



Prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS)

Módulo 2: Prevención de la explotación y el abuso sexuales

Descripción del módulo

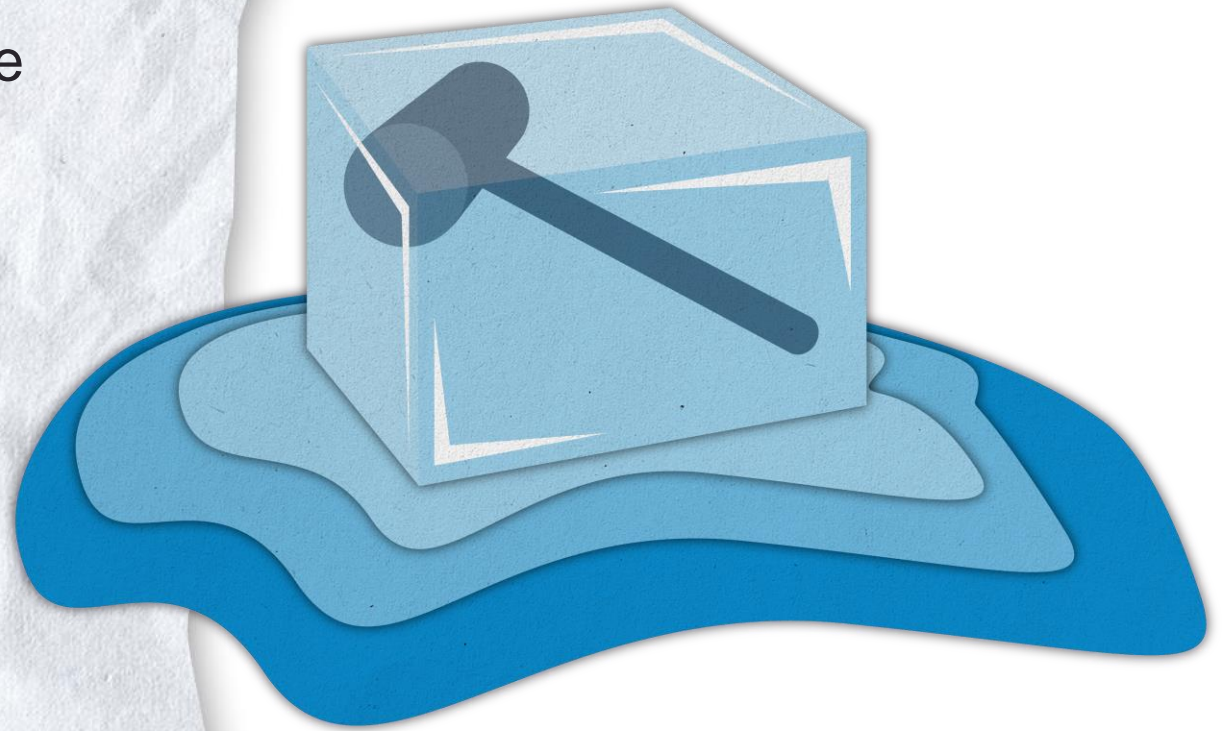
Sesión 1: Intervención de testigos

Sesión 2: Selección y contratación segura

Sesión 3: Programación segura

Romper el hielo

Compartan su nombre, su función en la organización y la última foto que tomaron con su teléfono o la última que deseen compartir.



Recomendaciones de autocuidado

Mensaje

Dada la naturaleza delicada del tema de hoy, les sugerimos *participar en la medida en que se sientan cómodos* y que se tomen un descanso si lo necesitan. Si durante la sesión les surgen cosas de las que deseen hablar, busquen el apoyo de un familiar, amigo o colega de confianza.



Respetar la privacidad y reconocer la obligación de denunciar



No compartir detalles de casos específicos, que permitan identificar a las personas involucradas.



Mantener la confidencialidad de lo que se discute en esta sala.



Obligación de denunciar determinados tipos de conductas indebidas.

Expectativas de la sesión

Considerar los siguientes temas para generar las expectativas de la sesión.



Escucha activa



Respecto



Integridad



Privacidad



Cuidado

Sesión 1

Sesión 1 //

Intervención de testigos

Tema uno:

El efecto testigo.

Objetivos de aprendizaje de la sesión

- 1 Desarrollar estrategias seguras y adecuadas para prevenir la explotación y el abuso sexuales mediante la intervención activa de testigos.
- 2 Analizar el efecto testigo, qué es y por qué se produce.
- 3 Describir la manera en que las normas culturales pueden influir en nuestra respuesta a un comportamiento inapropiado.
- 4 Identificar los comportamientos del continuo que va de lo profesional a las infracciones, pasando por lo inadecuado.

El efecto testigo

Fenómeno psicosocial en el que las personas no ofrecen su ayuda a alguien en peligro cuando hay otras personas presentes.



El efecto testigo

- 1 ¿Por qué creen que cuantas más personas haya presentes, menos estarán dispuestas a ayudar?
- 2 En otras palabras, ¿cuáles son las causas del **efecto testigo**?

Reflexión personal:

Piensen en alguna ocasión en la que hayan sido testigos, o espectadores, de una situación en la que alguien parecía necesitar ayuda.

