

Documento uno: Situaciones de intervención de testigos

Intervención de testigos: 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.

Debate en su grupo:

1. **Observar** el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones. ¿Cuáles fueron las **primeras señales de advertencia** de un comportamiento o de palabras inapropiados?

2. **Considere** 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?

Si ha respondido *afirmativamente* alguna de estas preguntas, entonces la respuesta es sí, es necesario intervenir.

3. **Decidir** quién tiene la responsabilidad de actuar. Discutan sobre todas las diferentes personas que podrían intervenir en esta situación. Analicen sobre los riesgos y los beneficios de tomar medidas.

4. **Elija** cómo ayudar. Discuta cómo podría ser una intervención en cada una de las 4 opciones: *Intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar*.

5. **Implementar** la elección de forma segura. ¿Qué recursos podrían necesitarse para garantizar que la intervención se lleve a cabo de manera segura y sin represalias?

Intervención de testigos: 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.

Debata en su grupo:

1. **Observar** el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones. ¿Cuáles fueron las **primeras señales de advertencia** de un comportamiento o de palabras inapropiados?
2. **Considere** 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?

Si ha respondido *afirmativamente* alguna de estas preguntas, entonces la respuesta es sí, es necesario intervenir.

3. **Decidir** quién tiene la responsabilidad de actuar. Discutan sobre todas las diferentes personas que podrían intervenir en esta situación. Analicen sobre los riesgos y los beneficios de tomar medidas.

4. **Elija** cómo ayudar. Discuta cómo podría ser una intervención en cada una de las 4 opciones: *Intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar*.

5. **Implementar** la elección de forma segura. ¿Qué recursos podrían necesitarse para garantizar que la intervención se lleve a cabo de manera segura y sin represalias?

Intervención de testigos: 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.

Debate en su grupo:

1. **Observar** el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones. ¿Cuáles fueron las **primeras señales de advertencia** de un comportamiento o de palabras inapropiados?
2. **Considere** 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?

Si ha respondido *afirmativamente* alguna de estas preguntas, entonces la respuesta es sí, es necesario intervenir.

3. **Decidir** quién tiene la responsabilidad de actuar. Discutan sobre todas las diferentes personas que podrían intervenir en esta situación. Analicen sobre los riesgos y los beneficios de tomar medidas.

4. **Elija** cómo ayudar. Discuta cómo podría ser una intervención en cada una de las 4 opciones: *Intervención directa, interrumpir, profundizar y delegar*.

5. **Implementar** la elección de forma segura. ¿Qué recursos podrían necesitarse para garantizar que la intervención se lleve a cabo de manera segura y sin represalias?

Intervención de testigos: Situación cuatro

Situación de explotación sexual

Erika lleva varios meses trabajando en la oficina del proyecto. Recientemente, le han molestado algunas de las acciones de James, 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.

Debate en su grupo:

1. Observar el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones. ¿Cuáles fueron las **primeras señales de advertencia** de un comportamiento o de palabras inapropiados?

2. Considere 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?

Si ha respondido *afirmativamente* alguna de estas preguntas, entonces la respuesta es sí, es necesario intervenir.

3. Decidir quién tiene la responsabilidad de actuar. Discutan sobre todas las diferentes personas que podrían intervenir en esta situación. Analicen sobre los riesgos y los beneficios de tomar medidas.

4. Elija cómo ayudar. Discuta cómo podría ser una intervención en cada una de las 4 opciones: *Intervención directa, interrumpir, profundizar y delegar*.

5. Implementar la elección de forma segura. ¿Qué recursos podrían necesitarse para garantizar que la intervención se lleve a cabo de manera segura y sin represalias?

Intervención de testigos: Situación cinco

Situación de explotación sexual/trata de personas

Usted es un miembro del personal humanitario local. 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.

Debata en su grupo:

1. Observar el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones. ¿Cuáles fueron las **primeras señales de advertencia** de un comportamiento o de palabras inapropiados?

2. Considere 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?

Si ha respondido *afirmativamente* alguna de estas preguntas, entonces la respuesta es sí, es necesario intervenir.

3. Decidir quién tiene la responsabilidad de actuar. Discutan sobre todas las diferentes personas que podrían intervenir en esta situación. Analicen sobre los riesgos y los beneficios de tomar medidas.

4. Elija cómo ayudar. Discuta cómo podría ser una intervención en cada una de las 4 opciones: *Intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar*.

5. Implementar la elección de forma segura. ¿Qué recursos podrían necesitarse para garantizar que la intervención se lleve a cabo de manera segura y sin represalias?

Documento dos: Descripciones de los puestos para una contratación segura

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

TÍTULO DEL PUESTO: Conductor

DEPARTAMENTO: Operaciones

DEPENDEN DE: Gerente/Oficial de Logística y Transporte

ESTADO: Tiempo completo

OBJETIVO

El conductor será responsable de manejar un vehículo de pasajeros, conforme al Manual de Instrucciones de Manejo, para transportar a personal del proyecto o personal asociado a él y a visitantes oficiales, desde y hasta las oficinas, los alojamientos y otras áreas donde opera la organización.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

- Manejar un vehículo para transportar pasajeros o cargamento
- Transportar al personal del proyecto o relacionado con él, a los lugares de ejecución del proyecto dentro de la ubicación de la base y a toda la zona de implementación, para las actividades del proyecto, incluidas las visitas oficiales
- Cumplir con todas las políticas de utilización de vehículos de la organización y con las leyes de tránsito del país
- Mantener el vehículo del proyecto, llevar un registro preciso y seguir una rutina de mantenimiento, limpieza, etc.
- Llevar a cabo tareas de rutina del proyecto en la provincia, como recibir y entregar documentos oficiales del proyecto entre las oficinas de distrito
- Organizar las reparaciones, el mantenimiento y las mejoras para la oficina, conforme lo solicite el personal directivo del proyecto

