tipo de violencia basada en el género.

La EAS en la niñez o en la edad adulta impacta no solo a la persona sobreviviente sino también a su familia, amigos y comunidades. La EAS tiene numerosas consecuencias potenciales que pueden durar toda la vida, con graves efectos adversos sobre el bienestar emocional y psicológico, la aceptación social, la salud, la educación, el empleo, la delincuencia y/o el bienestar económico.

Además de perjudicar a las personas a las que servimos, la EAS erosiona la confianza en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, y puede tener graves consecuencias legales, financieras y de reputación.

¿Qué aspecto tiene la EAS?

Un trabajador/a humanitario intenta tener relaciones sexuales con un miembro de la comunidad al que está apoyando a través del proyecto.

Una mujer da su consentimiento para tener relaciones sexuales con su empleador a cambio de un puesto de trabajo remunerado / voluntario.

Un trabajador/a humanitario está "satisfaciendo sus propias necesidades y deseos sexuales" dentro de la comunidad afectada sin comprender la dimensión del poder.

Un trabajador/s humanitario utiliza trabajadores/as sexuales en su tiempo libre.

Un miembro senior del personal hace comentarios sexuales sobre el cuerpo, la vestimenta o la apariencia del personal o el voluntariado en la oficina.

Algunas organizaciones utilizan el término "PEAAS". La segunda "A" en PEAAS representa el acoso sexual. Si bien el acoso sexual está estrechamente relacionado con la explotación³ y el abuso sexual,⁴ también es único. Las leyes, políticas y procedimientos para responder al acoso pueden ser específicas y estar separadas de la explotación y del abuso. El contenido que va específicamente dirigido al acoso sexual se resalta en recuadros separados a lo largo del Manual.

³ Por ejemplo, en un caso de acoso sexual tipo "quid pro quo", un empleado podría haber perdido su trabajo porque rechazó las insinuaciones sexuales de su empleador.

⁴ Por ejemplo, en un caso de acoso sexual en un "entorno de trabajo hostil", un comportamiento sexista generalizado por parte de los compañeros de trabajo podría haber creado condiciones de empleo odiosas.



¿Por qué ocurre la EAS?

La prevalencia del acoso sexual dentro de un equipo, oficina u organización es indicativa de una cultura organizacional propicia para la EAS. Los comportamientos de acoso sexual no suelen ser incidentes aislados; más bien, suelen ser parte de una serie o patrón de incidentes y comportamientos que a veces van en aumento.

La EAS a menudo resulta de desequilibrios de poder asociados con el género, la edad, la discapacidad o cuando un individuo pertenece a un grupo minoritario, incluidas las minorías sexuales. Además, los riesgos de explotación y abuso sexual aumentan cuando hay crisis, conflictos y desplazamientos forzados. Los miembros de comunidades afectadas por emergencias a menudo presentan múltiples niveles de vulnerabilidad ante la EAS. En estos contextos, los trabajadores humanitarios a menudo se encuentran en posiciones de poder y privilegio con relación a las poblaciones afectadas por una emergencia. Quienes corren mayor riesgo suelen ser mujeres, niños, niñas, personas con discapacidad y minorías sexuales. Los hombres también pueden verse afectados.

La mayoría de las personas que han experimentado la EAS no informa sobre tales violaciones. Esto puede deberse al miedo de sufrir represalias o estigmas, a la falta de información sobre cómo denunciar inquietudes, o la falta de servicios confiables que ayuden a apoyar la sanación, la recuperación y la justicia.

La EAS es una forma de abuso de poder que sabemos no ocurre debido a unos cuantos “malos individuos”, sino que es producto de situaciones y contextos propicios para que se haga un mal uso del poder y sin consecuencias. Por ejemplo, puede haber riesgo de EAS cuando las normas profesionales de comportamiento no se comunican claramente y no se hacen cumplir, por lo que el personal y el voluntariado se sienten menos inclinados a hablar sobre sus preocupaciones. Además, las normas profesionales pueden ser más estrictas que las leyes sobre EAS, generando confusión en cuanto a qué normas seguir.

Ejemplo de un contexto propicio para la EAS

En un análisis de género sobre la respuesta al ébola, CARE señaló: “La afluencia de personal de respuesta al ébola y el flujo de efectivo asociado al mismo inadvertidamente pueden haber creado condiciones que favorecen la explotación y el abuso económico o sexual. La visibilidad y el aumento de tales incidentes probablemente se correlaciona con el aumento paralelo de la resistencia a los esfuerzos de respuesta al ébola por parte de la comunidad contra.”

Compromisos de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

La PEAS forma parte del compromiso de la Cruz Roja y la Media Luna Roja de "acción sin daño". El enfoque de PEAS del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja se basa en los **Principios Fundamentales de humanidad e imparcialidad**. Nuestro compromiso con la PEAS se refuerza mediante la estrategia, resolución, compromiso y políticas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja que se presentan a continuación:

[La Estrategia 2030 de la Federación Internacional](#) afirma: "También profundizamos nuestros esfuerzos para prevenir, identificar y responder a casos y acusaciones de comportamiento que es contrario a nuestros principios y valores humanitarios. Apoyaremos la implementación generalizada de las políticas de la Federación Internacional sobre género y diversidad, así como la prevención de la explotación y el abuso sexual, y evaluaremos y actualizaremos constantemente estas políticas y prácticas según sea necesario."⁵

Acción sin daño consiste en garantizar que las operaciones humanitarias no tengan efectos negativos que pongan en peligro a las personas afectadas, por ejemplo, como resultado de servicios no planificados o mal planificados, o como resultado de una falla sistémica en la salvaguardia.

[La Resolución del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja sobre Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual y de Género en Emergencias \(diciembre de 2015\)](#) proporciona una base para los esfuerzos de abordar la PEAS en todas las operaciones de todas las Sociedades Nacionales y partes del Movimiento. Exhorta a todos los componentes del Movimiento a "adoptar y hacer cumplir políticas de tolerancia cero en torno a la explotación y el abuso sexual de los beneficiarios por parte de su personal y voluntarios, y someter a estas personas a sanciones por sus acciones."

[El Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual \(2019\)](#) también es un documento base que promueve la tolerancia cero hacia la EAS y el acoso sexual. Exige el fortalecimiento de la capacidad organizativa y de todo el Movimiento para prevenir y responder al abuso, la explotación y el acoso a causa de nuestras personas, operaciones y proyectos, y describe un plan de acción de cuatro años.

[La Declaración del Consejo de Delegados sobre la Integridad del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja \(2019\)](#) incluye un compromiso con la PEAS.

[La Política de la Secretaría de la Federación Internacional sobre Prevención y Respuesta a la Explotación y el Abuso Sexual](#) establece "políticas, reglas y acciones destinadas a evitar que el personal de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, o nuestros socios, se involucren en cualquier forma de explotación y abuso sexual, así como a dar respuesta a las mismas donde hayan ocurrido."⁶

El [Código de Conducta del personal de la Federación Internacional](#) y el [Código de Conducta del personal del CICR](#) establecen prohibiciones claras para el personal en materia de EAS.

⁵ IFRC. (2019). *Estrategia 2030*.

⁶ IFRC (2018). *Política de la Secretaría de la Federación Internacional sobre Prevención y Respuesta a la Explotación y el Abuso Sexual*.

Código de Conducta del personal de la Federación Internacional - Abuso y explotación sexual

Todo el personal deberá:

17. No cometer ningún acto de explotación sexual, abuso sexual o violencia sexual. Esta prohibición se extiende a **todas las formas de abuso o explotación sexual**, e incluye el no **reportar** inquietudes o sospechas con respecto a alguna violación por parte de un compañero de trabajo (ya sea un miembro del personal o una persona que trabaja para una organización asociada).
18. No participar en ninguna actividad sexual con **personas (adultos, niñas o niños) que buscan o se benefician de la protección o asistencia de la Federación**, o con **personas menores de 18 años**, independientemente de cómo se define la mayoría de edad el consentimiento a nivel local (una creencia errónea en la edad de la persona no constituye una defensa). La actividad sexual incluye todas las formas de actividad y abuso de naturaleza sexual, con o sin contacto físico, e independientemente de si las partes tienen conocimiento o no de dicho abuso.
19. No **intercambiar** dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento **humillante, degradante o explotador**. Esta prohibición se extiende a **trabajadores/as sexuales**.
20. No producir, adquirir, distribuir o utilizar **material pornográfico** en las oficinas de la Federación o en los equipos de la Federación, incluida la lectura / navegación en sitios web o foros de mensajes pornográficos, o el envío de correos electrónicos con pornografía.

Lineamientos y normas

Asegurar que los sistemas de PEAS estén establecidos constituye una norma mínima para todas las agencias humanitarias y también es una expectativa cada vez mayor de los socios y donantes, incluidos los gobiernos nacionales y las agencias de la ONU. No contar con estos sistemas constituye un riesgo para las personas a quienes servimos y un riesgo para la reputación de nuestro Movimiento.

[El Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual \(2019\)](#) insta a todos los actores del Movimiento a implementar buenas prácticas basadas en normas mínimas, de acuerdo con las [Normas Mínimas Operativas del Comité Permanente Interinstitucional sobre PEAS \(IASC MOS-PSEA\)](#).

Un buen primer paso consiste en llevar a cabo una evaluación organizacional con base en las normas IASC MOS-PSEA (ver la sección 3 de este Manual para obtener más información sobre cómo llevar a cabo una evaluación y desarrollar un plan de acción de PEAS).

Es importante coordinar con otros actores a nivel del terreno para garantizar la implementación de normas mínimas coordinadas con otros actores y sectores. Esto puede implicar trabajar con la red PEAS y/o realizar consultas periódicas con el clúster de protección y el grupo de trabajo sobre violencia basada en género (VBG).

Otras directrices y normas que pueden resultar útiles como referencia son el [Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual \(2003\)](#); [Recomendación del DAC para poner fin a la EAAS \(2019\)](#); [Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas \(NHB\)](#); y las [normas mínimas para la inclusión en materia de edad y la discapacidad en la acción humanitaria](#).

La Federación Internacional y las Sociedades Nacionales socios (PNS) cuentan con asesores disponibles que pueden brindar apoyo en el fortalecimiento de la PEAS con base en las normas mínimas.

2) Mensajes clave

Toda forma de EAS perpetrada por trabajadores humanitarios constituye una de las violaciones más graves de la rendición de cuentas humanitaria. Tiene un impacto directo en la confianza de parte de las comunidades afectadas, así como del país anfitrión y otros actores del Movimiento y humanitarios, por lo que los siguientes mensajes son importantes para todos nosotros:⁷

- El enfoque de PEAS del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja se basa en los **Principios Fundamentales de humanidad e imparcialidad**, así como en el principio de "acción sin daño".
- Respetamos las diferencias sociales, culturales y religiosas entre el personal del Movimiento, pero la **tolerancia cero a la explotación y el abuso sexual debe aplicarse en todos los lugares, en todas las culturas y con todos los socios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja**.
- Si bien cualquier organización, comunidad o familia en cualquier país del mundo puede verse afectada por la explotación y el abuso sexual, **los riesgos aumentan cuando hay crisis, conflictos y desplazamientos forzados**. Las personas que corren mayor riesgo suelen ser mujeres, niñas, niños, personas con discapacidad y minorías sexuales. Los hombres también pueden verse afectados.
- Como mínimo, todos debemos asegurarnos de no causar ni contribuir a la explotación y el abuso sexual, y **reportar todas las inquietudes lo antes posible**, de acuerdo con los procedimientos de la organización y/o los procedimientos establecidos en este Manual.
- **Es responsabilidad de todos y todas** establecer un entorno basado en la integridad y el respeto, en el que el voluntariado y el personal se sientan cómodos en el trabajo, y que las personas de todos los géneros, edades y habilidades se sientan seguras para participar en nuestros proyectos y servicios. Los altos directivos, gerentes, empleados y voluntarios tienen todos un papel único e integral que desempeñar en la creación de esta cultura.
- La explotación y el abuso sexual tienen sus **raíces en dinámicas de poder desiguales en materia de género**. Es importante abordar todas las formas de abuso de poder que puedan conducir a, y reforzar, la explotación y el abuso sexual. Podemos hacer esto analizando y mejorando la cultura organizacional, el diseño de programas y las asociaciones para ayudar a eliminar el desequilibrio.

⁷ Estos mensajes refuerzan los compromisos del [El Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual \(2019\)](#)

Establecer los conceptos básicos de la PEAS para mi Sociedad Nacional: una guía para directivos y personal en la sede

3) Evaluación organizacional sobre PEAS para socios de Sociedades Nacionales

¿Por qué es importante la preparación interna?

El objetivo a largo plazo de la PEAS consiste en crear un entorno en el que todo el personal, el voluntariado y los miembros de la comunidad se sientan seguros y respetados. Los miembros de las comunidades siempre deben poder acceder a la protección y asistencia que necesitan sin temor a ninguna forma de explotación o abuso. Hacer esto requiere un cambio en las actitudes y comportamientos, lo que sabemos que llevará tiempo. Entendemos que no hay una solución fácil, pero también sabemos que algunas medidas preventivas serán efectivas y se pueden implementar rápidamente.

Un proceso de autoevaluación es una práctica útil en la que puede emprender una Sociedad Nacional para fortalecer la PEAS; también es una expectativa cada vez mayor de muchos socios y donantes, incluidos los gobiernos y la ONU.

¿Cómo se puede apoyar la preparación interna?