- ¿Intervinieron? ¿Por qué sí o por qué no?
- No hay respuestas correctas o incorrectas ni serán juzgadas.

Cultura e intervención de testigos

¿Qué **aspectos culturales** pueden influir en nuestra forma de actuar como testigos en situaciones relacionadas con la explotación y el abuso sexuales?

Continuo de comportamiento

Objetivo de aprendizaje:

Identificar los comportamientos del continuo que va de lo profesional a las infracciones, pasando por lo inadecuado.

El continuo de comportamiento



1

¿Dónde dirías lo que piensas?

2

¿Dónde intervendrías para ayudar a otras personas?

Aplicación del continuo de comportamiento

¿Qué harían en esta situación?

En una escala del 1 al 5

1

Definitivamente **no** intervenir

5

Definitivamente **intervenir**

Jennifer tiene 23 años y se graduó recientemente de la universidad. Hace varios meses consiguió un trabajo en una organización local de la sociedad civil para desempeñarse como oficial del programa de desarrollo juvenil. Hace unas semanas, escuchó a su jefe de 39 años hacer comentarios sexualmente inapropiados sobre algunas otras compañeras de la oficina.

Unos días más tarde, Jennifer se dio cuenta de que su jefe estaba poniendo su brazo alrededor de una colega y dándole palmaditas en las nalgas cuando salía de la oficina. A Jennifer esto le pareció ofensivo.

Ayer Jennifer vio a su jefe hablando muy de cerca con una adolescente que forma parte de uno de sus programas. Jennifer hizo contacto visual con la adolescente y se dio cuenta de que estaba incómoda con la situación.

Resumen del continuo de comportamiento

1

Aunque la explotación y el abuso sexuales suelen implicar un abuso de poder, como individuos, también tienen el poder de expresar su opinión y establecer límites cuando alguien se comporta de manera inadecuada.

2

Reconocer los comportamientos a lo largo de un continuo es un primer paso útil para detener las palabras y acciones inadecuadas antes de que se intensifiquen.

Intervención de testigos

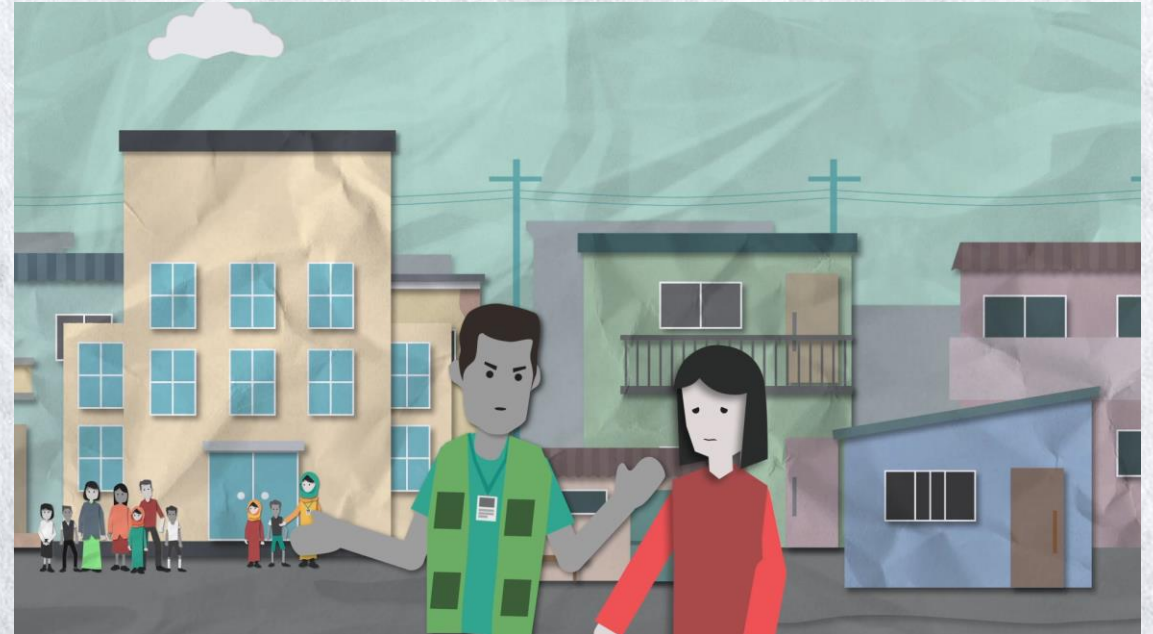
Objetivo de aprendizaje:

Desarrollar estrategias de intervención activa de testigos para interrumpir comportamientos inadecuados y potencialmente perjudiciales.

Intervención de testigos

El **proceso de interrumpir** una situación en la que alguien es objeto de un comportamiento grosero o abusivo y tomar medidas para influir de manera positiva en el resultado.

Hay muchas maneras en las que un testigo (o espectador) puede intervenir, tanto directa como indirectamente.



Intervención de testigos: 5 pasos para la acción

1. Observar el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones.
2. Evaluar si la situación requiere intervención:
 - El comportamiento ¿pone a la persona afectada en riesgo de sufrir daños emocionales o físicos?
 - ¿Supone una infracción de las políticas o los valores del lugar de trabajo? Si alguien tratara a un familiar o a un amigo cercano de esta manera, ¿intervendrían?
3. Decidir si tienen la responsabilidad de actuar. Si no es así, ¿quién la tiene?
4. Elegir la manera de ayudar: **Intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar/denunciar**
5. Aplicar la elección de forma segura.