EDUCACIÓN. COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

- Experiencia previa como conductor en una ONG
- Capacidad de leer y escribir en inglés
- Licencia de conducir válida en el país
- Conocimiento básico de las leyes y patrones de tránsito
- Experiencia conduciendo a través de las zonas remotas del país
- Capacidad de comunicarse en inglés

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

TÍTULO DEL PUESTO: Técnico en Agua, Saneamiento e Higiene (WASH)

DEPARTAMENTO: Operaciones

DEPENDENCIA: Director del

programa **UBICACIÓN:**

ESTADO: Tiempo completo

OBJETIVO

El técnico en WASH ejerce como intermediario entre las actividades sobre el terreno de WASH y los directivos del programa, y supervisa la estructura del programa, la gestión de los recursos, la presentación de informes y las actividades programáticas diarias.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

1. Identificar las necesidades de agua y saneamiento en las zonas seleccionadas
2. Supervisar y controlar al personal de agua y saneamiento sobre el terreno
3. Supervisar y evaluar los insumos y actividades, y los productos y resultados relativos a agua y saneamiento
4. Capacitar al personal y a la comunidad en el uso adecuado del agua y en las prácticas y procedimientos de saneamiento
5. Contratar personal local para actividades y proyectos varios

EDUCACIÓN, COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

- Título de ingeniería civil, gestión de obras, manejo de infraestructura o similares
- Mínimo de 5 años de experiencia, incluyendo experiencia de supervisión
- Disponibilidad para trabajar el 75 % del tiempo, como mínimo, fuera de la base de operaciones
- Aptitudes analíticas sólidas comprobables
- Experiencia escribiendo informes y utilizando hojas de cálculo electrónicas y herramientas de supervisión y evaluación
- Se prefiere experiencia laboral en una ONG
- Dominio del inglés
- Flexibilidad, motivación y deseo de trabajar en equipo.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

TÍTULO DEL PUESTO:

Funcionario de Finanzas

DEPARTAMENTO:

Finanzas/Administración

DEPENDENCIA: Director de

Finanzas **UBICACIÓN:**

ESTADO: Tiempo completo

OBJETIVO

El funcionario de Finanzas realiza tareas administrativas y financieras en la oficina sobre el terreno, y garantiza que los procedimientos administrativos y financieros sean llevados a cabo conforme a las políticas de la organización y que los informes mensuales se presenten a tiempo y de manera detallada.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

- Registrar y supervisar todas las transacciones financieras de la oficina de acuerdo con las políticas y los procedimientos establecidos
- Gestionar las cuentas de la oficina y las solicitudes de dinero de los proyectos del programa
- Garantizar la existencia de recibos para todos los gastos y registrar las transacciones de acuerdo con los procedimientos establecidos
- Establecer y mantener los procedimientos de archivo de los recibos de efectivo
- Pagar a los trabajadores ocasionales semanalmente
- Preparar informes financieros y otros según lo solicitado

EDUCACIÓN, COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

- Educación formal en procedimientos administrativos y contabilidad
- Cuatro (4) años de experiencia contable y utilizando software estándar, como programas de edición de texto u hojas de cálculo electrónicas
- Capacidad de comunicarse y escribir informes en inglés
- Buenas aptitudes personales, actitud flexible y disposición a cooperar y trabajar bien en equipo

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

TÍTULO DEL PUESTO: Coordinador de atención sanitaria

DEPARTAMENTO: Unidad

Médica **DEPENDE DE:**

Director **UBICACIÓN:**

ESTADO: Tiempo completo

OBJETIVO

El coordinador de atención sanitaria ayuda a abordar las necesidades de atención primaria de salud de la comunidad y supervisa la estructura del programa, la gestión de los recursos, la presentación de informes y las actividades programáticas diarias.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

1. Proveer atención de salud primaria y de emergencia a los participantes en los lugares seleccionados
2. Supervisar al personal de asistencia sanitaria en el lugar
3. Contratar trabajadores ocasionales para llevar a cabo encuestas de salud puerta a puerta
4. Supervisar y evaluar actividades, productos y resultados programáticos de salud
5. Capacitar al equipo y a los participantes sobre mejores prácticas y procedimientos de asistencia
6. Coordinar y cooperar con el equipo local de otras ONG, donantes y ministerios gubernamentales

EDUCACIÓN, COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

- Título en Enfermería, Salud Pública, Administración Sanitaria o afines
- Mínimo de 10 años de experiencia, incluyendo experiencia de supervisión
- Disponibilidad para trabajar el 75 % del tiempo, como mínimo, fuera de la base de operaciones
- Experiencia trabajando en entornos posconflicto y de mucho estrés
- Aptitudes analíticas sólidas comprobables
- Experiencia laboral en ONG
- Dominio del inglés
- Flexibilidad, motivación y deseo de trabajar en equipo

Documento tres: Entrevistas para una contratación segura

PUESTO:

Preguntas para la entrevista	Posibles respuestas	Señales de advertencia
1. <i>¿Cómo cree que se aplica el Código de Conducta al puesto al que se está postulando?</i>		
2. <i>¿Ha sido nombrado alguna vez en un problema de explotación, acoso o abuso sexual con alguno de sus empleadores anteriores?</i>		
3. <i>¿Cuáles cree que son límites aceptables de los comportamientos con niños y adultos en riesgo?</i>		
4. <i>¿Se encontró alguna vez en una situación en la que tuvo que denunciar una violación de un Código de Conducta?</i>		
5. <i>¿Qué haría si observa que un colega infringe el Código de Conducta?</i>		

Documento cuatro: Verificación de antecedentes y de referencias para una contratación segura

VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS

La mayoría de las organizaciones tienen políticas sobre la verificación de referencias y de antecedentes. Las siguientes son algunas consideraciones clave:

- 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.
- Revisar las referencias por escrito del candidato para asegurarse de que no hayan sido realizadas por la misma persona. Esto a menudo puede detectarse fácilmente cuando todas las referencias tienen las mismas palabras y expresiones para muchas de las preguntas.

