

SCALE UP: Strengthen the capacity and responsibility of local offices to execute and safeguard the SHEA policy.

HAI proposes SCALE UP, which is a pilot test in the Iraq and Colombia offices to improve its response to identified gaps for the localization of its global policy.

The development of these materials, skills and experiences will serve to be replicated in other countries and by other organizations.



Ordinary people creating an extraordinary world!



HEARTLAND
ALLIANCE
INTERNATIONAL

WHAT IS SHEA?

- **Recognizing our obligation to operate in a manner that is consistent with human rights principles, and therefore, prevent and respond to sexual harassment, abuse and exploitation (PSEA).**
- **This policy prevents all forms of Gender Based Violence (GBV) perpetrated by humanitarian workers or those who have contractual relationships with them (e.g. implementing partners), regardless of their form of payment or contract.**
- **HAI's policy is particular because it also includes **Harassment and Sexual Harassment (SHEA)**, with its own staff as potential victims.**
- **It must be a core operating policy.**

Minimum Standards: What we have in place.

Guidelines to implement the Minimum Operating Standards for Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN and non-UN Personnel 2013.

INTER-AGENCY STANDING COMMITTEE (IASC) GUIDELINES.

Pillars	Minimum Standards
Management and Coordination	-Policy development and effective implementation
	-Cooperative Agreements
	-Department/ focal point dedicated to SEA
Participation and support of the local community	-Awareness raising with the community about SEA
	-Effective and community-based reporting mechanisms
Prevention	-Effective recruitment and staff management processes
	-Awareness raising with staff about SEA
Response	- Internal reporting and investigation processes underway

PILLAR 1: PSEA MANAGEMENT AND COORDINATION

Indicator 1: Development of the policy and effective implementation.

1) Standard Policy of Conduct, including PSEA.

- Promote good behavior practices
- Create precedents for contract terminations or disciplinary actions
- Explicitly prohibits SEA behaviors, employee handbook
- It includes the six principles adopted by the permanent interagency working group (IASC) and the UN.

2) An internal work plan to implement the policy

3) Knowledge of the policy by the staff and leaders

Keep the message alive



**HEARTLAND
ALLIANCE**
INTERNATIONAL

CORE PRINCIPLES

LA COMUNIDAD HUMANITARIA Y DEL DESARROLLO SE HA COMPROMETIDO A ACATAR ESTOS PRINCIPIOS DE CONDUCTA BÁSICOS:

1



La explotación sexual y abuso por parte de trabajadores humanitarios constituyen actos de mala conducta y, por lo tanto, son motivo de terminación del contrato.

3



El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación está prohibido. Esto incluye el intercambio en términos de apoyo/asistencia que se puede presentar con los participantes.

La actividad sexual con personas menores de 18 años está prohibida sin importar la mayoría de edad o la ley de consentimiento local. La creencia errónea con respecto a la edad de un niño no constituye defensa.

2



4



Las relaciones sexuales entre trabajadores humanitarios y participantes están prohibidas ya que se basan en dinámicas de poder desiguales.

Tales relaciones afectan la integridad y credibilidad del trabajo de la ayuda humanitaria.

Cuando un trabajador humanitario tiene sospechas sobre abuso sexual o explotación por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma agencia o no, esta persona debe informar dichas inquietudes a través de los mecanismos establecidos para tal fin.

5



Los trabajadores humanitarios están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual y promueva la implementación del código de conducta. Los gerentes de todos los niveles tienen responsabilidades particulares para respaldar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

6



Nota: Estos seis principios no pretenden ser una lista exhaustiva. Otros tipos de comportamiento de acoso, explotación y abuso sexual pueden ser motivo de acciones administrativas o medidas disciplinarias.