Maneras de intervenir: Intercambio de ideas

Intervención directa	Distraer/interrumpir	Profundizar	Delegar/denunciar

Situación uno

Miguel es nuevo en el equipo de un proyecto de desarrollo de la sociedad civil ubicado en la capital. Un día, al volver a la oficina luego de una visita sobre el terreno, algunos miembros del equipo están haciendo comentarios sobre lo lindas que son las jóvenes que participan en el programa, lo que a Miguel le resulta inquietante.

Un colega en particular, George, que es conocido por ser un «mujeriego», presume al día siguiente de todas sus novias y comparte sus fotos de perfil en las redes sociales en la oficina.



Situación dos

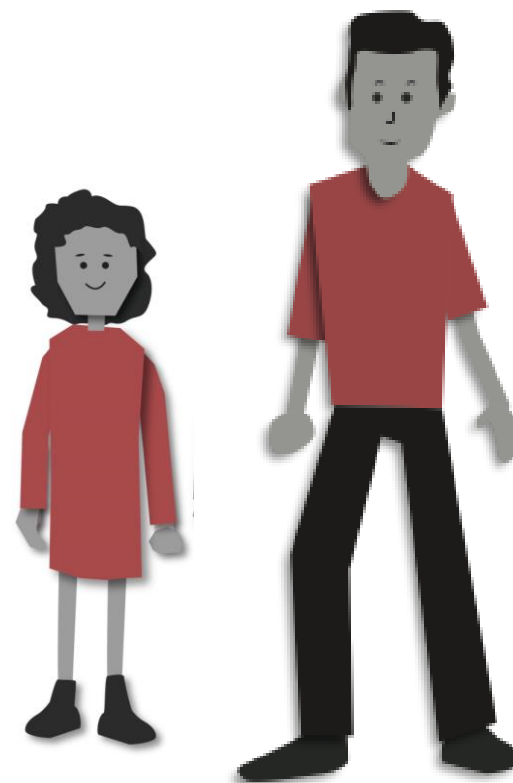
Lee tiene la costumbre de hablar de su vida sexual en la oficina y le gusta contar chistes al respecto. Muchos empleados piensan que es divertido y entretenido y no se molestan por ello. Algunas personas se sienten incómodas con el comportamiento de Lee, así que lo ignoran.



Situación tres

Rose es una niña de 9 años que suele quedar al cuidado de su abuela ciega. Un hombre de mediana edad, Maung, dirige el club de fútbol de una escuela creada por una ONG internacional. Maung visita a menudo a Rose y a su abuela para llevarles dulces y otros regalos.

Un miembro del personal humanitario local, Seikmon, se da cuenta de que Maung visita a Rose y a su abuela con frecuencia y considera que las visitas son inapropiadas.



Situación cuatro

Erika lleva varios meses trabajando en la oficina del proyecto. Recientemente, le han molestado algunas de las acciones de Jame, un colega. James suele hacer comentarios sobre «lo encantadoras» que son las mujeres y un día ella lo encuentra mirando imágenes pornográficas en su teléfono personal.

Erika se da cuenta de que James suele ir a las zonas rurales en el vehículo del personal para hablar con mujeres jóvenes. Un día se encuentra con James en un bar local con una joven que parece menor de edad. Ambos parecen estar ebrios.



Situación cinco

Jane es trabajadora humanitaria de la comunidad. Un día, durante la distribución de ayuda alimentaria, se encuentra en el puesto de control asegurándose de que la fila avance sin problemas mientras su colega Patrick reparte los productos. Patrick no deja de hacer bromas y de coquetear con las mujeres de la fila, e incluso les dice a las madres que deberían dejar que sus hijas se casen con él. Todo el mundo parece reírse y pensar que es una broma, y a las jóvenes parece gustarles la atención.



Sesión 1 // Tema 3

Cierre

Tema uno:
El efecto testigo.

Sesión 2

Sesión 2 //

Selección y contratación segura

Objetivo de la sesión:

Adoptar estrategias para atraer a candidatos cualificados y disuadir a candidatos inapropiados de trabajar en el sector de la ayuda humanitaria y del desarrollo, especialmente con niños y adultos en riesgo.

Planificación de la contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales

Objetivos de aprendizaje:



Identificar los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos de trabajo y la manera de mitigarlos.