Preguntas de ejemplo para la verificación de referencias a fin de determinar si existe algún registro de problemas del candidato relacionados con el Código de Conducta:

- Estamos considerando a (NOMBRE) para el puesto de (NOMBRE DEL PUESTO) en nuestra organización. En este puesto trabajará con niños y adultos en riesgo (o añadir información más específica sobre su función con personas vulnerables). ¿Le genera alguna preocupación que (NOMBRE) trabaje con esta población?
- ¿Se tomó alguna medida disciplinaria contra (NOMBRE) mientras trabajaba con usted? En caso afirmativo, pregunte: ¿Estuvo alguna de estas medidas disciplinarias relacionadas con la violación del Código de Conducta o las normas de comportamiento profesional?
- ¿Es (NOMBRE) apto para ser contratado nuevamente en su organización? Nota: Algunas organizaciones solo proporcionarán información mínima sobre los candidatos. Sin embargo, por lo general, un empleador indicará si una persona es apta para ser contratada nuevamente. El hecho de que el candidato no sea apto para ser contratado otra vez es una posible señal de advertencia y debe hacerse un seguimiento con él.

Verificaciones de antecedentes

Muchas organizaciones utilizan un servicio externo para la verificación de antecedentes penales. Si la organización no dispone de esta capacidad, debe realizarse una verificación policial local.

Redes sociales: Algunas organizaciones verificarán las publicaciones de los candidatos u otra información que pueda encontrarse en las distintas plataformas de redes sociales. De esta forma puede encontrarse buena información sobre un candidato por medio de sus publicaciones. Sin embargo, debe tenerse la precaución de comprobar que se trata de la persona correcta y no de otra con el mismo nombre.

Para aquellas organizaciones que participan en el Interagency Misconduct Disclosure Scheme (Sistema interinstitucional de divulgación de conductas indebidas), puede incluirse una indicación sobre la manera en que la organización integra esa forma de verificación de referencias en sus políticas. <https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

Documento cinco: Lista de verificación para la selección, contratación segura y gestión del desempeño⁶

- Incluir un enunciado en los anuncios de trabajo para notificar a los candidatos que se realizarán verificaciones de antecedentes y de referencias y que la ética forma parte de las evaluaciones anuales de desempeño
- Solicitar a los candidatos que declaren por sí mismos problemas anteriores de conductas indebidas sexuales o de otra índole, la rescisión del contrato de trabajo anterior, los antecedentes penales y los problemas registrados ante las autoridades gubernamentales relativos al contacto con niños, y que den su consentimiento para que sus empleadores anteriores revelen cualquier información de este tipo durante la verificación de referencias.
- Realizar verificaciones de antecedentes (por ejemplo, en registros policiales, búsquedas en Google) y comunicarse con las referencias para indagar sobre conductas indebidas anteriores conforme a las leyes locales relativas al empleo, la privacidad y la protección de datos.
- Garantizar paneles de entrevistas equilibrados en cuanto al género durante los procesos de contratación y realizar entrevistas neutras en cuanto al género
- En la entrevista, plantear a los candidatos preguntas sobre la ética y dilemas éticos (por ejemplo, ¿cuál es su idea de una organización ética? Comparta un momento en el que se haya enfrentado a una dificultad ética)
- Solicitar a los candidatos que revisen y firmen el Código de Conducta de la organización antes de que se les ofrezca un contrato. Incluir una cláusula sobre la PEAS en los contratos de trabajo, incluso cuando se subcontrata
- Especificar las medidas disciplinarias en caso de que se comprueben acusaciones en materia de explotación, abuso y acoso sexuales (por ejemplo, la rescisión del contrato)
- Incluir la capacitación en la PEAS como parte del proceso de incorporación y ofrecer cursos de actualización de forma periódica durante la vigencia del contrato laboral
- Incluir la observancia del Código de Conducta de la organización (por ejemplo, la participación en las capacitaciones de PEAS) en las evaluaciones de desempeño del personal
- Incluir en las evaluaciones de desempeño del personal superior su eficacia en la creación y el mantenimiento de un entorno que prevenga y responda a los problemas de explotación, abuso y acoso sexuales
- Detener las posibilidades de ascenso profesional/contratación de personas que están siendo investigadas
- Ante casos de conductas indebidas confirmadas, tomar medidas disciplinarias contundentes (por ejemplo, despido, suspensión, amonestación por escrito u otras medidas administrativas/correctivas) y, cuando se trate de una posible conducta delictiva, considerar la posibilidad de denunciar el incidente a las autoridades policiales locales
- Mantener una base de datos interna que documente cualquier medida disciplinaria sobre el personal, incluidos los despidos, para evitar contratarlos otra vez en un momento posterior. Compartir sistemáticamente información relevante del personal que se sabe que ha cometido actos de explotación, abuso y acoso sexuales, con otros posibles empleadores durante la verificación de antecedentes, en la medida en que sea legalmente posible.