Asimismo, este código de conducta aplica para voluntarios, empleados y consultores de HAI, **incluso fuera de su horario laboral.**

PILLAR 1: PSEA MANAGEMENT AND COORDINATION

Indicator 2: Cooperative Agreements

- 1) Adherence to the essential principles of PSEA is included in the contracting conditions.
- 2) Procedures in place to receive written agreements that contracted entities adhere to the standards of the PSEA policy.

For instance, video, trainings, toolbox and Checklist.

PILLAR 1: PSEA MANAGEMENT AND COORDINATION



To access the toolkit and Video:

<https://www.heartlandalliance.org/program/latin-america-caribbean/colombia/scale-up>

<https://youtu.be/yZ0L1VqokF4>

PILLAR 1: PSEA MANAGEMENT AND COORDINATION

Indicator 3: Department/ focus groups dedicated to PSEA

- 1) Reporting Agents Scheme
- 2) FP should regularly report to leadership on progress made in strategy development
- 3) The FP's responsibility is **FORMAL**.
- 4) **Challenges:** Systematic training in PSEA and time commitment to comply with the required implementation.

PILLAR 1: PSEA MANAGEMENT AND COORDINATION

AGENTES DE REPORTE SHEA

Esta estructura muestra claramente a quién debe reportar un incidente y cómo reportar de manera adecuada para que pueda ser abordado por la organización.

HEARTLAND ALLIANCE
INTERNATIONAL



PUNTO FOCAL DE GÉNERO PARA COLOMBIA

Diana M. Palma 316 8317911



AGENTE DE REPORTE BUENAVENTURA

Yesenia Obando | 316 4064582



AGENTE DE REPORTE BUENAVENTURA

Sandra Sarria | 3128629949



AGENTE DE REPORTE QUIBDÓ

Ana Odilia Liscano | 312 8977374



AGENTE DE REPORTE QUIBDÓ

Ana Marleiza Perea | 313 6371873



AGENTE DE REPORTE TUMACO

Betty Aguirre | 318 4030144



AGENTE DE REPORTE CÓRDOBA

John Jader Rivera | 321 6110812



AGENTE DE REPORTE CALI

Sandra Orozco | 316 2702938

¿CÓMO REPORTAR CASOS DE SHEA?

Si usted es víctima de acoso sexual, abuso o explotación por parte de un trabajador/a de HAI o conoce de alguien que lo es puede reportarlo a través de cualquiera de los siguientes canales:

1. Contacte al agente de reporte de su zona a través de correo electrónico, celular o en persona.
2. Escriba directamente al correo abuse@heartlandalliance.org
3. Llame a la línea gratuita 1-800-461-9330

HEARTLAND ALLIANCE
INTERNATIONAL

PILLAR 2: COMMUNITY INVOLVEMENT AND SUPPORT

Indicator 4: Effective organizational guidelines on the awareness level of beneficiaries:

-The organization has detailed the expectations and ways to raise awareness with the community

-The organization has distributed awareness-raising materials to be used in awareness activities

Indicator 5: Effective and community-based reporting mechanisms:

-Support on what strategies to use depending on the context.

- CHALLENGE: Monitoring and review of the reporting mechanism.

WITH SPECIAL CONSIDERATION OF CULTURAL AND CONTEXT-BASED ASPECTS



¡BIENVENIDOS A UN LUGAR
AMIGABLE!



AQUÍ ATENDEMOS DE MANERA **GRATUITA** A LAS PERSONAS DE TODAS LAS ETNIAS, GÉNEROS, ORIENTACIÓN SEXUAL Y CONDICIÓN SOCIAL.