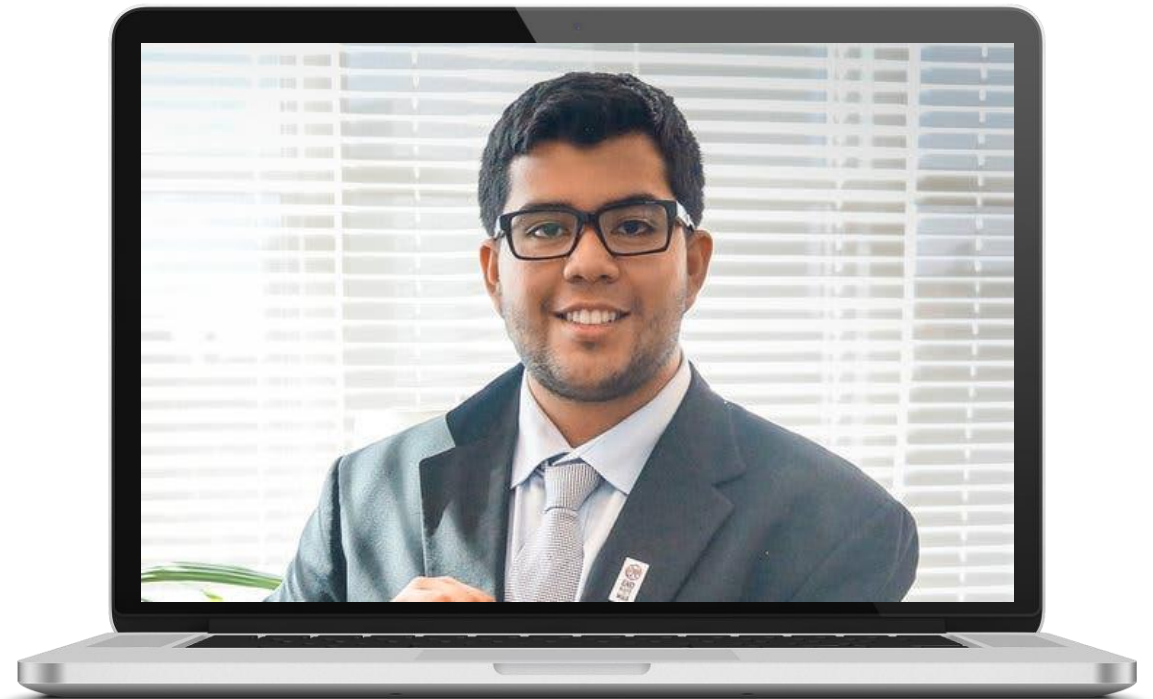
Definir cómo la diversidad en el trabajo puede ayudar a reducir los riesgos de explotación y abuso sexuales.



Describir la manera en que los anuncios de trabajo pueden ayudar a captar a los candidatos correctos.

Planificación de la contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales

Joel Davis en una fotografía del sitio web de Youth to End Sexual Violence.



Actividad: Identificación de los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos

- 1 ¿Cuáles son los riesgos de **explotación y abuso sexuales** en este puesto?
- 2 ¿Qué tareas o texto modificaría o añadiría para ayudar a prevenir **la explotación y el abuso sexuales**?

Actividad: Diversidad en el entorno laboral

¿Qué cambios realizaría para **disminuir los obstáculos** para *las mujeres, las personas con discapacidad y otros grupos minoritarios*?

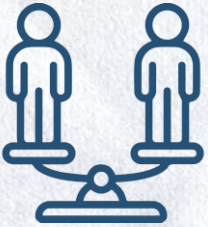
Actividad: Anuncios y búsqueda

¿Cómo pueden influir los anuncios de trabajo en la **reducción del riesgo de explotación y abuso sexuales**, incluido en lugar donde se publica el anuncio?

Anuncios



Promover un entorno diverso.



Garantizar la igualdad de oportunidades a todos los candidatos cualificados.



Expectativas sobre el comportamiento del personal.

Anuncios



Tolerancia cero con las infracciones de la política de explotación y abuso sexuales.



Responsabilidad de crear un entorno seguro.



Enunciado que anime a las mujeres y a las personas con discapacidad a postularse.

Publicación de anuncios



Clínicas de salud



Centros de mujeres



Centros escolares



Puntos de
encuentro



Clubes

Selección y entrevista al candidato

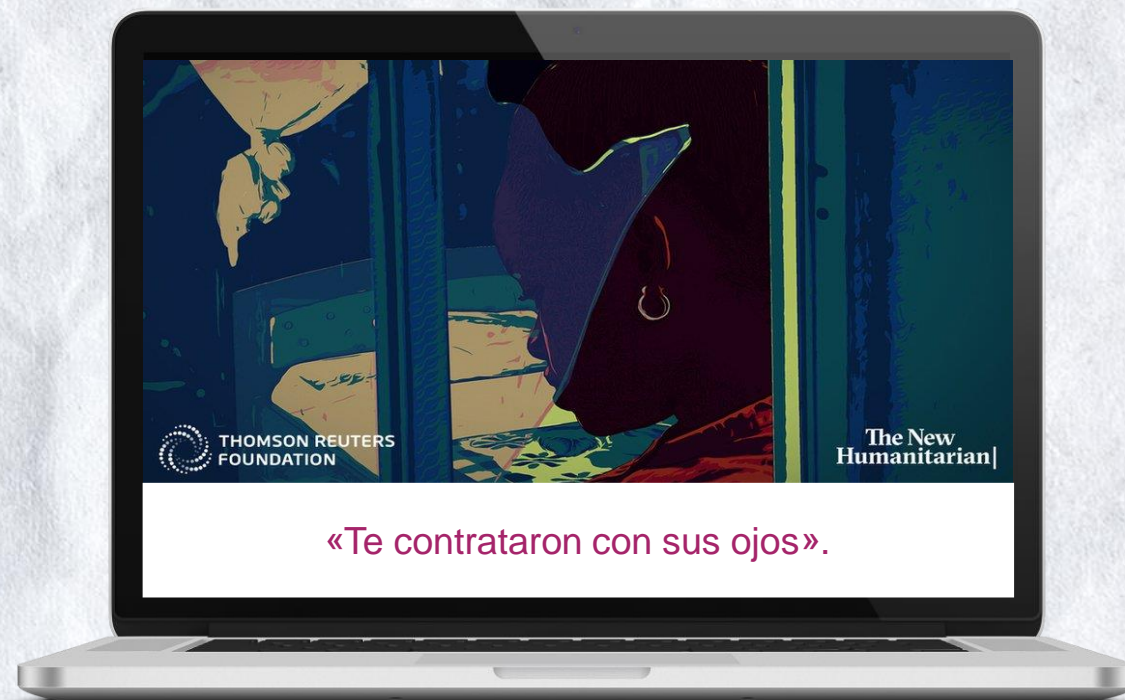
Objetivo de aprendizaje:

Describir la manera de evaluar el conocimiento y la comprensión de un candidato del Código de Conducta de la organización y de cuál sería su papel en la prevención de la explotación y el abuso sexuales.

Exclusivo

«Más de 50 mujeres acusan a trabajadores humanitarios de abusos sexuales en la crisis del ébola en el Congo»

29 de septiembre de 2020



Entrevistas para una contratación segura



Largos períodos de inactividad laboral inexplicables.



Tener muchos puestos en poco tiempo.



Lista de referencias que no incluye a supervisores.

Actividad:

Entrevistas para una contratación segura

Deberán dividir sus propios grupos y, utilizando la descripción del puesto que se les asignó, la mitad deberá pensar en posibles respuestas que demostrarían la comprensión del Código de Conducta y la otra mitad en respuestas que podrían generar inquietudes.

Informe: Preguntas para la entrevista

¿Cómo cree que se aplica nuestro **Código de Conducta** al puesto al que se está postulando?

Informe: Preguntas para la entrevista

¿Ha sido nombrado alguna vez en un problema de explotación, acoso o abuso sexuales con alguno de sus empleadores anteriores?

Informe: Preguntas para la entrevista

¿Cuáles cree que son los límites aceptables de comportamiento con niños y adultos en riesgo?

Informe: Preguntas para la entrevista

¿Se encontró alguna vez en una situación en la que tuviera que **denunciar una violación** de un Código de Conducta?

Informe: Preguntas para la entrevista

¿Qué haría si **observa que un colega** infringe el Código de Conducta?

Diligencia debida en materia de contratación

Objetivo de aprendizaje:

Describir la función de las verificaciones de referencias y de antecedentes en la PEAS y aprender estrategias para realizar estas verificaciones en situaciones de emergencia y en la contratación de trabajadores temporales, ocasionales y comunitarios.

Verificaciones de referencias y verificaciones de antecedentes



Solicitar siempre los nombres de los supervisores anteriores y llamarlos directamente cuando sea posible.



Si las referencias se verifican por correo electrónico, es necesario asegurarse de que las direcciones de correo electrónico parezcan legítimas con una dirección comercial que pueda verificarse.



Si se recibe una referencia escrita de un candidato, es necesario verificarla llamando a la persona.

Actividad: Verificación de candidatos

Escriban todas las ideas que se les ocurran para **investigar a los candidatos** respecto a los riesgos de explotación y abuso sexuales, en notas adhesivas, con una idea por nota. Tienen 5 minutos.

Actividad: Verificación de candidatos (continuación)

Coloquen las notas adhesivas en la pared, **revisen** otras y agrupen ideas similares.

Cierre: Diligencia debida

Documento:

Revisen la lista de verificación para la *Selección, la contratación segura y la gestión del desempeño*.

Sesión 3

Sesión 3 //

Programación segura y gestión de riesgos

Programación segura y gestión de riesgos

Objetivo general:

Aplicar los pasos del ciclo de gestión de riesgos de PEAS de cuatro partes —comprender, identificar, mitigar y supervisar— a los programas de ayuda humanitaria existentes y nuevos.

Tema uno: Reflexión sobre los riesgos

Tema dos: El ciclo de gestión de riesgos

Tema tres: Comprensión de los riesgos

Tema cuatro: Identificar los riesgos

Tema cinco: Mitigar los riesgos

Reflexión sobre los riesgos

Piensen en un proyecto personal que hayan completado recientemente. Identifiquen un riesgo o una amenaza para la finalización satisfactoria de ese proyecto personal y los pasos que tomaron para disminuir esos riesgos.

- 1 ¿Cuál era el objetivo del proyecto?
- 2 ¿Cuáles eran los posibles riesgos para alcanzar el objetivo?
- 3 ¿Qué pasos tomaron para afrontar los riesgos y minimizarlos?

Definición de riesgo y objetivos de PEAS

El riesgo es: «el efecto de incertidumbre sobre los objetivos»

Objetivos de la PEAS

- 1** Evitar infracciones relativas a la explotación y el abuso sexuales por el personal o los voluntarios.
- 2** Asumir la responsabilidad por la violación de las normas de conducta relativas a la explotación y el abuso sexuales.
- 3** Apoyar a los sobrevivientes/víctimas de infracciones relativas a la explotación y el abuso sexuales.