⁶ Basada en IASC, PSEA-MOS, enero de 2016; IASC, Summary of IASC Good Practices: Preventing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment and Abuse of Aid Workers, mayo de 2018.

Documento seis: Plan de evaluación y gestión de riesgos

Plan de evaluación, gestión de riesgos y programación segura			
	<i>Nombre del proyecto</i>		
Enumere las actividades clave del proyecto en su plan de ejecución/trabajo.			
Pasos de la gestión de riesgos	1. Comprender cómo funcionan los proyectos	2. Identificar los riesgos de explotación y abuso sexuales	3. Mitigar los riesgos de explotación y abuso sexuales
	<i>Detallar</i>	<i>Riesgo potencial o real para la comunidad, los socios, los voluntarios, los empleados</i>	<i>¿Cómo se podrían prevenir, mitigar o gestionar?</i>
Contexto externo			
1. Enumerar cualquier observación sobre actitudes o comportamientos en los lugares de ejecución del proyecto que puedan facilitar que el personal/los voluntarios exploten o abusen de las personas, como las actitudes hacia el matrimonio infantil, el sexo transaccional y la violencia de género.			

2. ¿Qué idiomas se hablan en las zonas donde se implementa el proyecto? ¿Se tienen en cuenta estos idiomas en las actividades del proyecto?			
3. ¿Existe un buen sistema judicial al que las personas recurran con frecuencia para denunciar la violencia sexual y que procese los casos?			
4. ¿Participan las mujeres activamente en todos los aspectos de la vida social?			
Personas			
5. ¿Cuál es el perfil del personal y los voluntarios? ¿Existe un equilibrio de género?			
6. ¿Cuál es la estructura jerárquica que incluye a los voluntarios de la comunidad? ¿Cómo se supervisan los equipos sobre el terreno? ¿Cómo se supervisan las oficinas sobre el terreno desde las oficinas principales?			

7. ¿Cuál es el perfil de los participantes en el programa? ¿A quién se destina la asistencia?			
8. ¿Incluye la actividad del proyecto a niños, jóvenes o adultos en situación de riesgo?			
Cómo funciona el programa			
9. ¿Qué tipo de contacto tendrán los empleados y voluntarios (de todo tipo) con los participantes del proyecto? ¿Y con los miembros de la comunidad en general?			
10. El contacto entre los empleados/voluntarios y los participantes del programa, ¿será alguna vez individual /sin supervisión?			
11. ¿Incluirá el proyecto visitas de empleados o voluntarios a los beneficiarios, incluidos niños, en sus hogares?			

12. ¿Estarán los padres/cuidadores presentes durante las actividades con los niños o serán los empleados/voluntarios quienes se hagan responsables de los niños durante las actividades?			
13. ¿Incluirán las actividades del proyecto la distribución de dinero o bienes, como transferencias de efectivo, alimentos, agua, alojamiento, etc.?			
14. Los empleados o voluntarios, ¿controlarán o influirán en el acceso a servicios como las oportunidades de subsistencia, la atención sanitaria o la educación?			
15. ¿Se espera que los voluntarios y empleados se comuniquen con los principales beneficiarios a través de cualquier plataforma de comunicación digital: Facebook, WhatsApp, correo electrónico, etc.?			
16. ¿Se tomarán fotografías, se filmará o se pedirá a los beneficiarios principales que compartan sus historias?			

17. ¿Interactúa el personal con los participantes del programa en el idioma preferido? ¿Cómo se abordan las lenguas marginadas en las actividades?			
18. Otras consideraciones sobre la PEAS...			

Anexo: Evaluaciones pre- y poscapacitación

Esta página se ha dejado en blanco deliberadamente. La evaluación pre- y poscapacitación comienza en la página siguiente.

Módulo 2 - Evaluación precapacitación- intervención de testigos

Versión del participante

Gracias por completar esta evaluación. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar los próximos programas de capacitación, así como a evaluar el conocimiento que ha adquirido mediante esta capacitación. Esta información es confidencial y está destinada únicamente a la evaluación de la capacitación.

1. Identifique cuatro razones por las cuales es posible que las personas no intervengan para ayudar a alguien que es objeto de comportamientos dañinos o abusivos, especialmente cuando hay otras personas presentes.

- 2.Cuál de las siguientes opciones son consideraciones culturales que pueden afectar la intervención de testigos:
 - a. Normas culturales sobre la comunicación directa contra la indirecta.
 - b. Jerarquía de poder, por ejemplo, la aceptabilidad de confrontar a alguien en una posición de poder.
 - c. Mantener las apariencias; la idea de no avergonzar a alguien enfrente de otras personas.
 - d. La importancia de la comunidad contra la individual, por ejemplo, el deseo de no alterar la armonía de la comunidad por el bien de una persona.
 - e. Todas las anteriores
3. El comportamiento humano puede considerarse como un continuo, en el que el comportamiento profesional, respetuoso y seguro se ubica en un extremo y el comportamiento abusivo y con fines de explotación, en el otro. La intervención de testigos es más eficaz cuando (elijá una):
 - a. Se lleva a cabo al principio, es decir, antes de que el comportamiento se torne más grave.
 - b. Se lleva a cabo en un entorno público.
 - c. Solo cuando el comportamiento es muy malo y definitivamente infringe una norma.
 - d. Ninguna de las anteriores.
4. Coloque los 5 pasos de la intervención de testigos en el orden correcto:
Decidir quién tiene la responsabilidad de actuar.
Aplicar la elección de forma segura.
Elegir cómo ayudar considerando las siguientes opciones:
intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar/denunciar.
Considerar si la situación requiere intervención haciéndose a uno mismo estas preguntas:
 - El comportamiento, ¿pone a la persona afectada en riesgo de

sufrir daños físicos o emocionales?