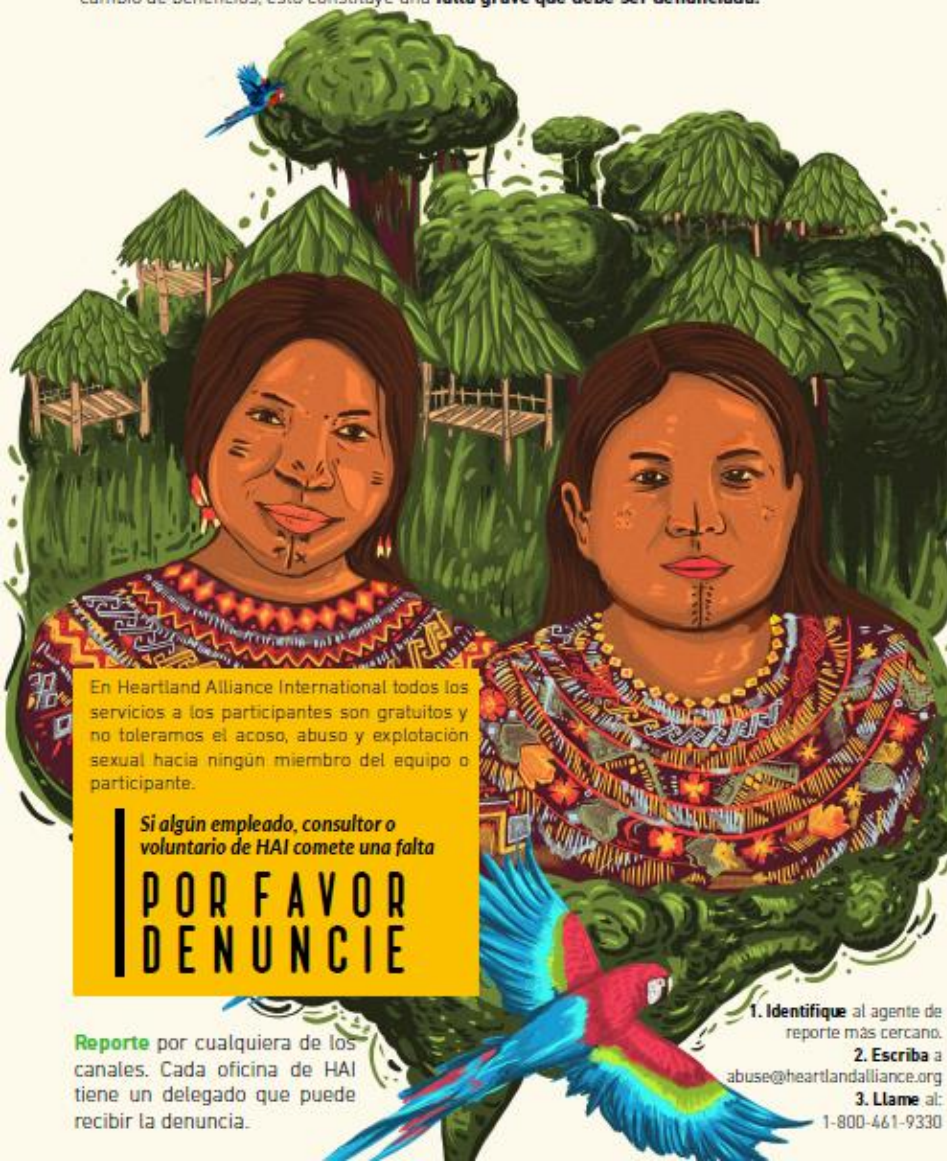
**HEARTLAND
ALLIANCE**
INTERNATIONAL

HAGA UN ALTO

AL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (SHEA)

El acoso, la explotación y el abuso sexual ocurren cuando las personas con algún tipo de poder hostigan, explotan o abusan de poblaciones vulnerables con fines sexuales.

Si algún empleado, consultor o voluntario de HAI utiliza su posición para solicitar favores a cambio de beneficios, esto constituye una **falta grave que debe ser denunciada**.



En Heartland Alliance International todos los servicios a los participantes son gratuitos y no toleramos el acoso, abuso y explotación sexual hacia ningún miembro del equipo o participante.

Si algún empleado, consultor o voluntario de HAI comete una falta

**POR FAVOR
DENUNCIE**

Reporte por cualquiera de los canales. Cada oficina de HAI tiene un delegado que puede recibir la denuncia.