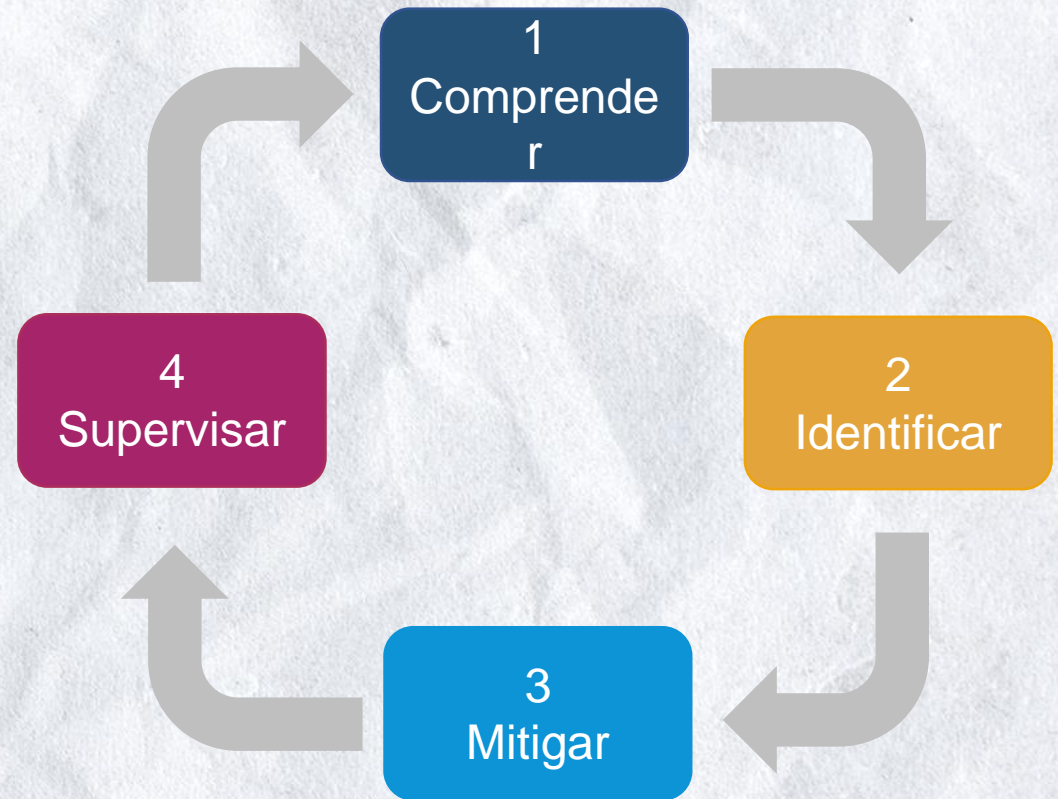
Ciclo de gestión de riesgos

Paso 1: Comprender cómo funciona el programa y las áreas del proyecto en las que pueden surgir riesgos.

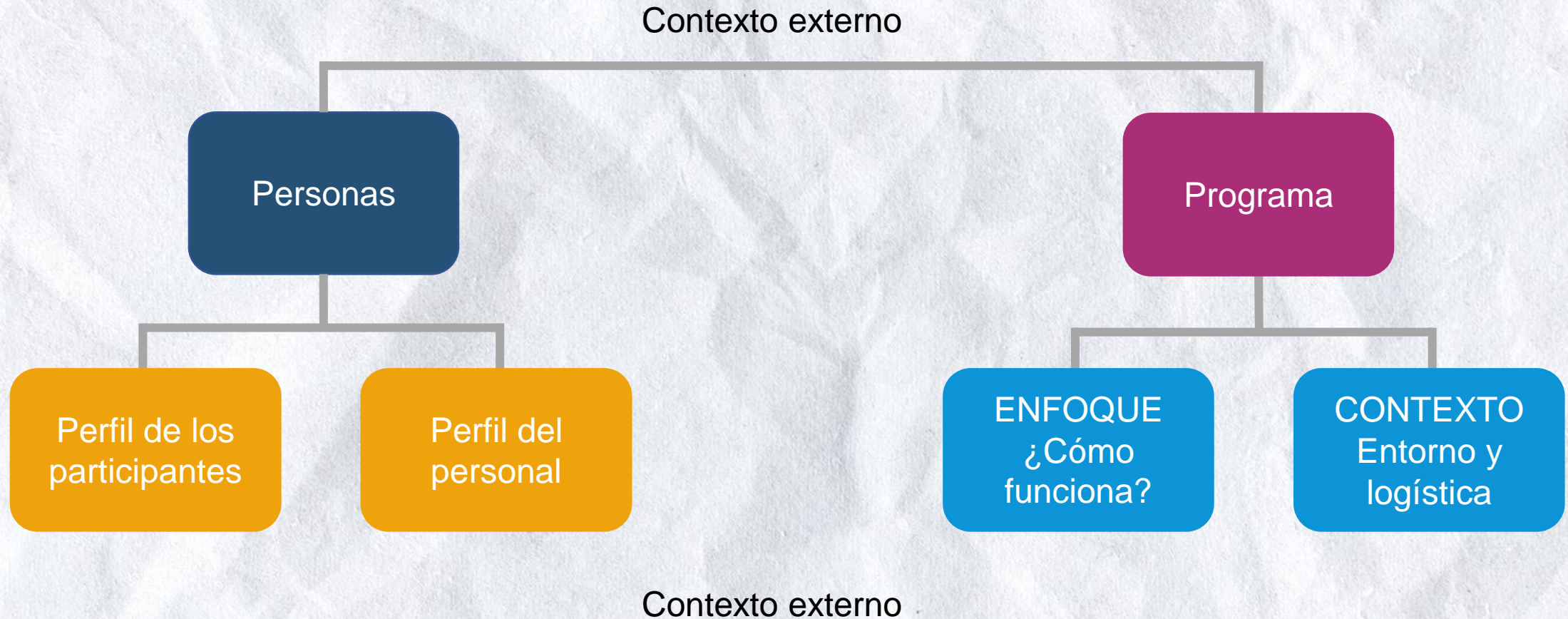
Paso 2: Identificar las formas específicas en que podría producirse el daño del riesgo (intentos o incidentes de explotación y abuso sexuales).