- ¿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?

Observar el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones.

5. Situación de intervención de testigos:

Varios miembros del personal han estado trabajando en una escuela del proyecto por algunas semanas. Usted escucha que uno de los profesores locales es conocido por hacer insinuaciones sexuales inapropiadas hacia otros. Un día, al irse del lugar, advierte que dicho profesor ha arrinconado a una de sus colegas y le habla de cerca en un tono muy bajo. Usted es capaz de hacer contacto visual con ella y nota que se siente incómoda en esa situación. ¿Cuál sería un ejemplo de estrategia de intervención directa en este escenario?

Módulo 2 - intervención de testigos

Hoja de respuestas para el facilitador

1. **Identifique cuatro razones por las cuales es posible que las personas no intervengan para ayudar a alguien que es objeto de comportamientos dañinos o abusivos, especialmente cuando hay otras personas presentes. (8 puntos: 2 puntos por cada respuesta correcta)**

- Creen que otra persona más calificada ayudará.
- Miedo a la vergüenza. La persona podría no necesitar realmente ayuda y rechazarían su asistencia.
- Piensan que no es su responsabilidad.
- Creen que es un asunto privado.
- Temen salir lastimados/Es muy peligroso.
- Temen que les genere problemas. Las autoridades podrían asumir que están involucradas en el incidente.
- Se encuentran en una posición de poco poder y sienten que no pueden hacer nada para ayudar.

(Cualquier respuesta que exprese estos conceptos principales es aceptable)

2. **Las siguientes son consideraciones culturales que pueden ser relevantes para la intervención de testigos: (8 puntos: 8 puntos por la respuesta correcta, la opción e, Todas las anteriores. 2 puntos por una respuesta correcta.)**

- a. Normas culturales sobre la comunicación directa contra la indirecta.
- b. Jerarquía de poder, por ejemplo, la aceptabilidad de confrontar a alguien en una posición de poder.
- c. Mantener las apariencias; la idea de no avergonzar a alguien enfrente de otras personas.
- d. La importancia de la comunidad contra la individual, por ejemplo, el deseo de no alterar la armonía de la comunidad por el bien de una persona.
- e. Todas las anteriores

3. **El comportamiento humano puede considerarse como un continuo, en el que el comportamiento profesional, respetuoso y seguro se ubica en un extremo y el comportamiento abusivo y con fines de explotación, en el otro. La intervención de testigos es más eficaz cuando (elija una): (8 puntos por la respuesta correcta)**

- a. Se lleva a cabo al principio, es decir, antes de que el comportamiento se torne más grave.
- b. Se lleva a cabo en un entorno público.
- c. Solo cuando el comportamiento es muy malo y definitivamente infringe una norma.
- d. Ninguna de las anteriores.

4. Coloque los 5 pasos de la intervención de testigos en el orden correcto: (8 puntos en total)

1. **Observar** el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones.
2. **Considere** si la situación requiere intervención haciéndose estas preguntas:
 - ✓ ¿Pone el comportamiento a la persona afectada en riesgo de sufrir daños físicos o emocionales?
 - ✓ ¿Infringe las normas y/o valores del lugar de trabajo?
 - ✓ ¿Intervendría si alguien tratara de esta forma a un familiar o a un amigo cercano?
3. **Decidir** quién tiene la responsabilidad de actuar.
4. **Elija** cómo ayudar, considerando las siguientes opciones: intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar/denunciar.
5. **Implementar** la elección de forma segura.

5. Situación de intervención de testigos:

Varios miembros del personal han estado trabajando en una escuela del proyecto por algunas semanas. Usted escucha que uno de los profesores locales es conocido por hacer insinuaciones sexuales inapropiadas hacia otros. Un día, al irse del lugar, advierte que dicho profesor ha arrinconado a una de sus colegas y le habla de cerca en un tono muy bajo. Usted es capaz de hacer contacto visual con ella y nota que se siente incómoda en esa situación. ¿Cuál sería un ejemplo de estrategia de intervención directa en este escenario? (8 puntos en total)

- Pregunte, mande un mensaje o llame a un compañero:
 - ¿Te puedo acompañar a casa?
 - ¿Te encuentras bien?
- Hágle una pregunta al profesor

(Cualquier respuesta que enfrente la situación directamente y la detenga en el momento es aceptable).

Módulo 2 - Evaluación poscapacitación- intervención de testigos

Versión del participante

Gracias por completar esta evaluación. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar los próximos programas de capacitación, así como a evaluar el conocimiento que ha adquirido mediante esta capacitación. Esta información es confidencial y está destinada únicamente a la evaluación de la capacitación.

1. Identifique cuatro razones por las cuales es posible que las personas no intervengan para ayudar a alguien que es objeto de comportamientos dañinos o abusivos, especialmente cuando hay otras personas presentes.

2. Las siguientes son consideraciones culturales que pueden ser relevantes para la intervención de testigos:
 - a. Normas culturales sobre la comunicación directa contra la indirecta.
 - b. Jerarquía de poder, por ejemplo, la aceptabilidad de confrontar a alguien en una posición de poder.
 - c. Mantener las apariencias; la idea de no avergonzar a alguien enfrente de otras personas.
 - d. La importancia de la comunidad contra la individual, por ejemplo, el deseo de no alterar la armonía de la comunidad por el bien de una persona.
 - e. Todas las anteriores
3. El comportamiento humano puede considerarse como un continuo, en el que el comportamiento profesional, respetuoso y seguro se ubica en un extremo y el comportamiento abusivo y con fines de explotación, en el otro. La intervención de testigos es más eficaz cuando (elija una):
 - a. Se lleva a cabo al principio, es decir, antes de que el comportamiento se torne más grave.
 - b. Se lleva a cabo en un entorno público.
 - c. Solo cuando el comportamiento es muy malo y definitivamente infringe una norma.
 - d. Ninguna de las anteriores.
4. Coloque los 5 pasos de la intervención de testigos en el orden correcto:

Decidir quién tiene la responsabilidad de actuar.