Las evaluaciones internas más efectivas requieren perspectivas y aportes de diferentes partes interesadas dentro de toda organización. Un método para recopilar retroalimentación consiste en organizar una reunión interdepartamental o una discusión de grupo focal. Esto puede incluir a directivos, gobierno, recursos humanos (“RRHH”), personal legal, de seguridad, operativo y técnico de las Sociedades Nacionales. Es importante que el personal de PEAS, de protección y/o de género esté involucrado, y que haya representación de todos los niveles de la organización, no solo de su personal superior. El agrupar diferentes géneros, grupos de edad y habilidades ayuda a introducir una variedad de perspectivas en el proceso. Asimismo, se pueden realizar consultas con socios externos, por ejemplo, solicitando aportes técnicos y/o legales con los que la Sociedad Nacional pueda estar menos familiarizada.

¿Qué preguntas específicas pueden ayudar a una Sociedad Nacional a prepararse para actuar?

Los criterios sugeridos para la evaluación son los ocho estándares dentro de las Normas Mínimas Operativas del Comité Permanente Interinstitucional sobre PEAS (IASC MOS-PSEA). Consulte la [Herramienta 1](#) para obtener un marco de evaluación que se puede utilizar para llevar a cabo una evaluación basada en los ocho estándares dentro del IASC MOS-PSEA. Este marco se basa y está alineado con la [Evaluación de la capacidad de PEAS de los socios implementadores de UNICEF, la cual es obligatoria para las organizaciones que reciben fondos de UNICEF](#).

¿Cómo sería un plan de acción organizacional?

El [Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual \(2019\)](#) establece un plan de acción en materia de PEAS para ser completado por organizaciones en un plazo de cuatro años, así como indicadores para medir el progreso. Esto está diseñado para que todas las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja puedan lograrlo, con el apoyo de los socios del Movimiento. La [Herramienta 2](#) establece el plan de acción y los indicadores dentro del [Compromiso](#). Las siguientes secciones describen acciones que pueden contribuir a fortalecer la PEAS.

4) Designación de puntos focales de PEAS

El objetivo principal de un punto focal de PEAS es el de ayudar a la alta gerencia a prevenir y responder activamente a la explotación y el abuso sexual, fortaleciendo la política de PEAS y apoyando el desarrollo y ejecución de un plan de acción de PEAS.

Las funciones del punto focal de PEAS podrían incluir:

- Dar seguimiento y supervisión del plan de acción de PEAS
- Trabajar en coordinación con una red/otros actores en materia de PEAS
- Co-liderar el desarrollo/revisión de una política de PEAS
- Realizar sesiones informativas sobre el Código de Conducta con énfasis en PEAS
- Ser el punto focal interno (no investigador ni administrador de casos) para las denuncias e inquietudes en materia de EAS
- Contribuir al desarrollo y actualización de una guía sobre derivaciones a servicios de salud y otros que los sobrevivientes de la EAS puedan necesitar, en cooperación con experiencia y conocimiento en violencia de género y asesoría legal.
- Ayudar a garantizar que la PEAS se incluya en cada plan, actividad de programa y acuerdo de cooperación con donantes
- Servir de enlace entre la organización y los donantes en materia de PEAS.

El alcance de las responsabilidades variará según el rol y si éste se centrará en el fortalecimiento de PEAS dentro de un programa, servicio, organización o grupo de organizaciones.

Consulte la [Herramienta 3](#) para ver un ejemplo de Términos de Referencia, incluida la especificación del perfil para un Oficial de PEAS.

Buenas prácticas

- Dos puntos focales en cada oficina: una mujer y un hombre
- Asegurar el enfoque en los problemas subyacentes de género e inclusión.
- Los puntos focales deben coordinarse con una red/otros actores en materia de PEAS para garantizar conocimientos actualizados y, lo más importante, el apoyo de pares.

5) Apoyar el desarrollo de políticas de PEAS

¿Por qué son importantes las políticas de PEAS?

Es esencial que se establezca una política de PEAS para que las organizaciones puedan abordar asuntos pertinentes como el comportamiento del personal y el voluntariado. Las políticas proporcionan la base para las comunicaciones, el cumplimiento y la toma de decisiones coherente. También facilitan a las organizaciones que el personal y el voluntariado rindan cuentas cuando infringen una política a la que se han adherido.

Buenas prácticas para políticas y procedimientos de PEAS

- Ser claras y accesibles para todos
- Reflejar la filosofía y los valores de la organización
- Reconocer las vulnerabilidades específicas de género y promover la igualdad de género
- Establecer normas de comportamiento que excedan las normas mínimas requeridas por la ley, donde sea necesario
- Respetar el interés superior del niño, en caso que la organización interactúe con niños y niñas
- Garantizar que los problemas se resuelvan de forma coherente
- Proporcionar continuidad a medida que los miembros van y vienen
- Sentarse con recursos humanos o similar (un requisito para cualquier política que requiera acceso a información confidencial sobre el personal y otros)
- Asegurar que los directivos se apropien y dirijan las políticas y procedimientos para garantizar su implementación

Acciones

Se recomienda que se establezca un grupo de trabajo para el desarrollo o fortalecimiento de las políticas de PEAS. Un grupo de trabajo podría incluir representantes de la dirección, el gobierno, los recursos humanos ("RR.HH."), el personal legal, de seguridad, operativo y técnico de la Sociedad Nacional. Es importante que en todo PEAS se involucre a personal de protección y/o género en el grupo de trabajo.

Las políticas de PEAS pueden incluir políticas del Código de Conducta del personal, de PEAS, de protección infantil, contra el acoso, de seguridad y disciplinarias.

Los principios y reglas de conducta clave en los que basar una política de PEAS incluyen: tolerancia cero hacia la EAS, principios de investigación justa, un enfoque centrado en los sobrevivientes y protección de los informantes.

El Código de Conducta de una Sociedad Nacional, el reglamento del personal, y otras instrucciones, deben adaptarse para reflejar el contenido de la política de PEAS y las normas internacionales (IASC), incluida la tolerancia cero hacia la explotación y el abuso sexual. Esto significa que a menudo será necesaria una versión actualizada del Código de conducta del personal. Las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja pueden adoptar el [Código de Conducta del personal de la Federación Internacional](#) o el [Código de Conducta del personal del CICR](#), o desarrollar su propio Código, incluyendo en el mismo la tolerancia cero respecto a la EAS. De manera similar, las Sociedades Nacionales pueden adoptar la [Política de PEAS de la Federación Internacional](#) o desarrollar su propia política con referencia a las **Directrices de la Federación Internacional para procesos de desarrollo de políticas de PEAS** (ver **Herramienta 4**).

Los profesionales de recursos humanos y/o legales pueden brindar apoyo al desarrollo de políticas apropiadas de PEAS, de acuerdo con la legislación local. Además, la Federación Internacional puede orientar a las Sociedades Nacionales en el desarrollo de políticas y procedimientos de PEAS, incluida la provisión de sesiones informativas y formación sobre PEAS.

Una política contra el acoso, con el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso laboral y sexual, y que promueva el respeto mutuo, la autoestima y la dignidad, será un respaldo para la política de PEAS.

6) Procedimientos de reclutamiento e inducción, incluida la investigación de antecedentes

¿Por qué es importante la investigación de antecedentes?

Si alguien representa un riesgo de perpetrar explotación o abuso sexual, incluido el acoso sexual o cualquier otra forma de daño a las personas a quienes servimos, el personal o el voluntariado, no debe participar en realizar ninguna actividad de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Es fundamental tomar medidas para garantizar que nuestro personal no suponga ningún riesgo para las personas a quienes servimos ni para el resto del personal. Es por eso que contamos con medidas de detección que comienzan antes de que alguien sea seleccionado para trabajar o ser voluntario en la Cruz Roja y la Media Luna Roja, las cuales continúan durante su nombramiento. La investigación de antecedentes del personal en materia de PEAS aplica a todos en una organización.

Acciones

Compartir el [Código de Conducta del personal de la Federación Internacional](#) y la [Política de PEAS](#) de la Federación Internacional, o las políticas de PEAS de la Sociedad Nacional local, con todo el personal.

Todo el personal debe firmar el Código de conducta del personal y la Política de PEAS, reconociendo que han leído las políticas y están de acuerdo con sus términos.

Asegurarse de que todo el personal complete una **sesión informativa** sobre PEAS como parte de su inducción. Esto debe incluir información sobre los estándares de comportamiento esperados, la política de PEAS y cómo **reconocer, responder y reportar inquietudes**, así como capacitación que explique el **poder y el privilegio** y cómo puede conducir a la EAS. Esto se puede hacer utilizando herramientas de la Sociedad Nacional, la Federación Internacional o agencias externas.

Protección de datos

significa cumplir con las reglas y regulaciones de un país en términos de cómo se debe almacenar la información y cuándo se debe eliminar. Por ejemplo, el artículo 10 del Reglamento general de protección de datos de la Unión Europea (GDPR) establece que todo empleador que procese datos personales de condenas penales solo podrá hacerlo cuando exista una base legal para justificar dicho procesamiento y la legislación nacional permita dicho procesamiento (y establezca las salvaguardias adecuadas).

Asegurarse de que todo el personal haya completado una investigación de antecedentes. No existe una única verificación completa, pero se recomienda una combinación de verificaciones, según sea apropiado para el rol y las responsabilidades del miembro del personal, y si tiene contacto con personas en crisis. Por ejemplo:

- **Preguntas en la entrevista** que evalúen los valores y la comprensión de la PEAS.
- **Una verificación de antecedentes policiales.** Cuando esto no sea viable, se puede pedir a los líderes de la comunidad local que certifiquen que el personal no representa ningún peligro.
- **Al menos dos referencias personales** que confirmen que la persona no representa un riesgo para los demás.⁸
- Una **Declaración de conducta** de los empleadores actuales y más recientes para cubrir un período de cinco años (de ser posible). Consulte la **Herramienta 5** para obtener una plantilla de Declaración de conducta legalmente sólida, desarrollada a través del Esquema interagencial de divulgación de conductas indebidas.⁹
- El personal debe firmar una **declaración personal** confirmando que nunca ha sido condenado ni se encuentra bajo sospecha actualmente o siendo procesado por ningún delito que implique algún tipo de daño a otra persona. Debe declarar que no existe ningún elemento que pueda afectar su idoneidad para trabajar como voluntario, personal u otra persona con la que trabaja la Cruz Roja y la Media Luna Roja en comunidades.

Un **período de prueba** para los nuevos reclutas (por ejemplo, entre 3 y 6 meses) brinda la oportunidad de revisar el desempeño y, en el caso de que una persona no encaje bien con los valores y el comportamiento esperados por la organización, el período de prueba puede ser prorrogado o el contrato rescindido.

Mantener los registros de la investigación de antecedentes en línea con las reglas y regulaciones de protección de datos relevantes, incluido el formulario de aplicación, el formulario de entrevista y las verificaciones de referencias personales y policiales.

7) Cultura organizacional segura

¿Por qué es importante la cultura organizacional?

Los entornos basados en la integridad y el respeto, donde el personal y el voluntariado se sienten capaces de expresar sus inquietudes y todos desempeñan un papel activo para contribuir a los comportamientos relacionados con la seguridad, ayudan a prevenir incidentes de EAS. Además, si ocurren, pueden abordarse y tratarse rápidamente.

Los directivos, gerentes, empleados y voluntarios tienen un papel único que desempeñar en la creación de una cultura de seguridad.

⁸ Los delegados ya deberían haber completado esto como parte del reclutamiento, pero aún es importante verificarlo con su departamento de Recursos Humanos.

⁹ En 2019, la Federación Internacional fue una de las 15 agencias que se unieron al nuevo Esquema interagencial de divulgación de conductas indebidas del Comité Directivo de Respuesta Humanitaria (SCHR, por sus siglas en inglés), que aborda el problema específico de los abusadores sexuales conocidos que se mueven dentro y entre diferentes agencias humanitarias y de desarrollo. Se anima a las Sociedades Nacionales a unirse al esquema. También es posible implementar el esquema de referenciación sin ser miembro del SCHR.

Acciones

Cambiar la cultura de una organización requiere visión, objetividad y voluntad de cambio. Las siguientes acciones contribuirán a crear un entorno en el que el personal y el voluntariado se sientan seguros y la EAS sea prevenida y abordada.

Equipos de género equilibrados, diversos e inclusivos: la diversidad es un primer paso para garantizar la dignidad y el respeto para todos. Existe evidencia de que una mayor presencia de mujeres se atribuye a una EAS más baja.¹⁰

Buen gobierno, rendición de cuentas y transparencia: Un punto focal de PEAS a nivel de dirección superior / Junta Directiva es un paso importante para garantizar que la EAS se tome en serio, se trate de manera justa y coherente, y se tomen las medidas necesarias.

Tolerancia cero para el comportamiento inaceptable: las normas claras para el comportamiento aceptable en la organización, y las consecuencias de la desviación de estas normas, deben incluir tolerancia cero hacia a) la EAS b) el estigma asociado con la EAS c) las represalias hacia los informantes o cualquier otra persona que reporte inquietudes, y d) la discriminación, el acoso y la intimidación.

El personal y el voluntariado reportan y desafían el mal comportamiento: No recibir reportes, o recibir muy pocos, puede ser motivo de preocupación en sí mismo. Por ejemplo, esto podría implicar que los mecanismos de denuncia no son accesibles o no están bien diseñados para el contexto. Las comunicaciones de la dirección, las sesiones informativas y las capacitaciones que explican el poder y el privilegio y cómo éstos pueden conducir a la EAS, así como cómo reconocer, responder y reportar inquietudes, ayudarán a fomentar las denuncias. Los espacios seguros donde el personal pueda reflexionar y compartir problemas, y donde los líderes están dispuestos a escuchar y participar en conversaciones donde surgen desafíos incómodos que son elevados y no silenciados, pueden ayudar a crear una cultura en la que el personal y el voluntariado regulan su propio comportamiento y el comportamiento de sus colegas.