Paso 3: Mitigar . Crear medidas realistas (tiempo y recursos apropiados) de mitigación, especialmente mediante normas de comportamiento y procedimientos normalizados de operación.

Paso 4: Supervisar. Desarrollar un plan de supervisión (o incorporarlo a otras actividades de supervisión), para entender si las medidas son: (1) aplicadas y (2) eficaces para minimizar los incidentes de explotación y abuso sexuales.



Marco de gestión de riesgos para la PEAS



Plan de evaluación y gestión de riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos			
Exploración de preguntas			
	1. Comprender <i>cómo funcionan los proyectos</i>	2. Identificar los <i>riesgos de explotación y abuso sexuales</i>	3. Mitigar los riesgos de <i>explotación y abuso sexuales</i>
Contexto externo			
Personas			
Programa			

Comprender los riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos	
PROYECTO: (por ejemplo, gestionar una clínica de salud en un pueblo; incluye servicios sanitarios directos; encuestas puerta a puerta en las comunidades vecinas; formación del personal y de los participantes en materia de salud)	1. Comprender
Contexto externo <ul style="list-style-type: none">- Actitudes locales, leyes, etc. hacia la violencia sexual, el abuso infantil, incluidas las relaciones sexuales con menores.- ¿Servicios disponibles para los sobrevivientes?	
Personas <ul style="list-style-type: none">- Equilibrio de género entre el personal y los voluntarios del equipo.- ¿Cómo se manejan los equipos? ¿Cómo se supervisan los equipos sobre el terreno?- ¿A quién se destina la ayuda? ¿De qué manera sería posible aprovecharse de ellos?	
Programa <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo interactúa el personal con los participantes del programa? ¿Dónde? ¿Con qué frecuencia?- ¿Cuáles son los bienes/servicios entregados o las actividades que se realizan? ¿Cómo?- ¿Cómo puede el personal controlar, o aparentar controlar, el acceso a los bienes/servicios/actividades?- ¿Idiomas? ¿Utilización de herramientas de comunicación digital para el trabajo?	

Identificar los riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos	
PROYECTO: (por ejemplo, gestionar una clínica de salud en un pueblo; incluye servicios sanitarios directos; encuestas puerta a puerta en las comunidades vecinas; formación del personal y de los participantes en materia de salud)	2. Identificar
Contexto externo <ul style="list-style-type: none">- Actitudes locales, leyes, etc. hacia la violencia sexual, el abuso infantil, incluidas las relaciones sexuales con menores.- ¿Servicios disponibles para los sobrevivientes?	
Personas <ul style="list-style-type: none">- Equilibrio de género entre el personal y los voluntarios del equipo.- ¿Cómo se manejan los equipos? ¿Cómo se supervisan los equipos sobre el terreno?- ¿A quién se destina la ayuda? ¿De qué manera sería posible aprovecharse de ellos?	
Programa <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo interactúa el personal con los participantes del programa? ¿Dónde? ¿Con qué frecuencia?- ¿Cuáles son los bienes/servicios entregados o las actividades que se realizan? ¿Cómo?- ¿Cómo puede el personal controlar, o aparentar controlar, el acceso a los bienes/servicios/actividades?- ¿Idiomas? ¿Utilización de herramientas de comunicación digital para el trabajo?	

Mitigar los riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos	
PROYECTO: (por ejemplo, gestionar una clínica de salud en un pueblo; incluye servicios sanitarios directos; encuestas puerta a puerta en las comunidades vecinas; formación del personal y de los participantes en materia de salud)	3. Mitigar
Contexto externo <ul style="list-style-type: none">- Actitudes locales, leyes, etc. hacia la violencia sexual, el abuso infantil, incluidas las relaciones sexuales con menores.- ¿Servicios disponibles para los sobrevivientes?	
Personas <ul style="list-style-type: none">- Equilibrio de género entre el personal y los voluntarios del equipo.- ¿Cómo se manejan los equipos? ¿Cómo se supervisan los equipos sobre el terreno?- ¿A quién se destina la ayuda? ¿De qué manera sería posible aprovecharse de ellos?	
Programa <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo interactúa el personal con los participantes del programa? ¿Dónde? ¿Con qué frecuencia?- ¿Cuáles son los bienes/servicios entregados o las actividades que se realizan? ¿Cómo?- ¿Cómo puede el personal controlar, o aparentar controlar, el acceso a los bienes/servicios/actividades?- ¿Idiomas? ¿Utilización de herramientas de comunicación digital para el trabajo?	