1. **Identifique** al agente de reporte más cercano.
2. **Escriba** a abuse@heartlandalliance.org
3. **Llame** al: 1-800-461-9330

HAGA UN ALTO

AL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (SHEA)

El acoso, la explotación y el abuso sexual ocurren cuando las personas con algún tipo de poder hostigan, explotan o abusan de poblaciones vulnerables con fines sexuales.

Si algún empleado, consultor o voluntario de HAI utiliza su posición para solicitar favores a cambio de beneficios, esto constituye una **falta grave que debe ser denunciada**.



En Heartland Alliance International todos los servicios a los participantes son gratuitos y no toleramos el acoso, abuso y explotación sexual hacia ningún miembro del equipo o participante.

Si algún empleado, consultor o voluntario de HAI comete una falta

**POR FAVOR
DENUNCIE**

Reporte por cualquiera de los canales. Cada oficina de HAI tiene un delegado que puede recibir la denuncia.

1. **Identifique** al agente de reporte más cercano.
2. **Escriba** a abuse@heartlandalliance.org
3. **Llame** al: 1-800-461-9330



EN 2020 HAGA UN ALTO

AL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (SHEA)

Como trabajadores humanitarios tenemos acceso a bienes y servicios que nos ponen en una posición de poder sobre la comunidad. Desafortunadamente, una minoría de personas usa esta situación para explotar y abusar de los miembros de comunidades vulnerables. En HAI no lo toleraremos. Conozca nuestro código de conducta.

La explotación es un tipo de abuso por parte de trabajadores humanitarios que incluye acciones de mala conducta. Por lo tanto, es motivo de terminación del contrato.

ENERO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
	1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRERO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARZO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

La actividad sexual con pacientes menores de 18 años está prohibida sin importar la mayoría de edad o consentimiento local. La creación artificial con respecto a la edad de un niño no constituye delito.

MAYO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

El desarrollo de áreas sensibles como el comercio por sexo, incluido los foros sexuales o otros foros de intercambio humanitario, explotación o de explotación está prohibido. Está estrictamente prohibido el intercambio de sexo por bienes que se pueda pasar a otros participantes.

JUNIO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Las relaciones sexuales entre trabajadores humanitarios y participantes vulnerables o que se basen en el intercambio de poder ilegales. Estas relaciones violan la integridad del trabajo de la ayuda humanitaria.

JULIO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AGOSTO

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26			

OCTUBRE

DOM	SEG	MIE	JUE	VEN	SAB	DOM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Cuando un trabajador humanitario tiene relaciones con otros sexuales explícitas por parte de un compañero de trabajo o sea en el mismo espacio, esto solo puede ser informado a través de canales apropiados a través de los procedimientos establecidos para el HAI.



INTERSECTION
BETWEEN
WORKPLACE
HARASSMENT &
SHEA



¡DÉJESE AYUDAR!

Heartland Alliance International **NO tolerará** actitudes sexuales inoportunas, favores sexuales ni conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que generen un ambiente laboral hostil u ofensivo de parte de ninguna persona del equipo de trabajo, participante o miembro de organizaciones asociadas.

Si algún empleado, consultor o voluntario de HAI comete una falta

POR FAVOR DENUNCIE

Reporte por cualquiera de los canales. Cada oficina de HAI tiene un delegado que puede recibir la denuncia.