Aplicar la elección de forma segura.

Elegir cómo ayudar considerando las siguientes opciones:
intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar/denunciar.

Considerar si la situación requiere intervención haciéndose a uno mismo estas preguntas:

 - El comportamiento, ¿pone a la persona afectada en riesgo de

- sufrir daños físicos o emocionales?
- ¿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?
- ¿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?

Observar el comportamiento a lo largo de un continuo de acciones.

5. Situación de intervención de testigos:

Varios miembros del personal han estado trabajando en una escuela del proyecto por algunas semanas. Usted escucha que uno de los profesores locales es conocido por hacer insinuaciones sexuales inapropiadas hacia otros. Un día, al irse del lugar, advierte que dicho profesor ha arrinconado a una de sus colegas y le habla de cerca en un tono muy bajo. Usted es capaz de hacer contacto visual con ella y nota que se siente incómoda en esa situación. ¿Cuál sería un ejemplo de estrategia de intervención directa en este escenario?

Evaluación de los resultados: intervención de testigos

1. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema «efecto testigo»?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

2. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema del efecto testigo y la cultura?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

3. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema «continuo de comportamiento»?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

4. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de determinar si una situación requiere intervención?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

5. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de decidir quién tiene la responsabilidad de actuar en una situación de comportamiento inadecuado?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

6. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de cómo elegir ayudar?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

7. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de cómo aplicar su decisión de intervenir de forma segura?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

Evaluación de la capacitación: intervención de testigos

Esta sección nos ayuda a entender cómo pueden modificarse los próximos talleres para responder mejor a las necesidades de los participantes. Marque con un círculo el número que mejor describa su experiencia.

El contenido de la capacitación fue adecuado.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El contenido de la capacitación fue exhaustivo.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El contenido de la capacitación fue fácil de comprender.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos del taller respaldaron el material de la presentación.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos de la capacitación proporcionaron información adicional útil.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos de la capacitación eran claros y estaban bien organizados.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

La capacitación tuvo un buen ritmo.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

La capacitación supuso una buena mezcla de presentaciones para escuchar y actividades grupales.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Las actividades grupales fueron experiencias de aprendizaje útiles.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El facilitador estaba bien informado.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El facilitador respondió a las preguntas de los participantes.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

¿Qué es lo que más le gustó de este taller?

¿Tiene alguna recomendación específica para mejorar este curso?

¿Qué capacitación o apoyo adicional le gustaría tener?

Comentarios adicionales:

Módulo 2: Evaluación precapacitación – Selección y contratación segura

Formulario del participante

1. A la hora de pensar en la selección y contratación segura, mencione una posible señal de advertencia en una solicitud de empleo o en un currículum vitae.

2. ¿Cuál sería el mejor punto de partida para reducir los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos de trabajo?

3. En el caso de una respuesta de emergencia, cuando los candidatos deben ser contratados rápidamente, sería aceptable no realizar la verificación de referencias y de antecedentes para poder salvar la vida de las personas. ¿Verdadero o falso? Marque con un círculo la respuesta correcta.

Verdadero

Falso
4. Una estrategia para reducir el riesgo de explotación y abuso sexuales es tener un equilibrio de género en el personal. Mencione dos formas en las que podría animar a más candidatas a postularse.

5. El proceso de entrevistas puede suponer riesgos de explotación sexual para los candidatos a un puesto de trabajo, especialmente para las mujeres, cuando se exige un intercambio de favores sexuales para conseguir el puesto. Mencione dos formas de proteger a las mujeres durante el proceso de entrevista.

Módulo 2: Selección y contratación segura

Hoja de respuestas para el facilitador

1. A la hora de pensar en la selección y contratación segura, mencione una posible señal de advertencia en una solicitud de empleo o en un currículum vitae.

(10 puntos por cada respuesta correcta)

- Largos intervalos de inactividad laboral inexplicables
- Tener muchos puestos en poco tiempo
- Lista de referencias que no incluye a supervisores (Se

acepta cualquier respuesta que transmita estos conceptos

principales)

2. ¿Cuál sería el mejor punto de partida para reducir los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos de trabajo? (8 puntos por la respuesta correcta)

El mejor punto de partida es la descripción del puesto. La descripción del puesto debe ser revisada para modificar cualquier responsabilidad que ofrezca oportunidades para un comportamiento prohibido.

3. En el caso de una respuesta de emergencia, cuando los candidatos deben ser contratados rápidamente, sería aceptable no realizar la verificación de referencias y de antecedentes para poder salvar la vida de las personas.

¿Verdadero o falso? Marque con un círculo la respuesta correcta. (2 puntos para la respuesta correcta)

Falso. Nunca es aceptable renunciar a la diligencia debida en materia de contratación, incluso en una situación de emergencia. La organización debe estar preparada para estas situaciones, como, por ejemplo, disponer de un grupo de candidatos preseleccionados para situaciones de emergencias. Incluso en situaciones de emergencia, las verificaciones de referencias y de antecedentes pueden realizarse en una semana.