Temas comunes

- 1 Minimizar el contacto individual.
- 2 El personal está facultado para denunciar las infracciones y las sospechas, y se espera que lo haga.
- 3 Informar al personal y a los participantes del programa de sus derechos y responsabilidades.
- 4 Los miembros de la comunidad tienen una forma segura, accesible y confiable de denunciar inquietudes y posibles incidentes de abuso y explotación sexuales.

Supervisar los riesgos

- Plan de trabajo para implementar controles y procesos nuevos.
- Establecer un plan de seguimiento periódico de las nuevas medidas.
- Incorporar en los planes de supervisión la evaluación del funcionamiento de las medidas de mitigación de riesgos.
- ¿Conoce el **personal/los miembros de la comunidad** la manera de **denunciar incidentes**?
- ¿Se observa un **aumento de las denuncias** como consecuencia de una **mayor concienciación sobre la explotación y el abuso sexuales** del personal y la comunidad?
- ¿Realizan los supervisores visitas sorpresa sobre el terreno para comprobar si se aplican los **procedimientos normalizados de operación**, que ayudan a minimizar el contacto individual?

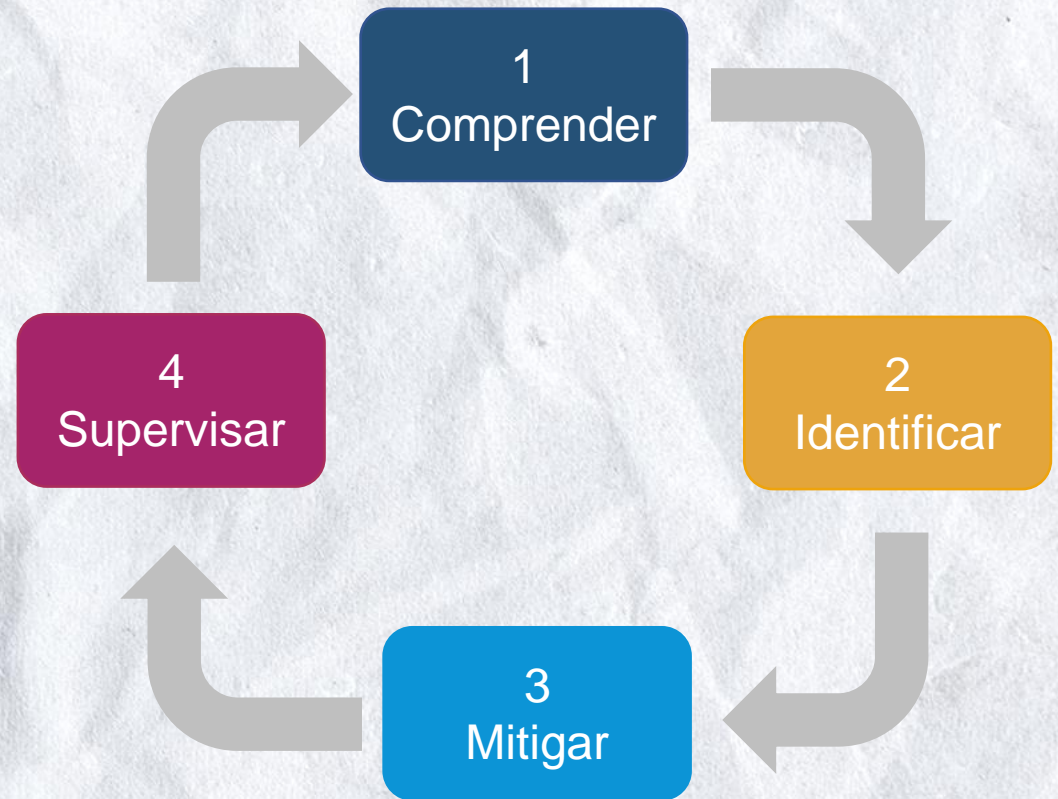
Ciclo de gestión de riesgos de la PEAS: Conclusión

Paso 1: Comprender cómo funciona el programa y las áreas del proyecto en las que pueden surgir riesgos.

Paso 2: Identificar las formas específicas en que podría producirse el daño del riesgo (intentos o incidentes de explotación y abuso sexuales).

Paso 3: Mitigar . Crear medidas realistas (tiempo y recursos apropiados) de mitigación, especialmente mediante normas de comportamiento y procedimientos normalizados de operación.

Paso 4: Supervisar. Desarrollar un plan de supervisión (o incorporarlo a otras actividades de supervisión), para entender si las medidas son: (1) aplicadas y (2) eficaces para minimizar los incidentes de explotación y abuso sexuales.





Nombre y apellido

Título, organización

YourEmail@NGO.org

InterAction.org // @InterActionorg

Créditos de los íconos: Freepik, Smashicons, Nhor Phai e Iconixar

THANK YOU