Procedimientos sólidos para responder a inquietudes: Los procedimientos operativos estándar deben requerir la implementación consistente de medidas de PEAS y el monitoreo de la efectividad, como por ejemplo, encuestas de sobrevivientes sobre la calidad de la respuesta.

Prácticas seguras en el reclutamiento, la inducción, la gestión de personal y el diseño de programas: los riesgos clave en materia de PEAS y las acciones que deben monitorearse regularmente deben identificarse antes de la prestación del servicio. Es importante que los recursos de PEAS estén disponibles. Se deben designar puntos focales para la PEAS, y se debe integrar la PEAS en las descripciones de puestos/funciones de todo el personal y voluntarios.

¹⁰ A la presencia de más mujeres se le atribuye un mayor número de denuncias de violencia basada en género, así como una menor cantidad de incidentes de explotación y abuso sexual.

8) Lineamientos para la propuesta de financiamiento

¿Por qué es importante integrar la PEAS?

Como parte de los compromisos de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja para proteger a las personas, todas las propuestas y proyectos deben incluir acciones para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual. Las normas mínimas globales establecen claramente la necesidad de que la PEAS se incluya en todos los proyectos y propuestas. Además, los compromisos con la PEAS se reflejan en la estrategia, las políticas y las resoluciones/compromisos de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja,¹¹ incluido el hecho que los actores del Movimiento deben implementar buenas prácticas basadas en normas mínimas, de acuerdo con las [Normas Mínimas Operativas del Comité Permanente Interinstitucional sobre PEAS \(IASC MOS-PSEA\)](#).

Cada proyecto de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja será único, y las acciones necesarias variarán según el contexto. Por lo tanto, es importante que los asuntos de PEAS se incorporen al diseño de programas desde el principio. Esto debe incluir una evaluación inicial de riesgo, un mapeo de derivaciones y un mecanismo de denuncias establecido para las inquietudes relativas a la EAS.

Los requisitos de los donantes en materia de PEAS están aumentando: la PEAS a menudo forma parte de los procesos de evaluación y diligencia debida, y las actividades y los resultados de la PEAS deben medirse e integrarse en los informes de proyectos.

Acciones

A fin de ayudar a garantizar que los proyectos y servicios sean seguros e inclusivos, se recomienda un enfoque conjunto de PEAS, participación comunitaria y rendición de cuentas (CEA), y protección, género e inclusión (PGI). Las siguientes **acciones mínimas** (basadas en las normas del Movimiento)¹² deben incluirse dentro de todos los proyectos y servicios:

Mecanismo de denuncias: Integrar un mecanismo para escuchar y actuar sobre los reportes y denuncias de las comunidades con las que trabajamos en los documentos de diseño de proyectos. Esto debe incluir inquietudes relacionadas con el abuso, la explotación y el abuso sexual, el mal uso de fondos, el fraude y la corrupción. Debe diseñarse con la participación de miembros de las comunidades pertenecientes a todos los géneros, edades y habilidades, y el personal y el voluntariado deben capacitarse para gestionarlo.

Derivaciones: Hacer planes para trazar un mapa de las rutas de derivación, que incluya la calidad de los servicios, la percepción de los servicios por parte de la comunidad, y las barreras de acceso. Difundir las rutas de derivación al personal, voluntarios y miembros de las comunidades que expresen inquietudes. Los servicios deben incluir temas como protección infantil, atención médica (incluido el servicio de atención de la salud sexual y reproductiva), trata de personas, asesoría y servicios legales, como mínimo.

¹¹ Consulte los compromisos de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en la página 7.

¹² Estas acciones mínimas se basan en la [Guía CEA de la Federación Internacional](#), [IASC MOS-PSEA](#), y en la [dignidad, acceso, participación y seguridad \(DAPS\) de comunidades afectadas \(normas mínimas PGI\)](#).

Intercambio de información: Introducir planes para garantizar que las comunidades, en particular las más vulnerables y marginadas, reciban información bidireccional oportuna, precisa y accesible. Esto debe incluir, entre otras cosas, información sobre quiénes somos, nuestros Principios Fundamentales, derechos (incluido el derecho a ser tratado con respeto y el derecho a recibir asistencia humanitaria de forma gratuita y sin ser explotado o perjudicado), descripción general de las actividades de programas, detalles de contacto y cómo reportar una inquietud. Cuando sea pertinente, también debería incluir información que salve vidas, como previsiones meteorológicas o mensajes relacionados con la salud. Los canales de comunicación deben depender de las preferencias de los miembros de las comunidades, especialmente los grupos vulnerables o marginados.

Inclusión: Presentar planes para garantizar que el programa sea accesible para personas de todos los géneros, edades, habilidades y antecedentes. Estos planes deben basarse en la recopilación y análisis de datos desglosados y en discusiones de grupos focales con grupos en situación de vulnerabilidad. Cuando esto no sea posible (por ejemplo, en las primeras etapas de una emergencia de inicio rápido o en áreas con acceso limitado a la población afectada), se pueden hacer estimaciones utilizando estadísticas nacionales e internacionales o datos recopilados por otras organizaciones, o aplicando encuestas a pequeña escala o entrevistas a informantes clave que trabajan con personas vulnerables de todos los géneros, edades y habilidades en la comunidad. Diseñe y planifique el apoyo para garantizar que se tomen medidas adicionales para incluir a los más vulnerables en el programa.

Riesgos: Al planificar las actividades del proyecto, analizar los riesgos y las capacidades de protección, incluidos los riesgos de explotación y abuso sexual por parte de los trabajadores humanitarios, y asegurarse de que acciones de mitigación estén integradas a lo largo de la intervención. Esto incluye mantener la información de forma segura, protegida y confidencial (cuando se procesa y reenvía internamente y cuando se transmite externamente); contar con espacios seguros para las actividades del programa; mantener equipos con equilibrio de género; y realizar actividades supervisión/verificaciones para asegurar que el personal y el voluntariado nunca estén solos con un niño o con una niña (menor de 18 años) o con un adulto vulnerable.¹³

Indicadores: Asegurar que la comunidad actúe como una fuente clave de información y, cuando sea posible, participe activamente en la evaluación, para incluir en la misma niveles de satisfacción y accesibilidad al programa, así como la percepción de cómo se realizó la implementación (por ejemplo, miembros de la comunidad de todos los géneros, edades y habilidades se sintieron seguros y capaces de participar).

El alcance y el nivel de acción en materia de PEAS dentro de cualquier proyecto dependerá de su contexto específico, cronograma, financiamiento y capacidad de la Sociedad Nacional. Sin embargo, todos los proyectos deben tener como objetivo alcanzar los objetivos antes mencionados, como mínimo. Cuando otras partes del Movimiento y/o socios externos estén trabajando junto con la Sociedad Nacional, se deben hacer esfuerzos para coordinar el apoyo a la PEAS y alinear enfoques, tanto como sea posible.

¹³ Consulte las [preguntas del Grupo de Washington](#)

Los indicadores clave vinculados a las acciones mínimas anteriormente descritas incluyen:

- Plan de acción para mitigar riesgos dentro del programa
- Avances en el plan de acción
- Capacitación sobre participación comunitaria y rendición de cuentas, PEAS y protección, género e inclusión a nivel de filial con personal y voluntarios
- Miembros de la comunidad de todos los géneros, edades y habilidades han participado en el diseño del sistema y se ha evaluado su nivel de satisfacción con el mismo.
- Los comentarios y las denuncias, incluidas inquietudes en materia de EAS, se recopilan de miembros de la comunidad a través de los canales preferidos, y la respuesta y los resultados a las inquietudes sobre EAS se documentan y monitorean.

Consulte la [Herramienta 6](#) para obtener más ejemplos de productos y actividades que puedan respaldar el desarrollo, el seguimiento y la evaluación de propuestas.



Integración de la PEAS en proyectos y servicios: una guía para equipos de operaciones y sobre el terreno

Los equipos de operaciones y sobre el terreno a menudo tienen que considerar muchos asuntos, problemas y prioridades que compiten entre sí. La PEAS puede considerarse como una norma mínima básica para ayudar a garantizar que los programas y servicios correspondan a "acciones sin daño". También es parte de la [Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas](#), y un requisito de muchos donantes, incluidos gobiernos y la ONU.

9) Realización de una evaluación de riesgos de EAS

¿Por qué es importante la evaluación de riesgos para la PEAS

Es importante realizar evaluaciones de riesgo de EAS para todos los proyectos y servicios que interactúan con comunidades. Esto ayudará a identificar y minimizar los riesgos de EAS generados por nuestras personas, operaciones, proyectos y servicios.

La evaluación deberá realizarse con la orientación de personal que cuente con experiencia en PEAS, género y/o protección.

Acciones

Planificar la evaluación de la EAS: Decidir si será una evaluación independiente o integrada en una evaluación más amplia de capacidades y/o necesidades. Establecer el equipo de evaluación, el cual deberá incluir personal de prestación de servicios/proyectos que tenga una buena interacción con los grupos vulnerables a la EAS, y contar con el apoyo / orientación técnica de un asesor apropiado.

Análisis de la situación: Identificar las leyes nacionales relacionadas con la EAS, y si existen riesgos al hacer denuncias de EAS a las autoridades; identificar las tendencias existentes en materia de violencia basada en género, trata de personas y abuso, incluido el abuso infantil, en las comunidades del proyecto; actitudes, costumbres y prácticas comunitarias que puedan contribuir a la EAS, incluidas normas de género nocivas, tales como el matrimonio precoz y la mutilación genital femenina; desequilibrios de poder y prácticas discriminatorias que restrinjan el acceso a los recursos por parte de grupos minoritarios; sistemas informales de justicia y protección.

Grupos en situación de vulnerabilidad a la EAS

La EAS a menudo resulta de desequilibrios de poder asociados con el género, la edad, la discapacidad o grupos minoritarios. Las comunidades afectadas por emergencias a menudo presentan múltiples niveles de vulnerabilidad ante la EAS. Quienes corren mayor riesgo suelen ser mujeres, niñas, niños, personas con discapacidad y minorías sexuales. Los hombres también pueden verse afectados.

Evaluación organizativa y de dotación de personal: ¿Se ha informado y obtenido la firma de el voluntariado y del personal encargado de la prestación de servicios/proyectos sobre la política de PEAS y el Código de conducta del personal? ¿Se encuentran establecidas prácticas seguras relacionadas con la investigación de antecedentes en el reclutamiento y la inducción, así como el mecanismo de denuncias para las inquietudes en materia de EAS? ¿Existe un equilibrio en la representación de género en el proyecto/equipo encargado de la prestación de servicios?

Evaluación del proyecto: ¿Existen riesgos de EAS en la ejecución del proyecto? Por ejemplo, ¿el proyecto está dirigido a personas con vulnerabilidades complejas? ¿Existe un contacto frecuente con niñas, niños y/o adultos vulnerables? ¿El trabajo implica cuidados íntimos, tales como en un hospital o en un entorno de atención de salud? ¿Los miembros de la comunidad tienen que viajar para acceder a la asistencia a través del proyecto? ¿Se están distribuyendo artículos de alto valor y/o la asistencia se prestará de forma inconsistente?

Consulta comunitaria: Recopilar perspectivas sobre los riesgos de la EAS en relación con las actividades planificadas del proyecto. Hacer partícipe a personas de todas las identidades de género, edades y habilidades, con un enfoque en los grupos particularmente vulnerables a la EAS.

Acciones de mitigación: Identificar acciones prácticas que puedan integrarse al proyecto/servicio para abordar los riesgos de EAS.

Formato de evaluación de riesgos de EAS

Nombre del proyecto				
Organización(es)				
Procedimiento de investigación y respuesta				
Grupo vulnerable	Riesgos de EAS	Acción	¿Quién está involucrado?	¿Cuándo y cómo se monitoreará esto?

Ejemplos de acciones prácticas para abordar los riesgos de EAS

- Equipos con equilibrio de género / mayor número de mujeres en el personal
- Supervisión / acompañamiento del personal y el voluntariado, por ejemplo, el personal y el voluntariado deben trabajar en parejas, siempre que sea posible, y nunca estar solos con un niño o una niña. En el caso de que el personal y el voluntariado deban trabajar solos, se debe establecer un sistema para monitorear los movimientos y la seguridad.
- Designar puntos focales de PEAS y asegurarse de que sean bien conocidos por el voluntariado, el personal y los miembros de la comunidad
- Mapear derivaciones y compartir rutas de derivación con el personal y el voluntariado
- Establecer un mecanismo de denuncias para las inquietudes sobre EAS, en consulta con los grupos vulnerables a la EAS
- Capacitar a los grupos vulnerables a la EAS en cómo reclamar su derecho a estar seguros y protegidos de los abusos
- Identificar espacios seguros para las actividades del proyecto
- Capacitar al personal y al voluntariado para desarrollar una buena interacción y confianza con los miembros de la comunidad
- Colaborar con grupos de mujeres locales, organizaciones de personas con discapacidad y agentes de protección infantil para ayudar a dar forma al diseño de programas de PEAS

10) Sensibilización de voluntarios, personal y comunidades

¿Por qué es importante la sensibilización?

Sabemos que la sensibilización es efectiva para reducir los riesgos de la EAS. También nos ayuda a reforzar nuestra rendición de cuentas ante las comunidades, al compartir información y generar confianza en la Cruz Roja y la Media Luna Roja. La PEAS debe ser una parte integral de la participación comunitaria y rendición de cuentas (CEA). A fin de prevenir y responder a la EAS de la manera correcta, es fundamental que todos en la organización y en las comunidades afectadas comprendan las causas subyacentes de la EAS. Esto incluye sus derechos y obligaciones en materia de PEAS, lo que pueden esperar de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, y cómo reportar una inquietud de forma segura.

La PEAS es importante para todo el personal. El personal senior, el de seguridad, los conductores y los socorristas, todos tienen un papel que desempeñar.... nadie debe quedar por fuera.

Los materiales de capacitación en habilidades de comunicación de la Federación Internacional

incluyen diapositivas y ejercicios para una capacitación básica de un día sobre cómo mejorar las habilidades de comunicación. Este paquete de capacitación está dirigido a voluntariado de primera línea y comprende capacitación sobre los siete Principios Fundamentales y el Código de Conducta; habilidades de comunicación; manejo de denuncias; y resolución de conflictos.

Acciones

El personal y el voluntariado deben ser informados sobre sus obligaciones en materia de PEAS al unirse a la Sociedad Nacional. Pero no basta con firmar el Código de Conducta del personal. Es importante que comprendan completamente su contenido, particularmente nuestra política de tolerancia cero ante la EAS y las implicaciones en caso de infringir el Código de Conducta. También se debe llevar a cabo una formación adecuada sobre los Principios Fundamentales y el mandato de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, a fin de que puedan explicarlo claramente a las comunidades y cumplir con sus funciones y responsabilidades de reportar y responder a la EAS.

A **nivel comunitario**, se deben realizar reuniones de orientación para discutir la evaluación y los planes del proyecto con las comunidades, explicando quiénes somos; nuestros Principios Fundamentales; derechos (incluido el derecho a ser tratado con respeto y el derecho a recibir asistencia humanitaria de forma gratuita y sin ser explotado o perjudicado); descripción general de las actividades del programa; detalles de contacto y cómo reportar una inquietud. La información debe ser visual, adaptada a los niños y a las niñas y accesible para los grupos vulnerables a la EAS.

La **sensibilización periódica** es importante para reforzar los mensajes clave. Pero se debe tener en cuenta la rotación de personal. Ud. deberá volver a introducir la PEAS para cada contexto específico, incluso cuando haya una gran movilización o reclutamiento de voluntariado para responder a un desastre o una emergencia. Recomendamos organizar cursos de actualización y/o producir material

para sensibilizar. Esto puede incluir carteles o folletos exhibidos en la oficina, distribuidos al personal y voluntariado, y exhibidos dentro de las comunidades.

Las comunicaciones deben estar bien coordinadas y consultadas con los líderes comunitarios, adultos mayores y actores locales, tales como autoridades locales y actores de la sociedad civil con experiencia en temas de protección, género y PEAS. Esto podría incluir colaboración en las derivaciones y asistencia a sobrevivientes; los derechos de personas con discapacidad; protección infantil; inclusión de minorías sexuales, personas mayores y otros grupos marginados como refugiados, migrantes, personas sin hogar y cualquier otro grupo relevante.

11) Rutas de derivación

¿Por qué son importantes las rutas de derivación?

Cuando se hace una denuncia de explotación o abuso sexual, la Sociedad Nacional es responsable de brindar, según se considere necesario y apropiado en cada caso, asistencia y apoyo a toda persona que haya reportado explotación y abuso sexual por parte de personal de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. **Alentar a miembros de la comunidad, voluntariado y personal a reportar sus inquietudes sin brindarles la protección y asistencia adecuadas podría ponerles en riesgo de sufrir más daños.**

Si bien las Sociedades Nacionales pueden contar con una amplia variedad de servicios disponibles para quienes tienen necesidades a causa de crisis en el corto plazo, también hay agencias que se ocupan de áreas específicas de necesidad y que son especialistas en su campo. Cualquier persona que reporte explotación o abuso sexual debe ser derivada o indicada hacia el apoyo apropiado. Esto podría incluir atención médica, incluidos servicios de salud sexual y reproductiva, rehabilitación física, apoyo psicológico y psicosocial, asistencia legal, apoyo socioeconómico y servicios espirituales, según sea necesario.¹⁴ Consulte la sección 15 para obtener más información sobre la prestación adecuada de asistencia a sobrevivientes.

Una vez que se han establecido las rutas de derivación, las derivaciones seguras solo deben realizarse por personas que tengan experiencia profesional en protección y hayan recibido capacitación. Comuníquese con los expertos en protección de su Sociedad Nacional para obtener apoyo con este paso, a fin de evitar daños potenciales.

Acciones

El propósito de esta sección es el de describir los pasos necesarios para establecer una ruta de derivación para toda persona que haya experimentado EAS, así como para los informantes y los sujetos de denuncias.¹⁵ Debe guiarse por el enfoque centrado en el sobreviviente,¹⁶ lo que significa dar prioridad a los derechos, necesidades y deseos de la persona.

El papel de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja: Es importante comprender el papel de su propia organización en relación con los asuntos de protección. Es posible que algunas Sociedades Nacionales estén en capacidad de implementar un programa completo de gestión de casos, o que solo puedan administrar derivaciones hacia otras agencias especializadas que brinden servicios pertinentes de gestión de casos. Tales agencias pueden incluir instituciones gubernamentales, ONG o agencias internacionales.

Derechos y acceso a los servicios: Averigüe a qué servicios de apoyo acceden actualmente los grupos vulnerables a la EAS. ¿Estos servicios protegen la dignidad y la seguridad de los sobrevivientes, por ejemplo, a través del acceso no discriminatorio, la confidencialidad y la privacidad, y al abordar temas como la estigmatización social de los sobrevivientes? Dependiendo de la población, los derechos y el acceso a los servicios pueden variar mucho. Los hombres, las mujeres, los niños, las niñas, las minorías sexuales y de género, las personas con discapacidad, los ancianos, las minorías étnicas y los grupos religiosos pueden tener distintos niveles de acceso a autoridades y servicios sociales, dependiendo del marco legal de su propio país o de su ubicación actual.

Cumplimiento de la ley: Haga un resumen de la legislación que rige el bienestar y la protección de niños, niñas y adultos. Pregunte si la EAS es ilegal y si se hace cumplir la ley. ¿Cuál es la edad legal para el consentimiento y el matrimonio? Determine si existen riesgos al reportar inquietudes relacionadas con la EAS a la policía.

¹⁴ [La Resolución del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja sobre Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual y de Género en Emergencias \(diciembre de 2015\)](#)

¹⁵ Adaptado de "Cómo hacer remisiones seguras: guía de bolsillo", Cruz Roja Danesa

¹⁶ Las definiciones se tomaron de una capacitación en apoyo psicosocial para sobrevivientes de la VBG, página 35: <http://pscentre.org/wp-content/uploads/2018/03/SGBV-A-two-day-psychosocial-training-final-version.pdf>

Es una buena práctica coordinarse con otras agencias, clústers y subclústers (Protección, VG, Protección Infantil, PEAS, etc.), ya que es posible que ya hayan establecido una ruta de derivación o mapeado los servicios necesarios para las actividades de su programa.

Mapeo de la prestación de servicios: al identificar a los proveedores de servicios adecuados, es importante estar al tanto de los actores gubernamentales y no gubernamentales. Como mínimo, incluya a los grupos de la sociedad civil y las organizaciones de base comunitaria que brindan protección infantil, atención médica (incluida la salud sexual y reproductiva), trata de personas, asesoramiento y servicios legales. Deben mapearse vías de derivación existentes que constituyan "acciones sin daño". Esto debe incluir procedimientos y criterios de elegibilidad; así como cómo se deriva a los sobrevivientes a las agencias receptoras, cómo se garantiza la dignidad y seguridad de los sobrevivientes, y cómo el servicio en cuestión llena un vacío o complementa los servicios ofrecidos por un actor de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Difundir las rutas de derivación entre personal y voluntariado: Para que las rutas de derivación se utilicen es importante que hayan sido bien comunicadas entre el personal y el voluntariado que trabajan directamente en las comunidades. Se deben preparar materiales de información, educación y comunicación para crear conciencia entre el personal y el voluntariado sobre el terreno acerca de la mejor manera de brindar apoyo a los sobrevivientes. Esto debe incluir detalles sobre cuándo, cómo y dónde derivar a una persona que necesita asistencia, y cómo el personal capacitado puede solicitar una derivación para apoyar a los sobrevivientes de la EAS. Los miembros del movimiento deben considerar la integración de la PEAS en las sesiones de capacitación sobre inducción, seguridad y de otros sectores.¹⁷

El personal y el voluntariado deben ser conscientes de que pueden guiar a miembros de la comunidad hacia servicios incluidos en la lista para derivaciones, pero que **NO DEBEN HACER GESTIÓN DE CASOS** a menos que tengan las habilidades y que esta sea su función específica en la organización. Otros miembros de las comunidades también podrían informarse sobre las rutas, tales como grupos de mujeres, organizaciones comunitarias y actores informales que trabajan con poblaciones bajo mayor riesgo (por ejemplo, maestros, líderes juveniles, etc.).

Para obtener más información sobre cómo establecer y hacer derivaciones (lo cual debe ser realizado por personal de protección capacitado), consulte el Conjunto de herramientas globales sobre PGI "[Orientación sobre la gestión básica de casos y la ruta básica de derivación](#)" y la "[Guía para la creación de mecanismos seguros](#)"

¹⁷ Los programas de formación "Siete Movimientos", PGI y VBG en Emergencias ofrecen módulos sobre PEAS y primeros auxilios psicológicos.

12) Establecimiento de un mecanismo de denuncias seguro para inquietudes de EAS

¿Por qué son importantes los mecanismos de denuncia seguros?

Muchas personas que han experimentado EAS no la denuncian debido a diferentes razones, incluido el temor a represalias o estigma contra quienes han experimentado o denunciado la EAS; falta de información sobre qué tipo de inquietudes deben notificarse y cómo notificarlas de forma segura; o ausencia de fuerzas del orden público y/o asistencia profesional de confianza para la sanación, la recuperación y la justicia. Por eso es tan importante implementar mecanismos de denuncias que sean seguros y accesibles, a fin de que las organizaciones puedan abordar los casos de EAS antes de que se intensifiquen.¹⁸

Es fundamental que el proceso para informar y responder a las inquietudes de la EAS se base en la comunidad. Este enfoque debe incluir canales confiables a través de los cuales los miembros de una comunidad afectada puedan hacer denuncias y buscar ayuda de forma segura. Hacerlo ayudará a la comunidad a identificar, definir y tomar medidas para proteger a las personas vulnerables.

Acciones

Consiga la aceptación y el apoyo de la dirección y del personal: la Federación Internacional ha desarrollado una herramienta que incluye orientación para establecer un mecanismo de denuncias como parte del [Conjunto de herramientas de participación comunitaria y rendición de cuentas \(CEA\)](#). Si ya existe un mecanismo dentro de su Sociedad Nacional, pero no es lo suficientemente sólido como para recibir denuncias relacionadas con la EAS, siga la guía incluida en el [Conjunto de herramientas de participación comunitaria y rendición de cuentas \(CEA\)](#) y consulte la [Guía de mejores prácticas Mecanismos interinstitucionales de denuncia comunitaria](#)

Aprenda de la comunidad y sobre ella: ¿Cuáles son los canales más apropiados que las diferentes partes de una comunidad pueden utilizar para compartir una inquietud sobre EAS? ¿Varía esto con los grupos más vulnerables a la EAS? ¿Existen barreras para que las personas utilicen el mecanismo? ¿Cómo incluir a quienes corren el riesgo de ser excluidos?

Si ya se ha establecido un mecanismo de denuncias y retroalimentación, es importante verificar con personas de todos los géneros, edades y habilidades (centrándose en los grupos más vulnerables a la EAS) si comprenden cómo reportar las inquietudes sobre EAS y si se sienten seguras para hacerlo. Puede valer la pena considerar canales alternativos para denunciar inquietudes sobre EAS, por ejemplo, colaborando con personas y organizaciones de confianza en la comunidad que puedan facilitar la denuncia.

¹⁸ [Guía CEA de la Federación Internacional](#) p.9

¿En qué consiste una denuncia “sensible”?

- Abuso, incluido el abuso infantil
- Problemas de protección infantil
- Explotación y abuso sexual (EAS)
- Violencia basada en género (VSG)
- Corrupción
- Fraude
- Extorsión
- Cualquier otro incumplimiento de nuestro Código de conducta del personal.

Planifique el mecanismo de acuerdo con las preferencias de la comunidad: Identifique los puntos de contacto para las inquietudes sobre EAS, por ejemplo, puntos focales, personas de confianza en la comunidad u organizaciones comunitarias. Establezca quienes están en capacidad de acceder al mecanismo, dónde y cuándo, tomando en cuenta el acceso seguro para los grupos vulnerables a la EAS. Decida cómo informará a la comunidad sobre este mecanismo,¹⁹ e incluya sensibilización sobre la EAS y otras denuncias “sensibles”.

Sensibilice a los miembros de la comunidad:²⁰ Asegúrese de que las comunicaciones se adapten a los diferentes grupos que son más vulnerables. Las comunicaciones deben cubrir las normas de comportamiento esperado, los derechos de los miembros de la comunidad, y cómo reportar una inquietud. Es importante que los miembros de la comunidad comprendan qué es una inquietud en materia de EAS.

13) Reportar preocupaciones relacionadas con la PEAS

¿Por qué es tan importante?

Puede ser muy difícil para las personas reportar inquietudes relacionadas con la EAS, y sabemos que pueden pasar años hasta que una persona presente una denuncia de explotación o abuso sexual, tal como una violación o una instancia de acoso sexual. Esta es la razón por la que la confianza es primordial, así como el garantizar que se dé suficiente tiempo para que los sobrevivientes sanen y se recuperen.

Dado que actualmente muchos miembros de la comunidad no realizarán sus denuncias, es importante capacitar a el voluntariado y al personal y darles acceso a mecanismos seguros de presentación de denuncias. Esto ayudará a darles la confianza necesaria para garantizar que si ven, escuchan o sienten una inquietud relacionada a la explotación o el abuso sexual, puedan denunciarla en nombre de los miembros de la comunidad o colegas que se sientan incapaces de hacerlo.

Las Sociedades Nacionales asociadas pueden estar en capacidad de proporcionar orientación técnica y apoyo para incorporar la PEAS en los mecanismos de denuncias nuevos o existentes.

No basta con sensibilizar sobre la existencia de un mecanismo de denuncia; es vital generar confianza con las personas que son vulnerables a la EAS.

Acciones

Reconocer: Puede ser muy difícil identificar la EAS y, con demasiada frecuencia, existen múltiples manifestaciones de abuso de poder que pueden hacer que una persona sienta mucho miedo como para denunciar. Por ejemplo, el perpetrador ocupa un cargo de alto nivel o tiene la capacidad de usar su poder sobre las personas a quienes debería proteger. Es por esto que el personal y el voluntariado que reconocen y reportan las inquietudes pueden tener un impacto positivo y marcar una diferencia real. Quizá puedan notar cosas que las víctimas o sobrevivientes potenciales no, o las cuales no quieran abordar por sí solos.

¹⁹ Consulte los “20 elementos básicos de un mecanismo integral y accesible de gestión de reportes para la protección” para obtener más orientación.

²⁰ Consulte la Sección 8 para obtener más información sobre cómo sensibilizar sobre la EAS.

Reconozca las señales de EAS...

“Es un hombre poderoso con muchos amigos y una buena reputación por su trabajo con los niños y las niñas. Pero he escuchado rumores de que solicita que le lleven a las niñas del campamento a su residencia.”

“No sabía con certeza si les estaba pasando algo malo a estas chicas, pero sentí que algo no estaba bien. Vi que se ponían nerviosas y retraídas cerca de él.”

“Me sentí mal por lo que podría estar pasando con estas niñas, pero no sabía qué hacer.”

“Me sentí incómodo en compañía de este hombre. Dice cosas realmente inapropiadas a las mujeres en el trabajo, pero es simplemente uno de estos tipos que son de otra generación.”

Responder: Si alguien le cuenta algo personal, esta es una señal de confianza. Si usted cree que algo anda mal, es importante generar confianza a través de relaciones de apoyo con aquellos que son vulnerables a la EAS, a fin de alentar la denuncia de cualquier inquietud. Esto se puede lograr simplemente desarrollando una buena interacción y escuchando. También es importante comprender los riesgos y las necesidades de las personas y reconocer la diversidad, por ejemplo, identificando las necesidades particulares de los niños y las niñas.²¹

Denunciar: Todo el personal humanitario está obligado a denunciar la EAS, incluso si la inquietud es un rumor o si la sospecha es planteada por una fuente anónima. No reportar una inquietud relativa a la EAS de un niño o de una niña podría dar lugar a sanciones y posiblemente a una acción judicial.

Si usted presencia, experimenta, escucha o le informan de alguien involucrado en EAS, debe reportarlo tan pronto como crea que es seguro hacerlo. Es fundamental, para preservar las pruebas y, sobre todo, proteger su bienestar y el de la víctima, **NO confrontar al sujeto de una denuncia. Solo repórtelo.**

Si bien se debe reportar todo incidente o inquietud de EAS, para proteger a las víctimas / sobrevivientes se debe buscar el consentimiento de un adulto antes de compartir cualquier dato o información personal que pueda revelar la identidad de la víctima / sobreviviente dentro del reporte. Si alguien le cuenta algo, pero dice que no quiere que se extienda más (por ejemplo, no desea que se reporte formalmente), es importante que la inquietud se reporte de todas formas. Esto se puede hacer de forma anónima y sin necesidad de compartir ninguna información que pueda revelar la identidad de la víctima / sobreviviente o del testigo. **Sin embargo, es importante tener en cuenta que todas las inquietudes relacionadas a niños y niñas (que incluye cualquier persona menor de 18 años) deben reportarse en su totalidad para permitir la evaluación de riesgos y las derivaciones adecuadas, a fin de garantizar su protección y recuperación.**

Hacer:

- Encontrar un lugar seguro para hablar y asegurarles que han hecho lo correcto al hablar.
- Escuchar y asimilar lo que se dice, repitiendo su comprensión.
- Pedir su consentimiento y preguntar qué les gustaría que ocurriera a continuación.

No hacer:

- Prometer mantenerlo en secreto o hacer cualquier promesa que no pueda cumplir.
- Ser desdenoso, ponerse a la defensiva o culpar a los demás.
- Hacer preguntas inquisitivas, presionar para obtener más información o investigar más sobre el incidente.

²¹ Para obtener más información sobre cómo responder, consulte la Guía de [Cómo apoyar a las personas sobrevivientes de violencia de género cuando no hay un actor contra la VG disponible en el área](#)

¿Cómo reportar una inquietud relacionada con la EAS?

Su sistema local de denuncias, tal como un departamento de Recursos Humanos, un punto focal de PEAS o protección, su supervisor o un miembro del personal de alto rango.

Línea de denuncias independiente y confidencial de la Federación Internacional, establecida por la Federación para su uso por todas las personas de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

Llamar a Safecall al +44 207 6965952

Enviar un correo a ifrc@safecall.co.uk o a report.concerns@ifrc.org

Reportar en línea a través de www.safecall.co.uk/file-a-report.

No es necesario dejar su nombre cuando reporte su inquietud.

Se puede contratar a investigadores con experiencia especializada para realizar investigaciones en consulta con el equipo de respuesta y la representación legal de la organización. La Alianza CHS cuenta con una lista de **investigadores con experiencia en PEAS** que están disponibles para realizar capacitaciones en PEAS y llevar a cabo investigaciones.

14) Investigar y responder a las inquietudes de EAS

¿Por qué la investigación y la respuesta son tan importantes?

La forma en que se maneja un reporte de EAS puede ser un factor significativo en el impacto psicológico en un sobreviviente, así como en su recuperación. La organización es responsable de la forma en que responde a la EAS. Todas las denuncias deben manejarse de manera oportuna, justa y apropiada, dando prioridad a la seguridad en cada etapa de todas las personas involucradas.

Las investigaciones deben ser realizadas por investigadores objetivos y calificados, que tengan formación profesional y experiencia realizando investigaciones de EAS. El apoyo de la Federación Internacional está disponible para la investigación y la respuesta, caso por caso, cuando haga falta una política / procedimiento claro de PEAS; se haya identificado un conflicto de intereses; o se considere que un sobreviviente está en riesgo, incluido el riesgo de acoso o amenazas debido al reporte. Las Sociedades Nacionales asociadas también podrían estar en capacidad de brindar orientación y apoyo para este paso, por ejemplo, mediante un asesor de PEAS o de recursos humanos.

Acciones

Registrar el incidente: Se puede usar un formulario simple en papel para registrar el incidente (consulte la [Herramienta 7](#) para ver un ejemplo).

Desarrollar un plan de acción: el problema se plantea con el equipo de respuesta, el cual determinará si se iniciará una investigación y cuál será la forma de proceder. El equipo de respuesta puede incluir al jefe de recursos humanos / PEAS, al superior jerárquico y al personal de seguridad.

- Realizar una verificación inicial para asegurarse de que no existe conflicto de intereses entre los involucrados.
- Evaluar la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas en el caso, incluida cualquier persona que haya experimentado EAS, los testigos y el sujeto de la denuncia, para determinar los riesgos, así como las necesidades y preferencias en materia de respuesta (consulte la Sección 15 para obtener orientación).

- Informar a la policía / autoridades si el caso involucra a un niño o a una niña o infringe las leyes nacionales, sujeto al escrutinio de asuntos relativos a la "acción sin daño", en consulta con el sobreviviente (si se trata de un adulto) y asesoramiento legal.
- Si se ha identificado un riesgo de más abuso o daño potencial en consulta con el sobreviviente, suspender o transferir las funciones del sujeto de la denuncia durante la espera de los resultados de la investigación. Lo ideal sería que el sujeto permaneciera en el país, a menos que esto pusiera en peligro la seguridad del denunciante.
- Recopilar evidencia física (por ejemplo, teléfonos, computadoras portátiles, etc.) que pueda ayudar a comprobar la acusación más allá de toda duda razonable.
- Proteja a los testigos de toda forma de intimidación. Se recomienda contar con procedimientos de protección de testigos (consulte la Sección 15).

Investigar y responder: Si el sujeto de la denuncia es un miembro del personal o un voluntario, la Cruz Roja y la Media Luna Roja o las autoridades nacionales llevarán a cabo un proceso de investigación interno o externo, según la naturaleza del incidente (por ejemplo, si la acusación es de naturaleza criminal). La investigación debe ser legal y considerar una serie de principios y directrices clave.²² Se debe mantener informados al denunciante y al presunto autor sobre el avance de la investigación y sobre su conclusión, así como sobre si la denuncia fue fundamentada o no.

Resultado: La acusación puede considerarse: a) fundamentada; b) sin fundamento; o c) inconclusa (es decir, no se han encontrado pruebas suficientes para llegar a una conclusión). El equipo de respuesta debe decidir el resultado apropiado, con referencia al informe de investigación y sus recomendaciones. El equipo de respuesta también debe abstenerse de hacer recomendaciones detalladas de sanciones, las cuales deben guiarse por los procedimientos disciplinarios de la organización. El resultado será informado a los organismos reguladores y donantes, de acuerdo con las regulaciones y los acuerdos de cooperación, manteniendo la confidencialidad de todas las partes involucradas en el caso.

Aprendizaje: Debe mantenerse un registro de casos y resultados (con datos personales confidenciales eliminados). Las deficiencias o vacíos de control deben informarse por separado del informe de investigación / alegación, es decir, en un Informe de Implicaciones de la Gestión o Informe de Control. En todos los casos también se debe llevar a cabo una revisión o informe posterior a la acción, con acciones identificadas para ayudar a mejorar las políticas y los procedimientos en el futuro, y para ayudar a prevenir más abusos o daños. Una forma de promover el aprendizaje es desarrollando y compartiendo estudios de casos anónimos para sensibilizar al personal sobre cómo reconocer y responder a inquietudes similares en el futuro.

Mantener la confidencialidad durante todo el proceso

- La información sobre el caso se comparte según la "necesidad de saber", y solo un número limitado de personas deberán tener acceso a los archivos seguros.
- Proteger los documentos con contraseñas
- Cerrar con llave los archivadores que contienen registros en papel
- Utilizar un sistema de codificación para que los nombres de las personas no estén en la misma ubicación que los detalles del caso.
- Comprender y aplicar las normas y regulaciones de protección de datos.

²² Consulte las [Directrices CHS para las investigaciones](#).

La asistencia EAS centrada en los sobrevivientes promueve el respeto, la seguridad, la confidencialidad y la no discriminación, asegurando una atención y un apoyo integrales según las necesidades y deseos de los sobrevivientes.

15) Brindar asistencia a los sobrevivientes²³

¿Por qué es importante la prestación de asistencia?

Cuando se da una denuncia de EAS, es esencial poner el bienestar de los sobrevivientes y informantes en el centro de nuestra respuesta (y no solo centrarse en el sujeto de la denuncia). Este enfoque ayuda a evitar ocasionar más daños. Recuerde que el propósito de toda asistencia o derivación es satisfacer necesidades inmediatas que no pueden esperar a que una investigación se lleve a cabo y concluya.

El representante de más alto nivel de la Sociedad Nacional sobre el terreno es responsable de garantizar que se proporcione la asistencia.

Acciones

Estar preparado: Consulte la Sección 11 para obtener orientación sobre el mapeo de derivaciones, la difusión y la capacitación para voluntarios y personal.

Intercambio de información con los sobrevivientes: Cuando se hagan acusaciones de EAS, indique y comparta claramente el enfoque de la Sociedad Nacional para brindar apoyo inmediato a la persona que reporta un incidente de EAS (independientemente de si las acusaciones se han confirmado o no).

Es importante destacar que los **niños y niñas (personas menores de 18 años) no pueden tomar decisiones informadas**, pero nosotros respetamos sus deseos siempre que sea posible.

Consentimiento: es obligatorio preguntar a los sobrevivientes adultos si desean reportar de manera informal o formal; si su nombre y otros detalles identificativos pueden ser revelados o no; si buscan una investigación administrativa interna por parte del empleador del presunto autor; y si también desean denunciar el caso a la policía local. Los sobrevivientes pueden ser remitidos a un asesor legal independiente, en línea con la ruta de derivación local aprobada y actualizada (consulte la Sección 11).

Es recomendable elaborar un protocolo de protección de testigos mediante consultas con asociaciones locales de mujeres; expertos legales locales en asuntos de género; otras organizaciones de base comunitaria que se ocupan de la protección de personas con discapacidad, niños, niñas y otros grupos marginados; y la policía local. Las medidas de protección de testigos deben incluir formas de apoyar a miembros del personal que denuncian una EAS y temen represalias, por ejemplo, la opción de trabajar en un lugar diferente y el acceso a rutas de derivación.

²³ Adaptado de las Políticas del Código de Conducta del CICR: Prevención y respuesta ante la conducta sexual inapropiada, el fraude y la corrupción.

Protección de testigos / informantes: los afectados, incluidas las víctimas / sobrevivientes, los testigos y los sujetos de una denuncia, deben estar protegidos por una política de informantes / anti-represalias. Por ejemplo, la [Política de protección de informantes de la Federación Internacional](#) puede ser adoptada por cualquier Sociedad Nacional que aún no tenga la suya propia.

Evaluación: Una evaluación preliminar de las necesidades de una persona que surjan directamente de un incidente, o de un supuesto incidente, debe llevarse a cabo lo antes posible. Esto debe ser coordinado por los directivos pertinentes sobre el terreno y en la Oficina Nacional.

Asistencia:²⁴ Es importante que, mediante una serie de acciones, las Sociedades Nacionales ayuden a los sobrevivientes a acceder a los servicios de apoyo. Estos pueden incluir transporte directo, costos de transporte, tarifas relacionadas con el servicio, seguimiento, etc. Es probable que el tipo de asistencia varíe y podría, por ejemplo, incluir servicios de atención de salud sexual y reproductiva, asesoría o servicios jurídicos. La duración del período de asistencia también variará según la naturaleza de la asistencia necesaria.

¿Por qué las derivaciones deben ser oportunas?

Las derivaciones a servicios de salud deben realizarse dentro de las primeras 48 horas, para permitir la profilaxis en casos de abuso sexual, y dentro de las primeras 72 horas en casos de exposición al VIH.



²⁴ La aceptación de toda asistencia proporcionada por la Cruz Roja y la Media Luna Roja va sin perjuicio de la persona que reporta sobre una experiencia de SEA o del derecho de cualquier otra persona a presentar cargos penales contra el presunto autor.

HERRAMIENTAS



Herramienta 1

Marco de evaluación de PEAS (alineado con la Evaluación PEAS de UNICEF)

Norma esencial	Sí No	La documentación de respaldo puede incluir:
Política: ¿Cuenta la organización con políticas y procedimientos para la PEAS, incluida una política de tolerancia cero hacia la explotación y el abuso sexual, incluido el acoso sexual? (IASC MOS-PSEA 1)		☐ Código de conducta ☐ Política de PEAS ☐ Protección infantil, anti-acoso, protección de datos, política disciplinaria ☐ Documentación de los procedimientos estándar para que todo el personal reciba / firme la política de PEAS ☐ El personal y el voluntariado confirman la comprensión de las políticas. ☐ Otro (especificar):
Directivos: ¿Los directivos de la Sociedad Nacional ha manifestado su compromiso de trabajar en la PEAS? (IASC MOS-PSEA 2)		☐ TdR (por ejemplo, personal superior, miembro de la Junta o personal con responsabilidades relacionadas con la PEAS) ☐ Contratos / acuerdos de asociación que requieren que los contratistas adopten políticas de PEAS ☐ Comunicaciones del liderazgo ☐ Presupuesto y recursos para PEAS ☐ Indicadores y seguimiento de PEAS ☐ Otros (especificar):
Sistemas de recursos humanos: ¿Se han tomado medidas para verificar los antecedentes del personal y el voluntariado potenciales, incluyendo, como mínimo, verificaciones de referencias por conducta sexual inapropiada y una autodeclaración por parte del candidato indicando de que nunca ha estado involucrado en la EAS? (IASC MOS-PSEA 6)		☐ Plantilla de verificación de referencias que incluye verificación de conducta sexual inapropiada ☐ Procedimientos de reclutamiento y período de prueba ☐ Entrevista con RR.HH. para confirmar el procedimiento ☐ Otros (especificar):
Capacitación: ¿La organización capacita a todo el personal y el voluntariado sobre las normas de comportamiento y las acciones a tomar esperadas, es decir, la notificación inmediata de las inquietudes? (IASC MOS-PSEA 7)		☐ Plan y materiales de capacitación ☐ Hojas de asistencia ☐ Retroalimentación del personal sobre la capacitación ☐ Otro (especificar):
Reportes: ¿El personal, el voluntariado y las personas de todos los géneros, edades y habilidades en las comunidades afectadas comprenden las normas de comportamiento esperadas y cómo reportar las inquietudes sobre EAS? (IASC MOS-PSEA 4)		☐ Materiales de comunicación ☐ Plan de sensibilización sobre PEAS ☐ Mecanismos de denuncia ☐ Descripción del mecanismo de denuncias de EAS ☐ Política de informantes ☐ Registro de casos ☐ Encuesta para personal, voluntarios y miembros de la comunidad ☐ Otro (especificar):
Asistencia y derivaciones: ¿Cuenta la organización con un sistema para derivar a los sobrevivientes de la EAS a los servicios disponibles, según sus necesidades y consentimiento? (IASC MOS-PSEA 5)		☐ Lista de proveedores de servicios disponibles ☐ Descripción del proceso de derivación ☐ Formulario de consentimiento ☐ Formulario de derivación para sobrevivientes de VG / EAS ☐ Encuesta para sobrevivientes sobre la calidad de la respuesta ☐ Otros (especificar):
Investigación y respuesta: ¿La organización garantiza una investigación y respuesta rápidas y efectivas ante las acusaciones de EAS? (IASC MOS-PSEA 8)		☐ Política / procedimientos de investigación para PEAS ☐ Contrato con un servicio de investigación profesional ☐ Registro de casos ☐ Encuesta para sobrevivientes sobre la calidad de la respuesta ☐ Otros (especificar):

Herramienta 2

Plan de acción organizacional e indicadores para medir el éxito de la PEAS²⁵

Área estratégica	Acciones para los signatarios del Compromiso	Para quién
Promover el cambio organizacional y la seguridad a través del liderazgo ético, la rendición de cuentas y los procesos de recursos humanos.	Establecer alianzas de apoyo entre Estados y las Sociedades Nacionales para fortalecer la prevención y la respuesta a la PEAAS, por ejemplo, mediante una mayor financiación y presentación de informes. Adoptar una política de tolerancia cero hacia la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual en el Código de Conducta del personal, que se implemente con los directivos, el personal, el voluntariado y el personal asociado.²⁶ Explorar oportunidades para inscribirse en el Esquema interagencial de divulgación de conductas indebidas para evitar la recontratación de personas sancionadas por PEAAS.	Estados y Sociedades Nacionales Todos los actores del Movimiento Todos los actores del Movimiento
Proporcionar canales de denuncia seguros, accesibles y centrados en las sobrevivientes y hacer frente a la impunidad	Establecer mecanismos seguros de base comunitaria para informar y responder a las inquietudes de PEAAS. El mecanismo debe ser accesible para todas las personas (adultos o niños/niñas) que entran en contacto con nuestra protección y asistencia o se benefician de ella, y debe incluir derivaciones a los servicios de apoyo adecuados. Establecer mecanismos internos para informar y responder de manera segura a las inquietudes de PEAAS por parte del personal, el voluntariado y el personal asociado. [Nota: Esto incluye el mecanismo general de denuncias de la Federación Internacional para ser utilizado por el personal, el voluntariado y el personal asociado de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja]. Garantizar investigaciones y respuestas rápidas y efectivas ante las inquietudes denunciadas, incluida la adopción de medidas disciplinarias contra los sujetos de la denuncia.	Todos los actores del Movimiento Todos los actores del Movimiento Todos los actores del Movimiento
Implementar buenas prácticas basadas en normas mínimas de prevención y respuesta a la PEAAS.	Implementar buenas prácticas ²⁷ para prevenir y responder a la PEAAS, por ejemplo, de acuerdo con los requisitos de la Normas Mínimas Operativas del Comité Permanente Interinstitucional sobre PEAS (IASC MOS-PSEA).	Todos los actores del Movimiento
Fortalecer la capacidad organizacional para prevenir y responder a la PEAAS.	Capacitar al personal, voluntarios y personal asociado para prevenir, identificar y responder a la PEAAS.²⁸ Fortalecer la capacidad para desarrollar, implementar y mantener mecanismos de base comunitaria para reportar y responder.	Sociedades Nacionales, Federación Internacional y el CICR, junto con aquellas Sociedades Nacionales a la cuales apoyarán

²⁵ Sección B, [El Compromiso sobre la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual \(2019\)](#), presentado en la Conferencia Internacional de 2019. Tenga en cuenta que el Compromiso cubre el acoso en el lugar de trabajo, al igual que la SEA.

²⁶ Por ejemplo, consultores, contratistas, medios de comunicación, visitantes y otros que apoyan el trabajo de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

²⁷ Con debida referencia al [Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual \(2003\)](#); [Recomendación del DAC para poner fin a la EAAS \(2019\)](#); la [Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas](#) y las [normas mínimas para la inclusión en materia de edad y la discapacidad en la acción humanitaria](#); legislación nacional y estructuras de atención social; Políticas, directrices y recursos de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

²⁸ Se pondrán a disposición herramientas y recursos para respaldar la capacitación y la implementación de medidas para fortalecer la prevención y respuesta a la SEA.

C) Indicadores para medir el avance

- Número de Sociedades Nacionales que cuentan con una política y/o un Código de Conducta del personal que incluye tolerancia cero respecto a la PEAAS.
- Número de Sociedades Nacionales que implementan el Esquema interagencial de divulgación de conductas indebidas.
- Número de Sociedades Nacionales con un punto focal designado para la prevención y respuesta a la PEAAS.
- Evidencia de que los mecanismos internos y externos para la denuncia y respuesta seguras: (a) son accesibles para diversos grupos de personas (adultos o niños y niñas) que entran en contacto o se benefician de nuestra protección o asistencia, personal, voluntarios y personal asociado; y (b) la respuesta y los resultados a las inquietudes denunciadas se documentan y reciben seguimiento.
- Evidencia²⁹ de que los signatarios del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja están aplicando e implementando buenas prácticas, en particular las de IASC MOS-PSEA.
- Número y porcentaje de personal, voluntarios y personal asociado que ha recibido formación básica sobre el Código de Conducta del personal y sobre prevención y respuesta ante la PEAAS.



²⁹ Consulte la [Herramienta 1](#) de este documento para ver ejemplos de estas evidencias.

Herramienta 3

Términos de referencia para un coordinador de PEAS

Objetivo del cargo

El Oficial de Prevención y Respuesta ante la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) es designado dentro de la Sociedad Nacional para desarrollar y fortalecer la PEAS. La función implicará brindar apoyo a la alta dirección para desarrollar e implementar la política y los planes de acción en materia de PEAS, así como la coordinación / desarrollo de la red interinstitucional de PEAS.

Responsabilidades

Coordinación

- Una evaluación inicial de la colaboración y las necesidades existentes.
- Participar con otros actores relacionados a la PEAS, con énfasis en el intercambio de conocimientos, la sensibilización, la capacitación y el contacto con las comunidades locales y la experiencia de especialistas de manera conjunta.

Institucional

- Facilitar una evaluación de línea base y el desarrollo de un plan de acción sobre PEAS.
- Trabajar con la alta dirección para fortalecer las estructuras de protección interna, incluida la adaptación y el desarrollo de sesiones informativas sobre la Política de PEAS, el Código de conducta, los canales de denuncia internos y los mecanismos de denuncia comunitarios disponibles para las personas afectadas.
- Vincularse con RR.HH. para apoyar el desarrollo y/o fortalecimiento de los procedimientos de reclutamiento, selección, inducción, investigación de antecedentes y asistencia a sobrevivientes.
- Ayudar a garantizar que la identidad de los puntos focales de PEAS sea conocida en toda la organización y que sus datos de contacto estén ampliamente disponibles.
- Hacer recomendaciones apropiadas a la gerencia para mejorar las estrategias de prevención y manejar las inquietudes relacionadas a la EAS, con apoyo técnico de los socios del Movimiento si es necesario.

Actividades de sensibilización y capacitación

- Planificar y organizar capacitaciones para el personal de oficina / operaciones sobre PEAS, incluido el Código de Conducta, la Política de PEAS de la Federación Internacional y los mecanismos de denuncias para inquietudes relacionadas a la EAS.
- Orientación sobre el acceso, capacitación en línea y recursos para diferentes roles dentro de la organización, incluidos directivos, gerentes, puntos focales de PEAS, personal y voluntarios en la ejecución de proyectos, recursos humanos y seguridad.
- Con referencia a la orientación relevante para el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, brindar apoyo técnico al personal a cargo de establecer los mecanismos comunitarios de denuncias para la EAS y de designar al personal capacitado para operarlo, en cooperación con otros actores si lo amerita.
- Ofrecer evento(s) de aprendizaje con otras organizaciones en el país / región.

Denuncias

- Fungir como un canal en persona (no investigador ni administrador de casos) para las inquietudes y los denunciantes de EAS.
- Contribuir a desarrollar y actualizar una guía sobre derivaciones a servicios de salud y otros que los sobrevivientes de la EAS puedan necesitar, en cooperación con las áreas de VSG y la asesoría legal.
- Trabajar con especialistas en protección capacitados para garantizar que los sobrevivientes sean derivados a los servicios de asistencia adecuados.

Presentación de informes

- Contribuir a la presentación de informes sobre PEAS a la alta gerencia y los donantes, según sea necesario.
- Preparar un informe sobre los hallazgos de la evaluación de línea base sobre PEAS.
- Preparar informes de avance respecto al plan de acción de PEAS.

Miembro del equipo

- Participar activamente en las reuniones del equipo.
- Apoyar a otros miembros del equipo.
- Trabajar y comportarse en concordancia con todas las políticas y procedimientos de la organización.
- Defender los principios fundamentales de la Cruz Roja y actuar con integridad.

Especificación de la persona

Requerimiento		
Conocimientos y habilidades	Esencial ✓✓	• Nivel de postgrado o experiencia laboral adecuada, dentro de un área relevante al tema, ayuda humanitaria internacional y/o Desarrollo. • Conocimiento actualizado de buenas prácticas en salvaguardia / PEAS, protección y/o asuntos de género. • Construir y mantener alianzas y relaciones. • Capacidad para trabajar efectivamente con diversas partes interesadas para influir en la práctica. • Garantizar prácticas inclusivas y promover la diversidad. • Habilidades de escucha activa, empatía, comunicación, influencia, capacitación, organización y atención a los detalles. • Resiliencia en el trabajo con partes interesadas que presentan exigencias que compiten entre sí.
	Deseable	• Capacitación formal en salvaguardia y/o protección. • Buena comprensión de los asuntos humanitarios. • Experiencia en la producción de informes y otra documentación para una variedad de audiencias.
Experiencia	Esencial ✓✓	• Experiencia en PEAS, protección, género y/o inclusión como parte del diseño y/o implementación de proyectos / servicios humanitarios. • Experiencia trabajando en el contexto del país. • Trabajo con adultos, niñas y niños en situaciones vulnerables. • Trabajo con organizaciones asociadas.
	Deseable	• Experiencia trabajando en el Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. • Experiencia coordinando proyectos complejos con múltiples partes interesadas. • Experiencia en el desarrollo e implementación de procesos de aprendizaje.
Requerimientos adicionales	Esencial ✓✓	• Disponibilidad para trabajar fuera del horario de oficina cuando sea necesario. • Asegura la práctica inclusiva y promueve la diversidad.