Punto focal: _____ Celular: _____

Email: _____ o abuse@heartlandalliance.org

También puede llamar al número: 1-800-461-9330

**HEARTLAND
ALLIANCE**
INTERNATIONAL

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es un equipo que busca promover la sana convivencia, un buen ambiente de trabajo y proteger del acoso laboral. Es un requisito legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

**HEARTLAND
ALLIANCE**
INTERNATIONAL

ESTA NORMA TIENE UN ENFOQUE SIMILAR A LA POLÍTICA INTERNA DE HAI SOBRE ACOSO SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y ABUSO – SHEA. LA ARTICULACIÓN DE LOS DOS MECANISMOS PERMITE ACTIVAR PROCESOS LEGALES EN EL PAÍS COMO AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN A NIVEL GLOBAL, SEGÚN SEA NECESARIO.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	POLÍTICA INTERNA SHEA
<ul style="list-style-type: none">• Ambos son mecanismos para prevenir el acoso en ambientes laborales. SHEA es una política interna de HAI y el Comité de Convivencia un requerimiento legal.• Ambos mecanismos pueden recibir, examinar de manera confidencial y dar trámite a las quejas presentadas sobre acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.• Las personas en el Comité de Convivencia coordinan y supervisan a los agentes de reporte de la Política SHEA.	
<ul style="list-style-type: none">• El Comité debe dar seguimiento a los casos en el país, y de ser necesarios remitirlos a entidades de control gubernamentales.• Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. (CON AYUDA DE RH y PFGP).• Adelantar reuniones para crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promover compromisos mutuos y formular planes de mejora concertados entre las partes.• Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificar su cumplimiento.• Desarrollar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.	<ul style="list-style-type: none">• SHEA cuenta con una estructura de reporte que involucra al área de recursos humanos en Chicago.• Apoyar al Punto Focal Género -Territorial en la implementación de la política SHEA.• Liderar casos de estudio trimestrales de SHEA con el personal.• Reportar casos de abuso e informar al Punto Focal Género País de los casos reportados para que haga un debido seguimiento.• Apoyar en la investigación de los casos según sea estimado por RH desde Chicago.

¡NUESTRO COMITÉ!

Para cualquier consulta contacte al representante más cercano



PRESIDENTA

Diana Palma
316 8317911

dpalma@heartlandalliance.org



REPRESENTANTE

Yesenia Obando
318 2345974

yobando@heartlandalliance.org



REPRESENTANTE

Ana Odilia Lizcano
312 8977374

aliscano@heartlandalliance.org



REPRESENTANTE

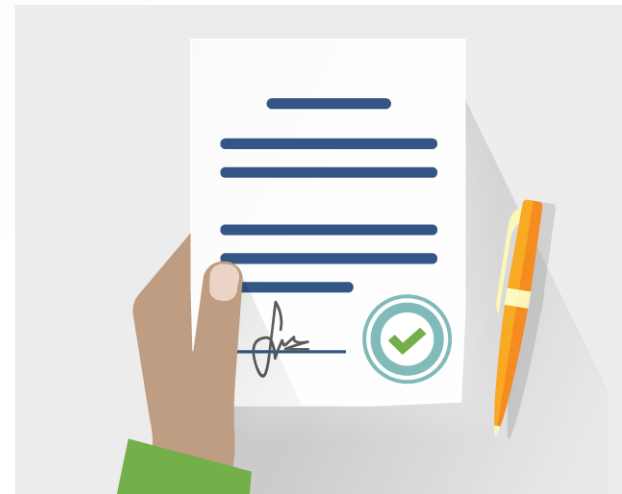
Linsay Heredia
311 7674844

lhereida@heartlandalliance.org

PILLAR 3: PREVENTION

Indicator 6: Effective recruitment and staff management processes

- 1) Interviews include gender competencies at all levels and organizational areas**
- 2) Signing of the Code of conduct at the time of induction**
- 3) Cross-checking of references and misconduct reports.**



CHALLENGE: Ongoing performance monitoring and evaluations that consider participation in PSEA trainings

Managers and leadership should be evaluated in their effort to create and maintain SEA-free spaces.

PILLAR 3: PREVENTION

Indicator 7: Effective awareness mechanisms for the staff

- 1) Training in the induction of new personnel**
- 2) Re-training staff every year/ 6 months**
- 3) Quarterly/Global Case Studies**



CASE STUDY EXAMPLE

- **Joey is a 19 year old driver who is hired locally. He transports relief items from the warehouse to the refugee camp where the items are distributed. On one of his trips, he recognized a 17-year-old refugee girl walking on the side of the road and took her back to the camp. Since then, to impress her, he often offers to drive her wherever she goes and sometimes gives her small items from the aid packages in his truck, which he thinks she and her family could use. The last time he took her home, she asked him to come into her home to meet her family. The family was happy that she had befriended an NGO worker. Joey really likes the girl; he wants to start a romantic relationship with her and ask her parents for permission to marry her. He knows that his family will approve.**
- **The local age of consent is 16 and Joey is from the same ethnic group as the young woman.**

QUESTIONS



- **1) Could such a situation occur in our work environments?**
- **2) Let's discuss about the behavior of each character; should they have behaved differently?**
- 3) Where did a possible violation of the PSEA Policy occur?**
- 4) Should there be an investigation and, if so, who should conduct it?**
- **5) Discuss various options and the possible repercussions for individuals and the organization, using concrete examples.**



Organizational training,
materials and resources



PILLAR 4: RESPONSE

Indicator 8: established internal investigation and compliance mechanisms.

- 1) **Written procedures for report handling for staff and beneficiaries**
- 2) **Staff members must keep informed about the reporting mechanisms**
- 3) **Investigation standards and procedures: managed at HQ and with trained investigators.**

- 4) **We have a protocol of assistance to victims**

Informing the victim and responsibility for action

¿CUÁLES SON LOS SERVICIOS DE APOYO QUE OFRECE HAI?



ATENCIÓN PSICOSOCIAL: (PSICÓLOGO/A)

Se desarrollarán mínimo cinco sesiones y máximo las que él o la profesional consideren, según el caso, para que sea posible contribuir a la recuperación emocional de la víctima y minimizar las afectaciones que se hayan generado producto de la situación presentada.



ASESORÍA JURÍDICA: (ABOGADO/A)

A la víctima se le brindará información relacionada con las rutas de atención legal, se explicará el proceso, las instituciones competentes legalmente, los exámenes y entrevistas que se pueden generar dentro del proceso, sus derechos como víctima, y en caso de que la persona denunciante acepte se brindará acompañamiento a las diligencias que se generen de este proceso, desde iniciar la denuncia, como el acompañamiento a audiencias y diligencias que se generen en el marco del proceso.



ATENCIÓN PSICO-JURÍDICA: (ABOGADO/A – PSICÓLOGO/A)

En caso de iniciar el proceso la dupla abogado/a, psicólogo/a prepararán a la víctima para las audiencias y diligencias legales, garantizando que se minimice la re-victimización y acompañando en caso de que producto de las gestiones desarrolladas se generen crisis emocionales o inestabilidad emocional



BARRERAS DE ACCESO A SALUD: (TRABAJO SOCIAL)

En caso de presentarse barreras de acceso en la ruta de atención a salud o de otros servicios que se requieran para la atención, desde la organización se realizarán las gestiones necesarias para garantizar que se brinde la atención, pudiéndose presentar temas de afiliación, portabilidad y documentos de identidad. Así mismo, se brindará acompañamiento en caso de que se requiera atención de emergencia en salud, anticoncepción de emergencia, antiretrovirales de emergencia, entre otros.

CHALLENGE:
external referral at the same level throughout all operating areas



Participation in strategic spaces
and national gender and PSEA
networks



INTERNATIONAL



PSEA ELC and GIFMM
Training - Valle del Cauca



Lessons learned

- **Importance of working on this issue with local partners and creating practical tools for the construction of their own systems.**
- **Promote local ownership of global policies with ethnic, cultural and gender perspectives.**
- **Build local capacities to strengthen their PSEA mechanisms.**
- **Program development:** include funds for the implementation of PSEA activities and the strengthening of internal capacities.
- **Articulation of all areas of the organization requires a work plan, a person in charge and a committed leadership.**

Thank you!!!!