4. Una estrategia para reducir el riesgo de explotación y abuso sexuales es tener un equilibrio de género en el personal. Mencione dos formas en las que podría animar a más candidatas a postularse. (10 puntos en total: 5 puntos por cada respuesta correcta)

- Garantizar que las descripciones de los puestos no incluyan cualificaciones que innecesariamente excluyan a las mujeres.
- Tener políticas «favorables a la familia».
- Publicar los anuncios de trabajo en áreas frecuentadas por mujeres.

- Incluya un apartado en los anuncios que anime a las mujeres a postularse.
- Considere oportunidades de aprendizaje para que mujeres trabajen en empleos no tradicionales.

(Cualquier respuesta que exprese estos conceptos principales es aceptable)

5. El proceso de entrevistas puede suponer riesgos de explotación sexual para los candidatos a un puesto de trabajo, especialmente para las mujeres, cuando se exige un intercambio de favores sexuales para conseguir el puesto. Mencione dos formas de proteger a las mujeres durante el proceso de entrevista.

(10 puntos en total: 5 puntos por cada respuesta correcta)

- Nunca debe haber una sola persona involucrada en el proceso de entrevista y selección
- Los paneles de contratación deben incluir hombres y mujeres
- Las mujeres no deben ser entrevistadas en salas privadas y a solas con un hombre.
- Deben supervisarse y realizarse verificaciones al azar de los procesos de contratación para garantizar el cumplimiento de las políticas de contratación.

(Cualquier respuesta que exprese estos conceptos principales es aceptable)

Módulo 2 - Evaluación poscapacitación - Selección y contratación segura

Versión del participante

Gracias por completar esta evaluación. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar los próximos programas de capacitación, así como a evaluar el conocimiento que ha adquirido mediante esta capacitación. Esta información es confidencial y está destinada únicamente a la evaluación de la capacitación.

- 1. A la hora de pensar en la selección y contratación segura, mencione una posible señal de advertencia en una solicitud de empleo o en un currículum vitae.**

- 2. ¿Cuál sería el mejor punto de partida para reducir los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos de trabajo?**

- 3. En el caso de una respuesta de emergencia, cuando los candidatos deben ser contratados rápidamente, sería aceptable no realizar la verificación de referencias y de antecedentes para poder salvar la vida de las personas. ¿Verdadero o falso? Marque con un círculo la respuesta correcta.**

Verdadero

Falso
- 4. Una estrategia para reducir el riesgo de explotación y abuso sexuales es tener un equilibrio de género en el personal. Mencione dos formas en las que podría animar a más candidatas a postularse.**

- 5. El proceso de entrevistas puede suponer riesgos de explotación sexual para los candidatos a un puesto de trabajo, especialmente para las mujeres, cuando se exige un intercambio de favores sexuales para conseguir el puesto. Mencione dos formas de proteger a las mujeres durante el proceso de entrevista.**

Evaluación de los resultados - Contratación segura

1. ¿Cómo calificaría su conocimiento, competencias y confianza respecto al tema de identificar y mitigar los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos de trabajo?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

2. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de reducir las barreras para la contratación de mujeres?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

3. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de reducir el impacto de la explotación y el abuso sexuales por medio de los anuncios de trabajo?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

4. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de entrevistar para una contratación segura?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

5. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de realizar verificaciones de antecedentes y de referencias para determinar la idoneidad del candidato?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

6. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de prevenir los riesgos de explotación y abuso sexuales, especialmente para las mujeres, en el proceso de entrevista?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

7. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de un análisis adecuado de los riesgos de explotación y abuso sexuales durante emergencias o al contratar personal temporal, ocasional o de la comunidad?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

Evaluación de la capacitación – Contratación segura

Esta sección nos ayuda a entender cómo pueden modificarse los próximos talleres para responder mejor a las necesidades de los participantes. Marque con un círculo el número que mejor describa su experiencia.

El contenido de la capacitación fue adecuado.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El contenido de la capacitación fue exhaustivo.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El contenido de la capacitación fue fácil de comprender.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos del taller respaldaron el material de la presentación.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos de la capacitación proporcionaron información adicional útil.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos de la capacitación eran claros y estaban bien organizados.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

La capacitación tuvo un buen ritmo.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

La capacitación supuso una buena mezcla de presentaciones para escuchar y actividades grupales.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Las actividades grupales fueron experiencias de aprendizaje útiles.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El facilitador estaba bien informado.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El facilitador respondió a las preguntas de los participantes.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

¿Qué es lo que más le gustó de este taller?

¿Tiene alguna recomendación específica para mejorar este curso?

¿Qué capacitación o apoyo adicional le gustaría tener?

Comentarios adicionales:

Módulo 2 - Evaluación precapacitación - Programación segura

Formulario del participante

1. ¿Cómo define el término «riesgo»?

2. ¿Cuáles son los tres objetivos principales de la prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS)?

3. ¿Cuáles son los cuatro pasos de gestión de riesgos del enfoque en la PEAS?

4. Describa cómo se tienen en cuenta el contexto externo, las personas y el programa al comprender e identificar los riesgos de la explotación y el abuso sexuales en las operaciones del programa.

5. Nombre cuatro temas comunes para los enfoques de mitigación en la PEAS.

Módulo 2 - Programación segura

Hoja de respuestas para el facilitador

1. ¿Cómo define el término «riesgo»?
(7 puntos para la respuesta correcta)

Riesgo es el «efecto de incertidumbre en los objetivos». Otra forma de pensarlo es como «la posibilidad de que algo malo esté sucediendo». Un riesgo es una amenaza o incertidumbre que puede repercutir en el logro de los objetivos.

(Cualquier respuesta que transmita una definición similar de riesgo es aceptable).