Herramienta 4

Resumen del proceso de desarrollo de políticas sobre prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexual para las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

El Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja aplica un enfoque centrado en los sobrevivientes al prevenir y responder a la VSG, lo que incluye la explotación y el abuso sexual. Los principios de un enfoque centrado en los sobrevivientes incluyen:

- a) Acción sin daño: no se deben tomar medidas que puedan agravar la situación de un sobreviviente de la explotación o abuso sexual.
- b) Inclusión: consultar con víctimas / sobrevivientes (u organizaciones que las representen) sobre sus necesidades al momento de diseñar programas / mecanismos de denuncia.
- c) Respeto: todas las acciones tomadas están guiadas por el respeto a las opciones, deseos, derechos y dignidad del sobreviviente.
- d) Seguridad: la seguridad y protección del sobreviviente es la prioridad número uno para todos los actores.
- e) Confidencialidad: estricto apego a la confidencialidad respecto a la identidad del sobreviviente y otra información que permita identificarle en todos los aspectos del manejo del caso. Se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que cada asunto se maneje con total confidencialidad.
- f) No discriminación: brindar un trato equitativo y justo a toda persona que necesite ayuda debido a un incidente de EAS que involucre a personal de la Federación Internacional o de una SN.
- g) Protección infantil: se debe hacer una clara distinción entre los servicios médicos, psicosociales, legales, etc. a los que se derivan niñas, niños y adultos. Se consulta a especialistas en protección infantil para identificar sistemas de cuidado infantil seguros, confidenciales y apropiados. Un enfoque centrado en el sobreviviente también incluye asegurar que las personas afectadas tengan acceso adecuado a la obtención y almacenamiento de evidencia forense médica y legal, tales como kits de violación, así como atención médica y psicosocial, y reparación económica y legal.

Consideraciones

A continuación, se proporciona una lista preliminar de consideraciones (en forma resumida), así como una lista de verificación tomada de la ONU: “De un vistazo: 8 medidas sobre PEAS que cada agencia debe tomar a nivel de país.”

Lista preliminar de consideraciones para las Sociedades Nacionales en el desarrollo de políticas de prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexual (PEAS)

RESUMEN	CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS (Información adicional en esta presentación)
Preparando el escenario	• ¿Cómo define la EAS (tenga en cuenta las definiciones internacionales existentes)? • ¿Qué reglas existentes de las Sociedades Nacionales deberían referenciarse? (Por ejemplo, su reglamento de personal, código de conducta, reglas sobre denuncia de irregularidades, anti-represalias, abuso de poder, acoso, entorno laboral respetuoso, protección infantil). • ¿Quién es responsable y rinde cuentas por la implementación de políticas? • ¿Quiénes son sus puntos focales?
Procedimientos para denunciar, responder y dar seguimiento a la explotación y el abuso sexual	• ¿Cuenta con mecanismos de denuncia de base comunitaria que estén equipados para recibir denuncias de EAS y aplicar un enfoque centrado en el sobreviviente? • ¿Está recibiendo denuncias? Si no, ¿por qué podría ser esto? • ¿Cuáles son las responsabilidades de denunciar por parte del personal o el voluntariado que están anuentes de una situación de EAS? • ¿Quiénes deberían recibir denuncias y cómo puede hacerse esto de manera que los denunciantes se sientan seguros? ¿Utilizará una "línea directa"? • ¿Qué procedimientos especiales aplicará a los denunciantes menores de edad? • ¿Cuál es el proceso de investigación y la composición de los equipos de investigación? • ¿Cómo garantizará la confidencialidad, la protección de datos y la protección contra represalias? • ¿Cómo se asegurará de que los casos relevantes se informen a la policía? • ¿Qué procedimientos disciplinarios internos están disponibles y cómo se pueden decidir? • ¿Qué procedimientos se implementarán para el seguimiento de datos, la presentación de informes, el seguimiento y la evaluación?
Garantizar que las personas afectadas tengan acceso a la asistencia adecuada y, según corresponda, a una indemnización	• ¿Cómo se asegurará (mediante la provisión directa o derivaciones) de que los denunciantes tengan acceso efectivo a: • ¿Recopilación oportuna de pruebas forenses médicas y legales, incluidos kits de Profilaxis posexposición (PEP) y de violación? • ¿Representación legal? • ¿Apoyo para necesidades médicas, psicológicas o sociales relacionadas con la explotación o el abuso? • ¿Apoyo para alojamiento de emergencia si es necesario? • ¿Cómo maneja los casos de niñas y niños nacidos a causa de la explotación y el abuso sexual, teniendo en cuenta el interés superior del niño? • ¿Qué compensación económica se puede ofrecer por denuncias confirmadas por investigación (o impuestas por procedimiento judicial)?
Capacitación y sensibilización	• ¿Cómo se asegurará de que todo el personal y el voluntariado estén debidamente capacitados en asuntos de género, protección infantil, diversidad y abuso de poder, en lo que respecta a la explotación y el abuso sexual? • ¿Su Sociedad Nacional ha realizado sesiones de capacitación en "Siete movimientos" y el curso de seguimiento Violencia basada en género en situaciones de emergencia? Ambos tienen componentes PEAS. • ¿Cómo se reflejará la responsabilidad de gerencia y del personal en las revisiones de desempeño en cuanto a sus obligaciones relacionadas con las denuncias de explotación y abuso sexual?
Alianzas	• ¿Cómo se abordarán los temas de explotación y abuso sexual en los acuerdos de asociación y adquisición? • ¿Su Sociedad Nacional forma parte de una red interinstitucional de PEAS?
Presupuesto	• ¿Cómo se asignarán los recursos para garantizar una capacitación adecuada, un punto focal de PEAS, la adquisición de un Paquete de Servicios Iniciales Mínimos (incluidos kits de PEP y violación), si corresponde, asistencia a víctimas y otras actividades pertinentes?

Retos y oportunidades

- ¿Cómo desea organizar la preparación de una política de PEAS?
- ¿Qué unidades participarían?
- ¿Hay ONG en su área que puedan compartir mejores prácticas?
- ¿Cómo involucraría a las organizaciones locales de mujeres en la preparación de la política?
- ¿Cómo podría vincular la experiencia de CR, por ejemplo, en salud, con el desarrollo de la política?
- ¿Recopila datos anuales sobre casos de abuso y explotación sexual?
- ¿Cuántos casos se han reportado?
- ¿Cuáles son los casos y riesgos más usuales de explotación y abuso sexual?
- ¿Cómo abordaría a los jóvenes y a el voluntariado para asegurar que una política tenga en cuenta sus perspectivas y la compartan ampliamente?
- Sería muy útil una revisión de las respuestas a los indicadores 29 (prevención de la violencia) y 71 (rendición de cuentas ante personas afectadas) de la Certificación y Evaluación de la Capacidad Organizacional (OCAC) de la Federación Internacional. Ahora estos se conocen como 17 y 63.
- ¿Cómo puede la Federación Internacional ayudarle a preparar una política?
(La Federación Internacional se comprometió con apoyar a 15 Sociedades Nacionales cada año en 2018, 2019 y 2020)
- ¿Qué Sociedades Nacionales estarían listas para desarrollar y adoptar una política?



Herramienta 5

Política anti-acoso

Una política contra el acoso, con el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso laboral y sexual, y que promueva el respeto mutuo, la autoestima y la dignidad, respaldará la política de PEAS.

Consideraciones

- **Introducción:** Propósito (por ejemplo, definir qué constituye y qué no constituye acoso en el lugar de trabajo y proporcionar instrucciones para reportar e investigar el acoso en el lugar de trabajo).
- **Definiciones:** (Por ejemplo, el abuso de poder ocurre cuando un individuo abusa o hace mal uso de su poder y discreción para beneficio personal o para el beneficio de otra persona. Incluya definiciones de intimidación y acoso, incluido el acoso sexual).
- **Principios clave y reglas de conducta:** Tolerancia cero al acoso y al acoso sexual; reglas de conducta (declare las cláusulas de acoso del Código de conducta del personal), principios de una investigación justa (por ejemplo, confidencialidad, salud y bienestar, seguridad, legalidad e independencia), enfoque centrado en el sobreviviente (consulte los principios de un enfoque centrado en el sobreviviente incluidos en la Sección 13), protección de los informantes (política de no represalias y derivación a otras organizaciones para su apoyo).
- **Nuestros compromisos:** Considere incluir una declaración como la siguiente: La Sociedad se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de acoso laboral y sexual, y que promueva el respeto mutuo, la autoestima y la dignidad.
- **Funciones y responsabilidades:** Para todo el personal, los directivos, los puntos focales de RR.HH. y PEAAS, en particular.

Herramienta 6

Plantilla de declaración de conducta

ORGANIZACIÓN

participa en el Esquema interagencial de divulgación de conductas indebidas.
Esta Declaración de Conducta adopta las definiciones utilizadas en el Esquema.

DECLARACIÓN DE CONDUCTA - CONFIDENCIAL

Esta Declaración se proporciona en respuesta a una solicitud de

nombre

cargo

organización

1. Nombre del Candidato:

2. Duración del empleo / término en la organización: desde / / hasta / /

3. ¿Se determinóⁱ que el Candidato había cometido una mala conducta (explotación sexual, abuso sexual o acoso sexual) durante el período de empleo definido anteriormente?

☐ Sí	☐ No	☐ Otro
La naturaleza de la mala conducta es:		No puedo especificar la naturaleza de la mala conducta debido a los siguientes requisitos legales / reglamentarios:

3.1. Si la respuesta es **sí**, ¿se impuso una medida disciplinaria al candidato?ⁱⁱ

☐ Sí	☐ No	☐ Otra
Fecha de la medida disciplinaria: / / La medida disciplinaria fue:	Por las siguientes razones:	No puedo dar una respuesta a esta pregunta por las siguientes razones:

3.2. ¿Se está investigando actualmente al candidato por una denuncia de explotación sexual, abuso sexual o acoso sexual?ⁱⁱⁱ

☐ Sí	☐ No	☐ No puedo dar una respuesta
La naturaleza de la mala conducta es:		

4. La Organización:

☐ adopta las siguientes definiciones de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual:	☐ adopta las definiciones de las Naciones Unidas de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.
---	---

nombre

cargo

firma

fecha



-
- i Para estos efectos, "determinó" significará que, de conformidad con los procesos y normas internas pertinentes propias de la Organización, se ha determinado que ha ocurrido una mala conducta.
 - ii Las organizaciones deben, como mínimo, divulgar información cuando un Candidato fue despedido por mala conducta. Las organizaciones pueden, a su discreción, revelar el hecho de haber impuesto medidas disciplinarias menores, como suspensiones y advertencias. Se alienta a las organizaciones a que solo incluyan advertencias en la Declaración de conducta cuando las mismas se hayan emitido en los últimos dos años del empleo o posición del Candidato dentro de la organización. No se espera que las organizaciones divulguen Medidas disciplinarias que se consideren "agotadas" o "borradas" de acuerdo con la ley o política aplicable.
 - iii De acuerdo con la sección 6.3 del Esquema, la sección 3.2 de la plantilla de Declaración de conducta es opcional; queda a discreción de cada Organización Participante incluirla.
 - iv El acoso sexual se define en el boletín ST/SGB/2008/5 del SGNU. La explotación y el abuso sexual se definen en el Glosario de la ONU sobre Explotación y Abuso Sexual del 5 de octubre de 2016.

Herramienta 7: Productos y actividades de PEAS³⁰

Los siguientes productos y actividades de muestra pueden respaldar el desarrollo de propuestas y también el seguimiento y las evaluaciones que forman parte del ciclo de implementación del proyecto.

Implementación efectiva de políticas (IASC MOS-PSEA 1)

Bajo	Existen políticas para proteger del abuso y la explotación sexual, y también contra el acoso, y la alta dirección las ha aprobado.
Bajo-medio	Las políticas han sido aprobadas por la alta dirección y se han proporcionado al personal actual al menos en una ocasión.
Medio-alto	Se han aprobado políticas y se han proporcionado al personal actual en repetidas ocasiones, y se ha promovido su implementación.
Alto	Las políticas se han aprobado y se han proporcionado al personal actual en repetidas ocasiones, se ha promovido la implementación de las políticas y una persona o unidad definida monitorea la implementación de las mismas y puede indicar su nivel actual de implementación.

Compromiso y participación de los altos directivos (IASC MOS-PSEA 2)

Bajo	Hay una falta de claridad sobre cómo, e incluso si, la alta dirección debe ser informada sobre las actividades y asuntos de PEAS.
Bajo-medio	Los informes sobre las actividades y asuntos de PEAS se proporcionan a la alta dirección de forma ad hoc y con relación a incidentes.
Medio-alto	Los informes programados sobre las actividades y asuntos de PEAS se proporcionan a la alta dirección, y la alta dirección responde con retroalimentación y orientación.
Alto	Además de los informes programados sobre las actividades y los asuntos de PEAS que se proporcionan a la alta dirección, y a la alta dirección respondiendo con retroalimentación y orientación, la PEAS figura como un elemento regular para la presentación de informes en la agenda del equipo de alta dirección o en las reuniones de gobierno.

Suficiente tiempo del personal está explícitamente comprometido con la PEAS (IASC MOS-PSEA 3)

Bajo	El personal / departamentos llevan la responsabilidad del desarrollo e implementación de las políticas y actividades de PEAS.
Bajo-medio	Personal individual tiene responsabilidad explícita (formalizada) de la PEAS en la descripción de su trabajo, evaluación de desempeño o similar.
Medio-alto	Personal individual tiene responsabilidad explícita (formalizada) de la PEAS en la descripción de su trabajo, evaluación de desempeño o similar. El personal que trabaja en PEAS ha recibido capacitación sistematizada en PEAS.
Alto	Personal individual tiene responsabilidad explícita (formalizada) de la PEAS en la descripción de su trabajo, evaluación de desempeño o similar. El personal que trabaja en PEAS ha recibido capacitación sistematizada en PEAS. El tiempo del personal dedicado a la PEAS es proporcional a la escala de implementación requerida en el momento actual.

³⁰ IASC. (2010). Informe global de síntesis. Revisión del IASC sobre la protección contra la explotación y el abuso sexual por parte del personal de la ONU, ONG, OIM y la Federación Internacional.
http://pseatactforce.org/uploads/tools/globalreviewofpseabyunngoimandifrcersonnel_iasc_english.pdf

Comunicación efectiva e integral desde la Oficina Nacional hasta el terreno sobre qué hacer en materia de sensibilización sobre la explotación, el abuso y el acoso sexual entre las personas atendidas (IASC MOS-PSEA 4)

Bajo	La Oficina Nacional no se ha comunicado explícitamente sobre este tema.
Bajo-medio	La Oficina Nacional se ha comunicado, pero sin directrices, detalles o ilustración.
Media-alto	La Oficina Nacional se ha comunicado en detalle o con ilustraciones, tales como capacitaciones o directrices.
Alto	La Oficina Nacional se ha comunicado en detalle o con ilustraciones, tales como capacitaciones o directrices. La Oficina Nacional ha sido explícita en cuanto a que los equipos sobre el terreno deben aumentar la sensibilización de la comunidad a través de una variedad de mecanismos e involucrando a varios grupos comunitarios en el diseño de estos mecanismos.

Mecanismos efectivos de denuncias comunitarias (IASC MOS-PSEA 5)

Bajo	La Oficina Nacional no ha hecho obligatorio el establecimiento de mecanismos de denuncia para todas las oficinas sobre el terreno.
Bajo-medio	La Oficina Nacional ha hecho obligatorio el establecimiento de mecanismos de denuncia para todas las oficinas sobre el terreno y esto ha sido comunicado a las mismas, pero sin directrices, detalles o ilustraciones.
Medio-alto	La Oficina Nacional ha hecho obligatorio el establecimiento de mecanismos de denuncia para todas las oficinas sobre el terreno y esto ha sido comunicado en detalle o con ilustraciones, tales como capacitaciones o directrices. Se prevé que el mecanismo de denuncias se adapte al contexto cultural y esto se hace con la participación de la comunidad.
Alto	La Oficina Nacional ha hecho obligatorio el establecimiento de mecanismos de denuncia para todas las oficinas sobre el terreno y esto ha sido comunicado en detalle o con ilustraciones, tales como capacitaciones o directrices. Se prevé que el mecanismo de denuncias se adapte al contexto cultural y esto se hace con la participación de la comunidad. Existe una disposición para garantizar la confidencialidad del mecanismo de denuncias. Existe un mecanismo de seguimiento y revisión del mecanismo de denuncias.

Gestión eficaz de la contratación y el desempeño (IASC MOS-PSEA 6)

Bajo	Introducción a las políticas de PEAS / código de conducta forma parte del proceso de contratación.
Bajo-medio	Introducción a las políticas de PEAS / código de conducta forma parte del proceso de contratación. La sensibilización sobre el abuso, la explotación y el acoso sexual forma parte del proceso de inducción.
Medio-alto	Introducción a las políticas de PEAS / código de conducta forma parte del proceso de contratación. La capacitación sobre el abuso, la explotación y el acoso sexual forma parte del proceso de inducción. La entidad tiene una política con respecto a los procedimientos de verificación de referencias para los candidatos a puestos, incluida la verificación de cualquier historial de perpetración de abuso, explotación y acoso sexual.
Alto	Introducción a las políticas de PEAS / código de conducta forma parte del proceso de contratación. La capacitación sobre el abuso, la explotación y el acoso sexual forma parte del proceso de inducción. La entidad tiene una política con respecto a los procedimientos de verificación de referencias para los candidatos a puestos, incluida la verificación de cualquier historial de perpetración de abuso, explotación y acoso sexual. Las evaluaciones de supervisión y desempeño incluyen el cumplimiento de las políticas de PEAS / código de conducta.

Mecanismos efectivos e integrales establecidos para garantizar la sensibilización sobre el abuso, la explotación y el acoso sexual entre el personal (IASC MOS-PSEA 7a)

Bajo	No existe un mecanismo estandarizado de sensibilización a nivel de la Oficina Nacional.
Bajo-medio	Existen mecanismos estandarizados de sensibilización.
Medio-alto	Existen mecanismos estandarizados de sensibilización que cubren un amplio espectro de asuntos relevantes.
High	Existen mecanismos estandarizados de sensibilización que cubren contenido clave. Al menos el 51% del personal de la Oficina Nacional ha recibido esta sensibilización y la misma se repite.

Existen mecanismos efectivos de denuncias para el personal (IASC MOS-PSEA 7b)

Bajo	No existen procedimientos escritos sobre cómo se pueden presentar denuncias.
Bajo-medio	Existen procedimientos escritos sobre cómo se pueden presentar denuncias.
Medio-alto	Existen procedimientos escritos sobre cómo se pueden presentar denuncias y se monitorean y revisan para verificar su efectividad.
Alto	Existen procedimientos escritos sobre cómo se pueden presentar denuncias y se monitorean y revisan para verificar su efectividad. La Oficina Nacional ha comunicado a las oficinas sobre el terreno cómo deben identificar las barreras culturales y contextuales locales para denunciar el abuso, la explotación y el acoso sexual. La Oficina Nacional cuenta con procedimientos para asesorar a las oficinas en el terreno sobre cómo deben derivarse las denuncias recibidas hechas contra el personal de otra entidad.

Manejo y seguimiento efectivo de denuncias sobre el terreno (IASC MOS-PSEA 8a)

Bajo	No existe un procedimiento operativo estándar sobre qué hacer con las denuncias una vez recibidas.
Bajo-medio	Existe un procedimiento operativo estándar sobre qué hacer con las denuncias una vez recibidas.
Medio-alto	Existe un procedimiento operativo estándar sobre qué hacer con las denuncias una vez recibidas y el mismo es explícito sobre la confidencialidad, sobre quién debe recibir las denuncias, los plazos, la comunicación de resultados y la respuesta requerida de parte de la Oficina Nacional. Se ha impartido capacitación sobre los procedimientos operativos estándar a un nivel adecuado para garantizar que las oficinas sobre el terreno dispongan de investigadores capacitados cuando sea necesario. Se ha recopilado información sobre los servicios locales de derivación en materia de VSG.
Alto	Existe un procedimiento operativo estándar sobre qué hacer con las denuncias una vez recibidas y el mismo es explícito sobre la confidencialidad, sobre quién debe recibir las denuncias, los plazos, la comunicación de resultados y la respuesta requerida de parte de la Oficina Nacional. Se ha impartido capacitación sobre los procedimientos operativos estándar a un nivel adecuado para garantizar que las oficinas sobre el terreno dispongan de investigadores capacitados cuando sea necesario. Las denuncias fundamentadas han dado lugar a medidas disciplinarias o a consecuencias contractuales y, de no ser así, la entidad puede justificar por qué no. Los servicios de derivación en materia de VSG están claramente mapeados, incluida la calidad de los mismo, su percepción entre la comunidad y las barreras para acceder a ellos.

Se brinda asistencia a los sobrevivientes³¹ (IASC MOS-PSEA 8b)

Bajo	No existe una política ni un compromiso por escrito sobre la asistencia a sobrevivientes.
Bajo-medio	Existe una política o un compromiso por escrito sobre la asistencia a los sobrevivientes.
Medio-alto	Existe una política o un compromiso por escrito sobre la asistencia a los sobrevivientes y su implementación es monitoreada y revisada para verificar su efectividad.
Alto	Existe una política o un compromiso por escrito sobre la asistencia a los sobrevivientes y su implementación es monitoreada y revisada para verificar su efectividad. Se buscan experiencias de sobrevivientes que hayan accedido al apoyo y puedan ayudar a moldear cambios futuros. Los recursos para las derivaciones locales y las capacitaciones para el personal se actualizan periódicamente según sea necesario.

³¹ Este producto no está basado en el IASC, ya que faltaba.

Herramienta 8: Formulario de registro de incidentes de la Federación Internacional

Confidencialidad: Este documento y sus datos deben manejarse para garantizar su confidencialidad y seguridad (en vista que incluye nombres y otras características identificativas).

Para puntos focales y supervisores de PEAS: Por favor completar este formulario lo mejor que pueda y asegúrese de que se envíe a tiempo.

Resumen: Proporcione un resumen del incidente, el tipo de EAS (y si involucra a un niño o a una niña), los servicios prestados al denunciante y las acciones que se han tomado para proteger al denunciante, a los informantes y a los testigos. Incluya información básica sobre el presunto autor y si se ha abierto una investigación sobre el incidente. Incluya una evaluación de los riesgos de reincidencia y qué medidas preventivas se han implementado.

I. Información sobre el denunciante

Nombre del denunciante:

Información de contacto
Dirección:

Email:
Teléfono:

Edad:

Sexo o Identidad de Género:

Nacionalidad:

Si el denunciante es un niño o una niña, ¿se ha informado al padre o tutor legal sobre el incidente? S ☐ N ☐

II. Incidente de EAS o represalia

Fecha y hora del incidente (fechas de inicio / más recientes):

Lugar del incidente:

Descripción detallada del incidente:

Testigos (nombres y datos de contacto) y hechos presenciados:

¿Ha sido entrevistado el denunciante?: S ☐ N ☐

Si es así, proporcione detalles; incluyendo fecha, hora y por quién, y si otras personas estuvieron presentes durante la entrevista (proporcione una copia del informe o transcripción de la entrevista si está disponible).

III. Información sobre el presunto autor

Nombre:

Empleador y cargo:

Personal nacional ☐ Personal internacional ☐

Información de contacto

Dirección:

Email:

Teléfono:

Edad:

Sexo o Identidad de Género:

Nacionalidad:

Descripción física:

¿El empleador del presunto autor está anuente de las acusaciones? S ☐ N ☐

De ser así, ¿el empleador del presunto autor ha abierto una investigación? S ☐ N ☐

¿Se ha suspendido del servicio al presunto autor? S ☐ N ☐

¿Se ha facilitado al presunto autor información sobre sus derechos y obligaciones? S ☐ N ☐

IV. Información sobre el informante, si es diferente del denunciante (víctima / sobreviviente)

Nombre:

Empleador y cargo:

Información de contacto

Dirección:

Email:

Teléfono:

Edad:

Sexo o Identidad de Género:

Nacionalidad:

Descripción física:

VI. Asistencia al denunciante

- Asegurar un enfoque centrado en el sobreviviente, el cual tiene los siguientes principios rectores para la atención de los sobrevivientes de violencia basada en género: **1. Consentimiento informado 2. Confidencialidad 3. Seguridad 4. Respeto 5. No discriminación.**
- Si el denunciante es un niño o una niña, asegúrese de que existan las medidas de protección infantil y las derivaciones adecuadas.
- Asegurarse de que el denunciante tenga acceso a servicios forenses adecuados y oportunos, cuando sea pertinente.

¿El denunciante necesita y desea asistencia médica o ha buscado tratamiento? S ☐ N ☐

De ser así, ¿dónde y de quién?

¿Qué otros servicios de asistencia ha recibido o necesitaría ayuda para acceder a ellos el denunciante?

¿Quién es responsable de garantizar un plan de seguridad para el denunciante?

Describe las medidas de seguridad implementadas para el denunciante:

Describe las derivaciones y consejos sobre asistencia que se le hayan brindado al denunciante, incluyendo salud, psicosocial, policial y albergue:

V. Asistencia al informante si es diferente del denunciante (víctima / sobreviviente)

Si el informante es un empleado de una organización, ¿tiene acceso a protecciones adecuadas para informantes dentro de su organización?

Describe las medidas de protección y seguridad implementadas para el informante:

VI. Protección de testigos

Proporcione detalles sobre los testigos, sus necesidades de protección y las medidas de seguridad implementadas para ellos:

VII. Riesgo de que el presunto autor repita la presunta transgresión

Resuma los riesgos de que el presunto autor repita la presunta transgresión:

¿Existe algún riesgo para otros miembros de la población / comunidad afectada? S ☐ N ☐

¿Qué medidas se han adoptado para prevenir nuevas presuntas transgresiones?

Describe toda preocupación en materia de protección sobre presunto autor:

VIII. Información adicional

Fecha en que se recibió la denuncia / informe por primera vez y por quién:

¿Conoce el denunciante / informante el proceso de la Federación Internacional para manejar las denuncias? S ☐ N ☐

¿El denunciante ha dado su consentimiento para compartir la denuncia con el presunto autor? S ☐ N ☐
Toda información debe compartirse con las partes involucradas como parte de una investigación formal.

Reporte de EAS completado por:

Proporcione cualquier otra información relevante:

La visión de la Federación Internacional es la de inspirar, estimular, facilitar y promover en todo momento todas las formas de actividades humanitarias realizadas por las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, con el ánimo de prevenir y aliviar el sufrimiento humano, y contribuir así a la preservación y al fomento de la dignidad humana y de la paz en el mundo.

ifrc.org