2. ¿Cuáles son los tres objetivos principales de la prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS)? (3 puntos en total: un punto por cada respuesta correcta)

1. Evitar completamente que ocurran incidentes de explotación y abuso sexuales
2. Hacer responsables a las personas que cometan actos de explotación y abuso sexuales cuando estos ocurran
3. Asistir a las víctimas/sobrevivientes de actos de explotación y abuso sexuales

(Cualquier respuesta que transmita los tres conceptos principales —prevenir, responsabilizar a los perpetradores y apoyar a las víctimas/sobrevivientes— es aceptable)

3. ¿Cuáles son los cuatro pasos de gestión de riesgos del enfoque en la PEAS? (10 puntos en total: 2 puntos por cada paso)

1. Comprender cómo funciona el programa y las áreas del proyecto en las que pueden surgir riesgos.
2. Identificar los riesgos: Mencionar las formas específicas en que podría ocurrir el daño del riesgo.
3. Mitigar los riesgos: Identificar formas realistas (tiempo y recursos apropiados) de mitigar los riesgos, especialmente a través de normas de comportamiento y procedimientos normalizados de operación
4. Supervisar los riesgos: Desarrollar un plan de supervisión (o incorporarlo en otras actividades de supervisión) para comprender si los esfuerzos de mitigación son: (1) aplicados y (2) eficaces para minimizar el riesgo

(Cualquier respuesta que identifique los cuatro pasos principales —comprender, identificar, mitigar y supervisar— es aceptable)

4. Describa cómo se tienen en cuenta el contexto externo, las personas y el programa al comprender e identificar los riesgos de la explotación y el abuso sexuales en las operaciones del programa. (12 puntos en total: 3 puntos por cada respuesta correcta)

Contexto externo: Este proporciona el fondo para los otros aspectos de análisis. Examina el contexto externo en el que opera el personal y el programa, a nivel nacional y local, especialmente las normas legales, estructurales, culturales, lingüísticas y sociales en materia de violencia sexual y de género.

Personas: Examina el perfil del personal involucrado y el perfil de las personas que están siendo ayudadas directamente por los programas o que podrían ser afectadas por el personal en la comunidad. Esto ayuda a establecer cómo el personal podría abusar del poder y cómo los participantes podrían ser susceptibles de ser abusados.

Programa: Esto analiza el enfoque del programa y hace preguntas sobre cómo se implementa en la comunidad y sobre el contexto del programa, indagando sobre el entorno y los aspectos logísticos.

(Cualquier respuesta que transmita que Contexto Externo se refiere a las normas legales, culturales y sociales; que Personas se refiere al perfil del personal y de los participantes del programa/miembros de la comunidad y que Programa se refiere al enfoque [los fines, metas y objetivos] y al contexto [el entorno y la logística de la ejecución del programa] son aceptables).

5. Nombre cuatro temas comunes para los enfoques de mitigación en la PEAS. (8 puntos en total: 1 punto por cada respuesta correcta)

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

(Cualquier respuesta que transmita tres de estos conceptos principales es aceptable)

Módulo 2 - Evaluación poscapacitación – Programación segura

Formulario del participante

Gracias por completar esta evaluación. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar los próximos programas de capacitación, así como a evaluar el conocimiento que ha adquirido mediante esta capacitación. Esta información es confidencial y está destinada únicamente a la evaluación de la capacitación.

1. ¿Cómo define el término «riesgo»?

2. ¿Cuáles son los tres objetivos principales de la prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS)?

3. ¿Cuáles son los cuatro pasos de gestión de riesgos del enfoque en la PEAS?

4. Describa cómo se tienen en cuenta el contexto externo, las personas y el programa al comprender e identificar los riesgos de la explotación y el abuso sexuales en las operaciones del programa.

5. Nombre cuatro temas comunes para los enfoques de mitigación en la PEAS.

Evaluación de resultados – Programación segura

1. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza sobre el tema del ciclo de gestión de riesgos en lo que respecta a los riesgos de explotación y abuso sexuales?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

2. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de la comprensión de los riesgos de explotación y abuso sexuales en los proyectos?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

3. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de la identificación de los riesgos de explotación y abuso sexuales en los proyectos?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

4. ¿Cómo calificaría sus conocimiento, competencias y confianza respecto al tema de la mitigación de los riesgos de explotación y abuso sexuales en los proyectos?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

5. ¿Cómo calificaría sus conocimientos, competencias y confianza respecto al tema de la supervisión de los riesgos de explotación y abuso sexuales en los proyectos?

Antes de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí
Después de la capacitación	Malos	Regulares	Buenos	Excelentes	No asistí

Evaluación de la capacitación – Programación segura

Esta sección nos ayuda a entender cómo pueden modificarse los próximos talleres para responder mejor a las necesidades de los participantes. Marque con un círculo el número que mejor describa su experiencia.

El contenido de la capacitación fue adecuado.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El contenido de la capacitación fue exhaustivo.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El contenido de la capacitación fue fácil de comprender.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos del taller respaldaron el material de la presentación.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos de la capacitación proporcionaron información adicional útil.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Los documentos de la capacitación eran claros y estaban bien organizados.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

La capacitación tuvo un buen ritmo.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

La capacitación supuso una buena mezcla de presentaciones para escuchar y actividades grupales.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

Las actividades grupales fueron experiencias de aprendizaje útiles.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El facilitador estaba bien informado.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

El facilitador respondió a las preguntas de los participantes.

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 **Muy de acuerdo**

¿Qué es lo que más le gustó de este taller?

¿Tiene alguna recomendación específica para mejorar este curso?

¿Qué capacitación o apoyo adicional le gustaría tener?

Comentarios adicionales:
