



Guía del facilitador

Prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS)

Módulo 2: Prevenir la explotación y el abuso
sexuales (PEAS)



Índice

Contenido

Fundamento del módulo	4
Descripción del módulo.....	4
Agenda	5
Participantes destinatarios.....	6
Competencias del facilitador	6
Objetivos de aprendizaje del módulo	6
Metodología de aprendizaje.....	7
Evaluación pre- y poscapacitación	7
Materiales y preparación necesarios	7
Acerca de esta guía del facilitador	8
Notas de facilitación.....	9
Sesión uno: Intervención de testigos	12
Sesión dos: Selección y contratación segura	25
Sesión tres: Programación segura y gestión de riesgos	43

Marcador de posición en el índice en caso de que sea necesario incluir documentos y anexos.

Información del módulo

Fundamento del módulo

La versión 2021 del material de capacitación sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS) de InterAction añade valor de dos maneras especiales al contenido ya existente en el sector: 1) destacando el papel que juegan las dinámicas de poder en la violencia sexual y 2) ofreciendo a los profesionales del sector humanitario y de desarrollo medios concretos para que puedan prevenir la explotación, el acoso y el abuso sexuales de manera segura y eficaz, tanto a nivel individual mediante la intervención activa de testigos, como a nivel institucional mediante la selección, la contratación segura y las prácticas de programación. Esta capacitación se centra principalmente en la explotación y el abuso sexuales, sin embargo, también se refiere al acoso, ya que contribuye a generar un entorno propicio para la explotación y el abuso sexuales. Los actos de acoso sexual, por ejemplo, producen un entorno permisivo que dan lugar a más actos de violencia sexual, como la explotación y el abuso sexuales. Es importante señalar que esta capacitación **no cumple con los requisitos de ninguna capacitación obligatoria en materia de acoso sexual**, aunque las organizaciones pueden integrar elementos de la capacitación de carácter obligatorio en esta si así lo desean.

Descripción del módulo

Este módulo, *Prevención de la explotación y el abuso sexuales*, comprende tres sesiones. Cada una de ellas ofrece a los participantes medios concretos y eficaces para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales, tanto a nivel institucional como a nivel individual. En la sesión uno se trata la forma en que las organizaciones en el sector de la ayuda humanitaria pueden contratar y retener personal altamente calificado, y desarrollar medidas en su estructura institucional que prevengan la explotación, el abuso y el acoso sexuales. La sesión dos se centra en la manera de llevar a cabo evaluaciones de riesgos programáticas y en crear estrategias efectivas de mitigación en la programación. Por último, la sesión tres nos enseña sobre el continuo de comportamiento, el efecto testigo y la manera en que todos los miembros de una organización cumplen una función en la denuncia de conductas inadecuadas y perjudiciales a través de la intervención activa de testigos.

Dado el diseño del módulo, este puede impartirse de manera presencial o a distancia mediante un seminario web. Quienes participen a distancia usarán salas de reunión virtuales para las discusiones grupales con el objetivo de promover la interacción entre ellos. Esta guía del facilitador contiene instrucciones para la enseñanza presencial y virtual del módulo.

Agenda

Tema/Actividad	Descripción	Duración
Bienvenida	Dar la bienvenida a los participantes; presentación del facilitador	2 minutos
Actividad para romper el hielo	Hablar sobre uno mismo (el tiempo que se dedique a esta actividad dependerá de la cantidad de participantes)	5-20 minutos
Descripción del módulo	Asesoramiento sobre el autocuidado, expectativas de la sesión, objetivos de aprendizaje	25 minutos
Sesión uno: Intervención de testigos	Tema uno: El efecto testigo Tema dos: El continuo de comportamiento Tema tres: Situaciones hipotéticas de Intervención de testigos Tiempo total	15 minutos 25 minutos 50 minutos 90 minutos
Sesión dos: Selección y contratación segura	Tema uno: Contratación y planificación para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales Tema dos: Selección y entrevistas a candidatos Tema tres: Diligencia debida en materia de contratación Tiempo total	105 minutos 40 minutos 30 minutos 175 minutos
Sesión tres Programación segura	Tema uno: Reflexión sobre los riesgos Tema dos: Ciclo de gestión de riesgos Tema tres: Comprender los riesgos Tema cuatro: Identificar los riesgos Tema cinco: Mitigar los riesgos Tiempo total:	10 minutos 20 minutos 40 minutos 40 minutos 40 minutos 150 minutos
	Tiempo total del módulo	Un día

Participantes destinatarios

Este módulo profundiza el conocimiento y las competencias respecto a la prevención de la explotación, el abuso sexuales (PEAS) y se basa en el módulo 1 sobre las normas y denuncias de PEAS. Los participantes ya deberían haber recibido capacitación sobre las normas y las denuncias de PEAS, proporcionada en el módulo 1 de InterAction o su equivalente. La sesión 1 del módulo 2 sobre la **intervención de testigos** está destinada a todo el personal y puede combinarse con la capacitación básica del módulo 1 de InterAction sobre las normas y las denuncias de PEAS a fin de realizar un curso completo de 2 días dirigido al personal. La sesión 2 del módulo 2 sobre **selección y contratación segura** fue concebida para el personal de recursos humanos y para los supervisores y directivos de programas involucrados en la contratación de personal para los programas sobre el terreno. La sesión 3 del módulo 2 sobre **programación segura** fue diseñada para el personal encargado de forma directa de la gestión de riesgos en las actividades del programa, incluidos el personal directivo superior, los directivos de programas, los desarrolladores o quienes recaudan fondos para programas y los oficiales de cumplimiento responsables de la gestión de riesgos y la PEAS por parte del personal de los programas.

Dado que las tres sesiones del módulo están orientadas a tres tipos distintos de participantes, es muy probable que sean dictadas de manera independiente y en momentos diferentes. Como cada sesión es independiente de las demás, cada una de ellas puede completarse como una capacitación o un taller en sí misma.

Competencias del facilitador

Esta capacitación requiere que el facilitador no solo exponga las normas de la PEAS, sino también que pueda lidiar con preguntas difíciles y debates sobre temas complejos relacionados con el género, las dinámicas de poder y temas delicados sobre relaciones sexuales que, por lo general, son difíciles de tratar abiertamente en determinados contextos. No todo facilitador, sin importar su experiencia, está capacitado para llevar a cabo capacitaciones sobre la explotación y el abuso sexuales.

La siguiente es una lista de las competencias que debería tener un facilitador para poder dictar este módulo de forma exitosa:

- Sentirse cómodo al debatir abiertamente las normas de género, las dinámicas de poder y los términos usados local e internacionalmente para describir diferentes tipos de explotación y abuso sexuales.
- Tener la habilidad de propiciar un ambiente productivo, respetuoso y sincero para la sesión, ya que esta puede resultar difícil e incómoda para algunos participantes.
- Poseer un conocimiento cultural profundo y estar familiarizado con los problemas de interés local y con la manera en que se enmarcan en el contexto de las normas internacionales. Esto incluye el comercio sexual, el matrimonio entre menores de edad, las relaciones entre el personal y los beneficiarios y otras cuestiones polémicas que pueden surgir cuando se habla de estos temas.
- Tener la habilidad para redirigir las conversaciones cuando se desvíen hacia otros temas o se vuelvan muy controversiales.
- Demostrar que comprende las causas primordiales y las consecuencias de la explotación y el abuso sexuales, y estar comprometido a acabar con estos comportamientos.

Para las sesiones sobre selección y contratación segura, y programación segura:

- Tener la habilidad de promover debates con el personal directivo superior y otros directivos sobre estrategias de prevención institucionales, y sentirse cómodo respondiendo preguntas difíciles.
- Disponer de una comprensión básica del proceso de contratación y de la importancia de las estrategias para apartar a candidatos no aptos para formar parte de las organizaciones.
- Poseer una comprensión básica de los enfoques sobre gestión de riesgos y promover que los grupos desarrollen planes para la comprensión, identificación, mitigación y supervisión de los riesgos relativos a la explotación y el abuso sexuales en los programas.

Objetivos de aprendizaje del módulo

- Desarrollar estrategias de «Intervención de testigos» para detener comportamientos potencialmente inapropiados y perjudiciales.
- Adaptar las estrategias para captar a candidatos dispuestos a regirse por las normas éticas de la organización y disuadir a los candidatos no aptos para trabajar en el sector de la ayuda humanitaria y del desarrollo, especialmente cuando se trabaja con niños y adultos en riesgo.
- Describir los pasos de un ciclo de gestión de riesgos de cuatro partes —comprender, identificar, mitigar y supervisar— y aplicarlo a la PEAS.

Metodología de aprendizaje

Este módulo fue diseñado como una capacitación participativa y basada en el debate, que puede dictarse de manera presencial o virtual.

La metodología de aprendizaje incluye:

- Preguntas abiertas
- Debates grupales
- Ejercicios de aplicación basados en situaciones hipotéticas
- Debates en grupos pequeños

La guía del facilitador utiliza un lenguaje sencillo para facilitar la traducción y reconoce que en algunas instancias deberá considerarse la realización de adaptaciones en función de la relevancia cultural.

Estos módulos se destacan respecto a los contenidos existentes en materia de PEAS porque fueron diseñados para ser dictados tanto de manera presencial como a distancia mediante un seminario web. Quienes participen a distancia usarán salas de reuniones virtuales para las discusiones grupales a fin de promover la interacción. Esta guía del facilitador contiene instrucciones para impartir el módulo de manera presencial y a distancia.

En la capacitación a distancia, se aconseja firmemente que los facilitadores principales sean respaldados por un «productor» que pueda asignar salas de reunión virtuales y manejar la logística general de los seminarios web. El material ha sido dividido en seis sesiones para la capacitación a distancia. Con el objetivo de promover la participación de los asistentes, no se debería dictar una capacitación a distancia por más de 4 horas al día y debería realizarse, como mínimo, una pausa de 10 minutos cada 90 minutos de sesión. A continuación, figuran algunas herramientas recomendadas para que las sesiones sean más interactivas y dinámicas:

- Salas de reuniones en Zoom para debates en grupos pequeños.
- Mentimeter para realizar encuestas en el momento y generar nubes de palabras.
- Google Jamboard para crear notas virtuales.
- Google Drive para compartir documentos y visualizarlos en el momento.

Evaluación pre- y poscapacitación

El facilitador dispone de evaluaciones previas y posteriores a la capacitación para ayudarlo a determinar los conocimientos aprendidos a partir de esta. La evaluación poscapacitación también permite a los participantes apreciar su propio nivel de conocimientos, competencias y confianza en los temas de aprendizaje antes y después de la capacitación, y a calificar la experiencia en general. La evaluación poscapacitación debería tomarse lo antes posible tras la finalización de la sesión, idealmente cuando los participantes todavía están presentes. Las evaluaciones son confidenciales. Después de que los participantes completen la evaluación poscapacitación, las respuestas deberán ser devueltas a ellos para su propio aprendizaje. Se han preparado evaluaciones pre- y poscapacitación independientes para cada sesión: Intervención de testigos, selección y contratación segura y programación segura. Estas evaluaciones se encuentran en el anexo.



Materiales y preparación necesarios


- Papel de rotafolio titulado «Árbol de preguntas» y notas adhesivas colocadas por la sala
- Copias del documento uno: Situaciones de intervención de testigos
- Copias de los documentos para la sesión de selección y contratación segura
 - Documento dos: Descripciones de los puestos para una contratación segura
 - Documento tres: Entrevistas para una contratación segura
 - Documento cuatro: Verificaciones de referencias y de antecedentes para una programación segura
 - Documento cinco: Lista de verificación para la selección, la contratación segura y la gestión del desempeño
- Copias de los documentos para la sesión de programación segura
 - Documento seis: Plan de evaluación y gestión de riesgos de la programación segura



Acerca de esta guía del facilitador

Esta guía está organizada con capturas de pantalla de las diapositivas de PowerPoint, ubicadas en la parte izquierda de la página.

Los guiones recomendados para los facilitadores

(identificados con este ícono ) y las instrucciones para las actividades (identificadas con este ícono ) están a la derecha. Todos los documentos asociados se encuentran al final de esta guía.

Las notas para el productor responsable de gestionar la logística de la capacitación a distancia se **identificarán con este ícono** ()

A lo largo de esta guía del facilitador hay secciones denominadas «Notas culturales» (identificadas con este ícono ) . De esta manera se marcan las actividades que deben evaluarse respecto a su pertinencia cultural y adecuación al contexto local. Las «Notas lingüísticas» (identificadas por este ícono () son secciones a las que los traductores deben prestar especial atención antes o durante la sesión, según corresponda, para comprobar su comprensión.

Autocuidado y respeto de la privacidad/confidencialidad

El comienzo de este módulo incluye mensajes importantes sobre el autocuidado y el respeto de la privacidad/confidencialidad, así como aclaraciones sobre la obligación del facilitador de denunciar. Si decide omitir la primera sesión o impartir las sesiones en otro orden, asegúrese de incluir este contenido crucial.

Puntos de debate

Cuando la guía del facilitador incluye la instrucción «el facilitador dice» seguida del contenido para enseñar, se trata de puntos de debate, no de guiones. El facilitador debe familiarizarse con este lenguaje y presentar las sesiones con sus propias palabras. No se recomienda leer la guía del facilitador o intentar memorizar los temas de debate.

Utilización de pronombres

La guía del facilitador incluye guiones que utilizan los pronombres «ella», «él», «ellos» y «su/s». El objetivo no es que los módulos sean neutros, sino inclusivos en cuanto al género. Las personas de todas las identidades de género pueden experimentar y cometer explotación y abusos sexuales.



Guión del facilitador



Nota para el facilitador



Nota para el productor



Nota cultural



Nota lingüística

Notas de facilitación

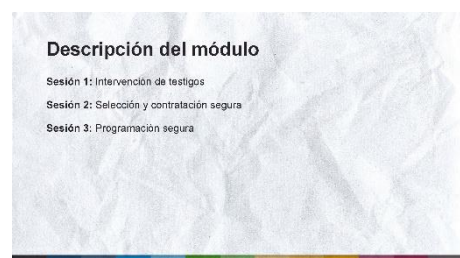
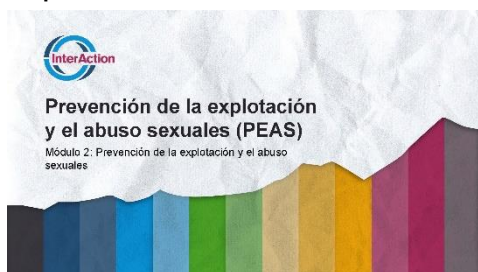
Sesión de introducción para CADA MÓDULO

Duración: 15 minutos

Objetivo de la sesión: Establecer los objetivos y las expectativas de la capacitación y generar un entorno seguro para debatir temas delicados

NOTA: Esta introducción está pensada para ser utilizada antes de cada una de las sesiones, especialmente si se imparten de forma independiente, como capacitaciones autónomas y sin otros módulos.

Diapositiva: Bienvenida e introducción



Duración para esta diapositiva: >1 minuto

Me llamo [NOMBRE] y seré su guía en la sesión de hoy. He sido [NOMBRE DEL PUESTO] en [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] durante [X] años y he disfrutado mucho de mi tiempo aquí. Estoy encantado de dirigir esta sesión hoy.

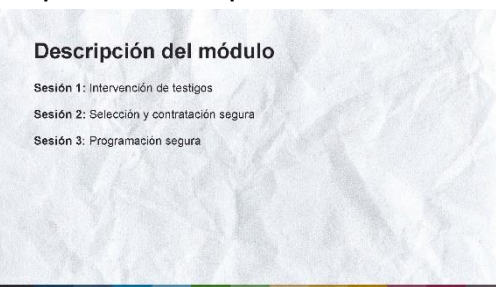
Nota para el facilitador:

- Dé la bienvenida a los participantes.
- Preséntese brevemente y permita que los cofacilitadores hagan lo mismo.
- Su presentación debe constar de 1 o 2 frases como máximo y durar menos de un minuto.
 - o Prepare su apertura con antelación y practíquela para que pueda pronunciarla con seguridad y sin anotaciones.

Nota lingüística: La sigla PSEA se utiliza habitualmente en inglés en lugar de la frase completa «preventing sexual exploitation and abuse» y en este manual se emplea su traducción al español, «PEAS», como sigla de «prevención de la explotación y el abuso sexuales». Al traducir a otros idiomas, si la sigla correspondiente no tiene sentido en el idioma de destino, utilice la traducción de la frase completa correspondiente a «SEA», es decir, «explotación y abuso sexuales». Para garantizar la traducción correcta de este concepto y de los términos relacionados, puede consultar el material preparado por Translators without Borders, disponible en 75 idiomas:

<https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/>.

Diapositiva: Para romper el hielo










Duración para esta diapositiva/actividad: 5-20 minutos según el número de participantes

El facilitador dice:

Dediquemos unos minutos a conocernos antes de comenzar. Por favor, compartan su nombre, su función en la organización y la última foto que tomaron con su teléfono o la última foto que se sienten cómodos compartiendo.



<p>Diapositiva: Recomendación sobre el autocuidado</p> <p>Recomendaciones de autocuidado Mensaje</p> <p>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.</p> 	 	<p>Duración para esta diapositiva/actividad: 1 minuto</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Sabemos que es un tema delicado de abordar y que puede despertar emociones relacionadas con nuestras propias experiencias o con algo que hayamos presenciado o que conozcamos. Les sugerimos que participen en la medida en que se sientan cómodos y que se tomen un descanso de la sesión 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.</p>
<p>Nota para el facilitador: Los facilitadores también pueden señalar cualquier recurso local u organizacional a los que los empleados pueden acceder para obtener apoyo, como los programas de asistencia a empleados que proporcionan apoyo psicosocial o los grupos de apoyo dirigidos por empleados. También puede mencionar que suele haber estigmas relacionados con la violencia sexual, pero aclarar que sufrir explotación o abusos sexuales nunca es culpa de las víctimas. Las personas deberían sentirse libres para buscar el apoyo que merecen sin importar las circunstancias.</p>		
<p>Diapositiva: Respetar la privacidad y reconocer la obligación de denunciar</p> <p>Respetar la privacidad y reconocer la obligación de denunciar</p> <ul style="list-style-type: none">  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. <p>reconocer la obligación de denunciar</p>		<p>El facilitador dice:</p> <p>Esta capacitación fue concebida para ser interactiva y para basarse en el debate, lo que significa que deben sentirse libres para plantear preguntas sobre los posibles riesgos de explotación y abuso sexuales.</p> <p>Sin embargo, si durante los debates, comparten ejemplos de contextos personales o de trabajo, es importante omitir o modificar los datos identificatorios, como la ubicación, género, puesto de trabajo o fechas.</p> <p>La confidencialidad es también muy, muy importante cuando se habla de la explotación y el abuso sexuales. Compartir información específica sobre casos de violencia sexual puede provocar consecuencias graves para los sobrevivientes, las personas acusadas de haber actuado mal, las organizaciones e incluso las comunidades. Por lo tanto, es también fundamental que la información personal o los ejemplos que se mencionen durante las sesiones no se compartan o discutan fuera de la capacitación.</p> <p>Por último, es obligatorio denunciar la explotación y los abusos sexuales cuando es posible indicar hechos concretos y observables, que lleven a pensar que alguien puede estar siendo explotado o abusado. Si se plantean cuestiones específicas en el grupo o a mí en privado, es posible que tenga la obligación de denunciar esta conducta a través del mecanismo de notificación más adecuado. Al final de esta sesión, analizaremos las distintas formas de denunciar, así que, por favor, guarden sus preguntas al respecto hasta ese momento.</p>



Nota para el facilitador: Antes de comenzar esta capacitación, asegúrese de conocer claramente las obligaciones respecto a la presentación de denuncias de la organización y las líneas de denuncias en la oficina en la que imparte esta capacitación. Esta información es necesaria en caso de que alguien le revele un incidente específico de explotación o abuso sexuales. Debe conocer las opciones para presentar denuncias en la oficina del país y quién es capaz de tomar las medidas más directas para abordar el incidente y la seguridad y/o el bienestar. También debe conocer los medios para elevar las denuncias (como la oficina regional, la sede, la junta directiva, etc.) si no confía en el personal directivo o si este es el objeto de las acusaciones.

Diapositiva: Expectativas de la sesión



Duración para esta diapositiva: 2 minutos



El facilitador dice:

¿Qué otras expectativas de conducta y comportamiento deberíamos establecer para el tiempo que pasemos juntos? Puesto que vamos a trabajar juntos para desarrollar aptitudes fundamentales durante el transcurso de las próximas horas, es importante que acordemos algunas pautas. Considere utilizar los elementos de la diapositiva para establecer las expectativas: escucha activa, respeto, integridad, privacidad, cuidado.



El facilitador pregunta: ¿Tiene alguien alguna expectativa que le gustaría establecer para la sesión?



Documento: Las respuestas en papel de rotafolio y mantenga la lista en un lugar visible durante toda la sesión.

Ejemplo de expectativas del grupo

- Confidencialidad.
- Escuchar con respeto/sin interrumpir.
- Estar presente (limitar el uso del teléfono celular/ordenador portátil).
- Ser cuidadoso con el uso del humor. A veces utilizamos el humor cuando nos sentimos incómodos con un tema. Debemos tratar nuestra incomodidad a través del debate y no con las bromas.
- Respetar la privacidad. Por favor, no compartan nombres concretos ni situaciones cuya confidencialidad deba mantenerse.
- Respetar las opiniones. Está bien tener opiniones diferentes, pero los desacuerdos deben expresarse con respeto.

Un par de comentarios sobre la logística antes de comenzar. Intentaremos responder a las preguntas a medida que avancemos en la sesión. Si tienen preguntas que no son respondidas, por favor, escribanlas y colóquenlas en el papel del rotafolio etiquetado

Estacionamiento. Haremos todo lo posible para abordarlas al final.



Capacitación a distancia: El productor puede documentar las respuestas sobre las expectativas del grupo en la pizarra o en la pantalla de chat. Las preguntas para el «Estacionamiento» deben compartirse en privado a través del chat con el productor, quien puede compartirlas con el facilitador para tratarlas al final de la sesión. A veces surgen preguntas que están relacionadas con el contenido que se presentará más adelante en la sesión. Estas deben añadirse al «Estacionamiento», y debe informarse a los participantes que la pregunta se responderá más adelante.

Sesión uno: Intervención de testigos

Duración: 90 minutos

Objetivo de aprendizaje de la sesión:

- Desarrollar estrategias seguras y apropiadas para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales a través de la intervención activa de testigos.

Tema uno: El efecto testigo

Duración de esta diapositiva: >1

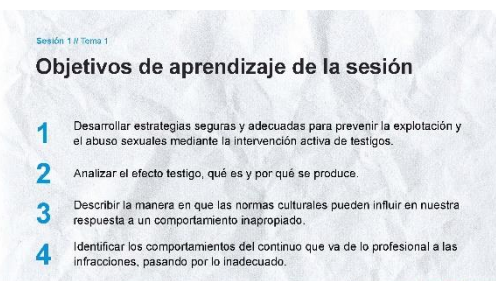
minuto. Objetivos de

aprendizaje:

- Analizar el efecto testigo, qué es y por qué ocurre.
- Describir la manera en que las normas culturales pueden influir en nuestra respuesta a un comportamiento inapropiado.



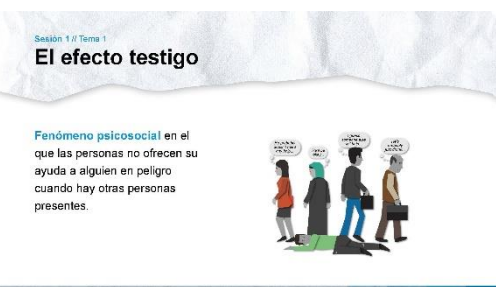
Diapositiva: Objetivos de aprendizaje de la sesión



Duración para esta diapositiva: 2 minutos

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

Diapositiva: El efecto testigo



Duración para esta diapositiva: 5 minutos

El facilitador pregunta:





¿Quién ha escuchado hablar del efecto o fenómeno de testigo?



En la capacitación a distancia, use la función de encuesta o haga que los participantes escriban sí o no en el chat.




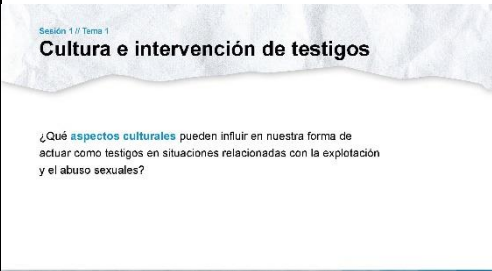

Pregunte:


¿Podría alguien compartir una definición del efecto testigo?


Después de que un participante haya compartido la definición, muestre la imagen en la diapositiva y diga:

		<p>Tal como se ve en la imagen, el efecto testigo alude al hecho de que las personas no ofrecen ayuda a alguien que la necesita cuando hay otras personas presentes. Existen muchas investigaciones que muestran una conexión directa entre el número de personas presentes y la disposición individual de ayudar a otras personas que lo necesitan. Mientras haya más personas presentes, menos personas ofrecerán ayuda.</p> <p>Pregunte:</p> <p>¿Hay algún término utilizado para describir el efecto testigo en su idioma?</p>
<div data-bbox="113 860 268 1016">  </div> <p>Nota lingüística: Si se traduce esta sesión, trabaje con un traductor para garantizar la traducción apropiada de la palabra «bystander (testigo)» y de los términos «bystander effect/phenomenon (efecto/fenómeno testigo)» y «bystander intervention (intervención de testigos)». Un testigo activo es alguien que observa una situación potencialmente perjudicial e interviene para influir de manera positiva en el resultado. En español, es posible utilizar el término «intervención de testigos» para traducir «bystander intervention».</p>		
<p>Diapositiva: El efecto testigo</p> <div data-bbox="193 1120 687 1400"> <p><small>Sesión 1 // Tema 1</small></p> <h3>El efecto testigo</h3> <ol style="list-style-type: none"> 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? <p>Reflexión personal:</p> <p>Piensen en alguna ocasión en la que hayan sido testigos, o espectadores, de una situación en la que alguien parecía necesitar ayuda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Intervinieron? ¿Por qué sí o por qué no? • No hay respuestas correctas o incorrectas ni serán juzgadas. </div>	 	<p>Duración para esta diapositiva: 5-10 minutos según el uso opcional del video</p> <p>Pregunte a los participantes:</p> <p>¿Por qué creen que cuando hay más personas presentes, menos personas están dispuestas a ayudar? En otras palabras, ¿cuáles son las razones por las que se produce el efecto testigo?</p> <p>Permita que una o dos personas compartan sus opiniones. Escriba las respuestas en el papel del rotafolio o en la pizarra virtual.</p> <p><u>Entre las posibles respuestas se incluyen las siguientes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Otra persona que está mejor calificada ayudará. – Miedo a la vergüenza. Tal vez la persona no necesite realmente ayuda, y su asistencia sea rechazada. – No es su responsabilidad. Es un asunto privado. Es demasiado peligroso. – Podrían meterse en 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.

		<p>Mostrar el video opcional sobre el efecto testigo (Difusión de responsabilidad): https://www.youtube.com/watch?v=5-Az_BFoINo</p> <p>La intervención de testigos no consiste en avergonzar o humillar públicamente a alguien por su mal comportamiento. El objetivo de la intervención de testigos es interrumpir una situación en la que alguien está siendo sometido a un comportamiento dañino, para influir de manera positiva en el resultado. Existen muchas maneras diferentes en las que alguien puede intervenir para ayudar a otros, tanto directa como indirectamente. Para analizar esto un poco más, reflexionemos sobre nuestras experiencias personales respecto a la intervención.</p>
<p>Diapositiva: Reflexión personal sobre la intervención de testigos (cont.)</p>	 	<p>Duración para esta diapositiva: 3 minutos</p> <p><i>Haga clic para mostrar elementos en la diapositiva que provoquen la reflexión personal</i></p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Es probable que en algún momento de su vida, hayan sido testigo, o espectador, de una situación potencialmente dañina para una persona que necesitaba ayuda. Esta situación podría haber sucedido en el trabajo, en su vecindario o, tal vez, en algún lugar público. Si se sienten cómodos, cierren los ojos y piensen en esa situación. ¿Intervinieron para ayudar? ¿Por qué sí o por qué no?</p> <p>No se preocupen; aquí nadie los juzgará. No tendrán que compartir la experiencia. Este ejercicio es solo para que piensen por su cuenta.</p>

<p>Diapositiva: Reflexión personal sobre la intervención de testigos (cont.)</p>	 	<p>Duración para esta diapositiva/actividad: 5 minutos</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Reúna a los participantes y promueva una discusión grupal mediante la siguiente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> En función de su reflexión personal, ¿cuáles fueron los factores que consideraron para tomar la decisión de intervenir o no intervenir? <p><u>Entre las posibles respuestas se incluyen las siguientes:</u></p> <p>La situación era en público/ No conocía a las personas involucradas, así que decidí no intervenir porque era demasiado peligroso.</p> <p>Intervine porque la situación ocurrió en el trabajo y sentí que era mi responsabilidad.</p> <p>Después de que 2 o 3 participantes hayan compartido los factores considerados para intervenir, explique:</p> <p>A pesar de que el efecto testigo es algo que sucede en todas las sociedades del mundo, nuestra cultura, valores personales, experiencias de vida y normas organizacionales juegan un papel en nuestro proceso de toma de decisiones cuando decidimos intervenir o no.</p>
<div data-bbox="113 1218 268 1375">  </div> <p>Nota cultural: En algunas culturas en las que las jerarquías sociales son estrictas, es posible que nunca sea apropiado que una persona que posee menos poder intervenga y se dirija a alguien que se está comportando de manera inapropiada. Debata si esto es cierto en la cultura de los participantes de la capacitación y explique que en esta sesión se examinarán múltiples formas de intervenir que sean seguras, eficaces y culturalmente apropiadas.</p>		
<p>Diapositiva: Cultura e intervención de testigos</p> 		<p>Duración para esta diapositiva: 5 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> Sobre la base de nuestro conocimiento de la cultura aquí en (agregue el nombre del país), ¿qué aspectos culturales pueden influir en nuestra manera de actuar, en cuanto testigos, en situaciones relacionadas con la explotación y el abuso sexuales? <p><u>Entre las posibles respuestas se incluyen las siguientes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Normas culturales sobre la comunicación directa contra la indirecta. Jerarquía de poder, por ejemplo, la aceptabilidad de confrontar a alguien en una posición de poder. Queremos aclarar que puede resultar difícil o, incluso no ser seguro, que personas en una posición de poder más baja intervengan directamente. Las personas en posiciones de poder más bajas pueden buscar formas de intervenir indirectamente, como hablar con alguien en quien confíen y que pueda ayudar.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mantener las apariencias; la idea de no avergonzar a alguien enfrente de otras personas. • La importancia de la comunidad frente al individuo, por ejemplo, no querer alterar la armonía en la comunidad por el bien de una persona. <p><u>Pregunte a los participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el efecto testigo con la prevención de la conducta sexual inapropiada? <p><u>Después de algunas respuestas, afirme lo siguiente:</u></p> <p>Promover una cultura de «expresar las opiniones» en la que las personas usen competencias de intervención de testigos para ayudar a detener acciones o palabras inapropiadas antes de que se intensifiquen es una manera fundamental de prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales. De hecho, la intervención de testigos es una de las formas que los especialistas de todo el mundo consideran como la más eficaz para prevenir los actos de violencia sexual.¹</p> <p>La intervención de testigos es más eficaz cuando se realiza en una fase temprana, antes de que las palabras o acciones inapropiadas se intensifiquen hasta llegar a la explotación o el abuso. Es más probable que la intervención sea eficaz cuando las personas establecen sus límites y expectativas relativas a las conductas apropiadas tan pronto como adviertan palabras o acciones contrarias a sus valores y normas personales u organizacionales. Si bien reconocemos que las personas en posiciones de poder baja posiblemente no tengan la facultad para intervenir directamente, en esta sesión se identificarán formas en las que todas las personas, independientemente de su posición en la comunidad u organización, pueden actuar como testigos, ya sea directa o indirectamente, para ayudar a evitar incidentes de explotación, abuso o acoso sexuales. Para examinar esto un poco más, pasemos a un ejercicio que demuestra la manera en que las interacciones interpersonales pueden observarse en un continuo de comportamiento.</p>
--	---	---



Capacitación a distancia: El productor puede documentar las respuestas sobre las expectativas del grupo en la pizarra o en la pantalla de chat.

¹ [Stop SV: A Technical Package to Prevent Sexual Violence, CDC, 2016](#)

Tema dos: El continuo de comportamiento

Duración: 20

minutos Objetivos

de aprendizaje:

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

Sesión 1 // Tema 1

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?

Diapositiva: Continuo de comportamiento

Sesión 1 // Tema 2

El continuo de comportamiento



- 1 ¿Dónde dirías lo que piensas?
- 2 ¿Dónde intervenirías para ayudar a otras personas?



Duración para esta diapositiva: >1 minuto



El facilitador dice:

Las conductas sexuales indebidas pueden observarse en un continuo de comportamiento de interacción humana. En un extremo del continuo hay comportamientos profesionales, respetuosos y seguros. En el otro, se ubican el abuso, la violencia y la explotación sexuales. Entre estos dos extremos opuestos existen otros comportamientos, incluidos aquellos que comienzan a sentirse inapropiados, intimidantes y acosadores. Nuestra responsabilidad, como colegas que prestamos apoyo, es intervenir antes de que un comportamiento avance hacia la violencia sexual.²



Nota lingüística: Verifique la comprensión de la palabra «continuo». Considere reemplazar la palabra con «gama» u otra palabra local que defina el concepto de que los comportamientos van desde aceptable hasta infracción, pasando por inaceptable.

Diapositiva: Aplicación del continuo de

Sesión 1 // Tema 2

El continuo de comportamiento



- 1 ¿Dónde dirías lo que piensas?
- 2 ¿Dónde intervenirías para ayudar a otras personas?

comportamiento



Duración para esta diapositiva/actividad: 10 minutos


Voy a leer una situación y me gustaría que se desplacen hacia la zona de la sala a la que pertenecen según su decisión de intervenir o no. En un lado de la sala hay un rotafolio con la etiqueta «Intervenir» y en el otro, uno con la etiqueta «No intervenir».

Esta es la primera parte de la situación:

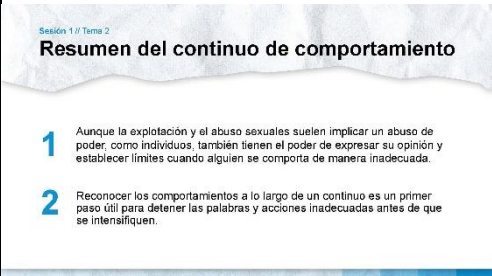


Jennifer tiene 23 años y se graduó recientemente de la universidad. Hace varios meses consiguió un trabajo en una organización local de la sociedad civil para desempeñarse como oficial del programa de desarrollo juvenil. Hace unas semanas, escuchó a su jefe de 39 años hacer comentarios sexualmente inapropiados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

² Fuente: [Engaging Bystanders in Sexual Violence Prevention, NSVRC, 2009](#)

		<p>Muévanse a la parte de la sala según su decisión sobre intervenir o no.</p> <p>En la capacitación en línea, pida a los participantes que escriban en el chat la posición a la que creen que pertenece su comportamiento, en una escala del 1 al 5, siendo el 1 definitivamente no intervenir y el 5 definitivamente intervenir.</p> <p>Nuevamente, 1 es <i>definitivamente no intervenir</i> y 5 es <i>definitivamente intervenir</i>. No hay respuestas correctas o incorrectas, intervenir es una decisión personal basada en el contexto de la situación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿A alguien le gustaría compartir por qué se colocó en un lugar en particular? <p><u>Permita una respuesta y diga:</u></p> <p>Está bien, esta es la siguiente parte de la situación.</p> <p><i>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.</i></p> <p>Muévanse a la parte de la sala apropiada según su decisión de intervenir o no.</p> <p>En la capacitación en línea, pida a los participantes que escriban en el chat la posición a la que creen que pertenece su comportamiento, en una escala del 1 al 5, siendo el 1 definitivamente no intervenir y el 5 definitivamente intervenir.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿A alguien le gustaría compartir por qué se colocó en un lugar en particular esta vez? <p><u>Pregunte:</u></p> <p>Si Jennifer estuviera en una posición de poder más baja, por ejemplo, si se encargara de la limpieza de las oficinas, ¿cómo podría esto influir en su disposición a intervenir? ¿Qué pasaría si estuviera en una posición de poder más alta, si fuera, por ejemplo, directora de finanzas?</p> <p><u>Pregunte a los participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> En función de esta descripción, ¿dónde consideran que se ubica este comportamiento en el continuo de comportamiento? <p>Después de escuchar una respuesta, confirme que se trata claramente de un caso de acoso sexual.</p> <p>Haga clic para revelar la parte final de la situación.</p> <p><i>Ayer Jennifer vio a su jefe hablar muy de cerca con una adolescente que forma parte de uno de sus programas. Jennifer hizo contacto visual con ella y se dio cuenta de que se sentía incómoda con la situación.</i></p> <p>Una última vez, muévanse a la parte apropiada de la sala según su decisión de intervenir o no.</p>
--	--	--

		<p>En la capacitación en línea, pida a los participantes que escriban en el chat la posición a la que creen que pertenece su comportamiento, en una escala del 1 al 5, siendo el 1 definitivamente no intervenir y el 5 definitivamente intervenir.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿A alguien le gustaría compartir por qué se colocó en un lugar en particular esta vez? <p>Agradezca a los participantes por compartir y refuerce la idea de que la intervención es una decisión personal.</p> <p><u>Pregunte a los participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> En función de la descripción del comportamiento en esta situación, ¿dónde ubicarían este comportamiento en el continuo de comportamiento? <p>Después de escuchar una respuesta, confirme que se trata de un caso de explotación sexual porque el jefe de [NOMBRE] está abusando de su posición de poder en relación con la joven que es beneficiaria y que participa en un programa que él supervisa.</p>
--	---	---

Capacitación en línea: Para el ejercicio del continuo de comportamiento, pida al productor que administre el chat en el que los participantes escriben como calificarían el comportamiento según una escala del 1 (*definitivamente no intervenir*) al 5 (*definitivamente intervenir*).

<p>Diapositiva: Resumen del continuo de comportamiento</p> 	 	<p>Duración para esta diapositiva: 2 minutos</p> <p>El facilitador dice:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 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. <p>También tienen el poder de ser un aliado de otra persona y acercarse para ayudarla mediante la intervención activa de testigos. Cuando las personas se acercan para ayudar a las demás, están trabajando para enfrentar el problema, así como para aumentar el nivel de confianza y respeto en una organización o comunidad.</p> <p>Imaginen que están al tanto de una situación inapropiada o de un patrón de comportamiento que es problemático. Quizás ustedes no son el objetivo de dicho comportamiento, pero alguien más lo es. Algunas de las cosas que pueden hacer como testigos pueden ser sutiles o, en otras palabras, imperceptibles, pero aún así pueden ser de mucha ayuda en una situación concreta. Vamos a revisar una variedad de estrategias para la intervención de testigos y luego terminaremos la sesión con algo de práctica.</p>
---	--	---

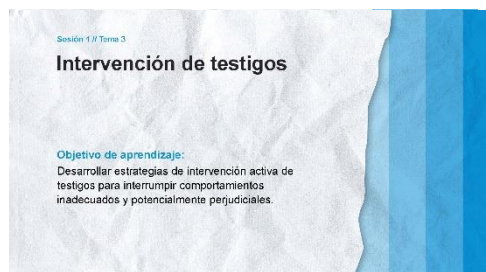
Tema tres: La intervención de testigos

Duración: 45

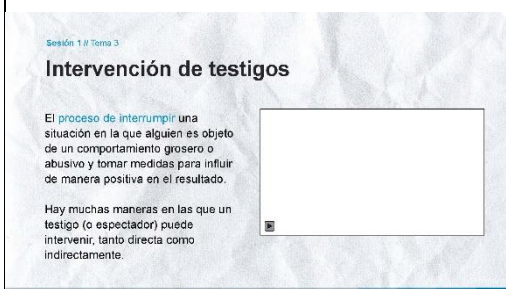
minutos Objetivos

de aprendizaje:

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



Diapositiva: Definición de la intervención de testigos



Duración para esta diapositiva/actividad: 2 minutos



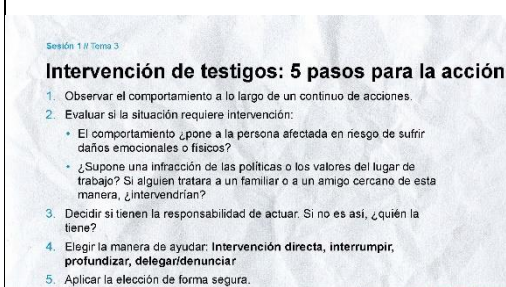
Pregunte:

¿Quiere alguien compartir su definición de intervención de testigos?

Luego de escuchar una o dos respuestas y haga clic para mostrar la definición en la diapositiva:

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.

Diapositiva: Intervención de testigos: Cinco



pasos para la acción



Duración para esta diapositiva/actividad: 5 minutos







Intervención de testigos: Cinco pasos para la acción

El facilitador dice:

La intervención de testigos puede dividirse en los siguientes cinco pasos:

- 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. Evaluar** si la situación requiere intervención:
 - 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?

Si respondieron sí a cualquiera de estas preguntas, entonces la respuesta es sí, la intervención es necesaria.

		<p>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.</p> <p>4. Elegir cómo ayudar. Discutan cómo podría verse una intervención en cada una de las siguientes opciones: intervención directa, interrumpir, profundizar, delegar/denunciar.</p> <p>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?</p>																
<p>Diapositiva: Maneras de intervenir: Intercambio de ideas</p> <div><p><small>Sesión 1 // Tema 3</small></p><p>Maneras de intervenir: Intercambio de ideas</p><table><thead><tr><th>Intervención directa</th><th>Distraer/interrumpir</th><th>Profundizar</th><th>Delegar/denunciar</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table></div>	Intervención directa	Distraer/interrumpir	Profundizar	Delegar/denunciar													<div><p>Duración para esta diapositiva: 5 minutos</p></div> <div><p>Nota para el facilitador:</p><p><u>Distribuya la situación uno: Documento sobre la intervención de testigos</u></p></div> <div><p>El facilitador dice:</p><p>Cuente del 1 al 5 para que haya cinco grupos.</p><p>Cada grupo discutirá una de las situaciones correspondientes del documento (1-5). Tendrán cinco minutos para discutir las preguntas que figuran en el documento y la forma de aplicar el proceso de intervención de testigos en función de la situación asignada.</p><p>Cuando nos reintegremos, cada grupo tendrá 5 minutos para presentar al grupo completo la situación y las respuestas. Pueden seleccionar a un representante para la presentación, pero todos los miembros del grupo son bienvenidos a añadir comentarios.</p><p>Recuerden que no hay respuestas correctas o incorrectas. El propósito de esta actividad es analizar la variedad de opciones que alguien podría tener para influir positivamente en el resultado en una situación en la que alguien puede estar en peligro. Delegar o denunciar es a menudo la manera más segura de actuar.</p></div> <div><p>Opcional: Muestre a los participantes la diapositiva con la tabla «Intercambio de ideas sobre las formas de intervenir», que pueden copiar para organizar sus pensamientos.</p></div> <div><p>Nota para el facilitador:</p><p>Algunas de las situaciones les parecerán familiares a los participantes si completaron ya la sesión 4 del módulo 1, Reconocimiento de las conductas prohibidas.</p></div>	
Intervención directa	Distraer/interrumpir	Profundizar	Delegar/denunciar															



Nota para la capacitación en línea: En la capacitación en línea, el facilitador puede elegir que las personas reflexionen y compartan sus opiniones en el grupo completo o que el productor divida al grupo en salas de reunión virtuales y que luego se reúnan todos de nuevo para la discusión grupal. Para las discusiones en grupos pequeños, asigne de antemano una situación a cada grupo y proporcione el documento a los participantes de manera electrónica para que puedan seguirlas en sus grupos. En cualquiera de las opciones, el productor debe compartir la diapositiva con el ejemplo que se está discutiendo en el grupo completo para la recapitulación.

Diapositiva: Situación 1

Sesión 1 // Tema 3

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 lindos 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.



Duración de esta diapositiva/discusión: 5 minutos



El facilitador pregunta:

¿Alguien del grupo 1 quisiera leer el caso y compartir lo que discutieron en grupo?

Conceda uno o dos minutos al grupo uno para que comparta sus reflexiones y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:

- Una intervención directa puede consistir en decirle directamente a los hombres que sus comentarios son inapropiados o llamar aparte a uno solo y decirle que los comentarios son inapropiados y que deben detenerse.
- Una intervención privada probablemente sea más eficaz, así los hombres implicados en la conducta indebida no adoptan una actitud defensiva.
- Este comportamiento también puede denunciarse al personal directivo o delegarse a otro colega de confianza para que intervenga.

Diapositiva: Situación 2

Sesión 1 // Tema 3

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.



Duración de esta diapositiva/discusión: 5 minutos





El facilitador pregunta:

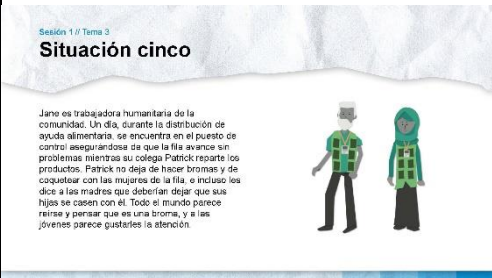
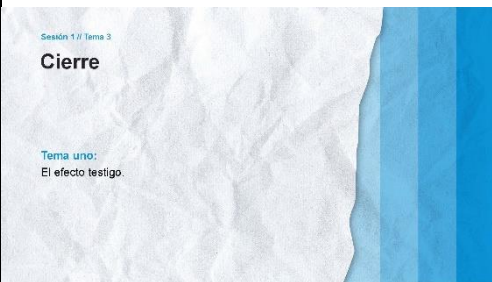
¿Alguien del grupo 2 quisiera leer el caso y compartir lo que discutieron en grupo?

Conceda uno o dos minutos al grupo 2 para que comparta sus reflexiones y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:

- Una intervención directa puede consistir en decirle directamente a Lee que su broma es inapropiada. Otro tipo de intervención es llamar aparte a una de las personas que se ríe y decirle que se detenga porque la broma es ofensiva.
- Tenga en cuenta que una intervención privada probablemente sea más eficaz, así la persona implicada en la conducta indebida no adopta una actitud defensiva.
- Este comportamiento también puede denunciarse al personal directivo o delegarse a otro colega de confianza para que intervenga.

<p>Diapositiva: Situación 3</p> <p><small>Sesión 1 // Tema 3</small> Situación tres</p> <p>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.</p> <p>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.</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duración de esta diapositiva/debate: 5 minutos</p> <p>El facilitador pregunta:</p> <p>¿Alguien del grupo 3 quisiera leer la situación y compartir lo que discutieron en grupo?</p> <p><u>Conceda uno o dos minutos al grupo 3 para que comparta sus reflexiones y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seikmon puede hablar con Maung sobre las visitas y por qué son inapropiadas. • Seikmon puede hablar con la abuela y averiguar que otras cosas suceden durante las visitas. • Puede realizar una denuncia a través del mecanismo de denuncia de explotación y abuso sexuales de la organización. <p>Nota para el facilitador:</p> <p>En el debate de recapitulación asegúrese de destacar la manera en que la intervención y la detección tempranas de comportamientos manipulativos que los abusadores emplean para acceder a las posibles víctimas (denominado también seducción o captación de víctimas³) puede ayudar a prevenir incidentes de violencia sexual mas graves.</p>
<p>Diapositiva: Situación 4</p> <p><small>Sesión 1 // Tema 3</small> Situación cuatro</p> <p>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 «las encantadoras» que son las mujeres y un día ella lo encuentra mirando imágenes pornográficas en su teléfono personal.</p> <p>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.</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duración de esta diapositiva/discusión: 5 minutos</p> <p>El facilitador pregunta:</p> <p>¿Alguien del grupo 4 quisiera leer la situación y compartir lo que discutieron en grupo?</p> <p><u>Conceda uno o dos minutos al grupo 4 para que comparta sus reflexiones y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:</u></p> <p>Primeras señales de advertencia:</p> <p>Comentarios sobre las mujeres. Mirar imágenes pornográficas. Estos comportamientos deberían haberse denunciado y abordados anteriormente y evitar así, tal vez, la situación actual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una estrategia de intervención directa podría ser que Erika informe sobre dicho comportamiento directamente a la persona de contacto apropiada, de acuerdo con los procedimientos de denuncia de la organización. • Una estrategia de delegación sería contarle a alguien en quien Erika confíe en que intervenga en su nombre.

³Véase <https://www.rainn.org/news/grooming-know-warning-signs> para más información sobre la seducción o captación de víctimas.

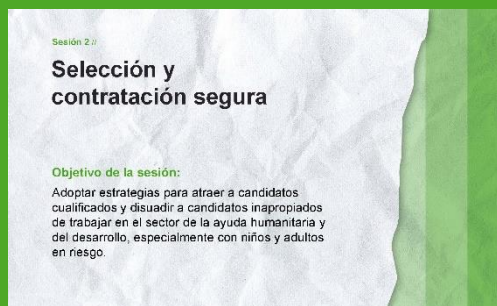
<p>Diapositiva: Situación 5</p>  <p>Sección 1 // Tema 3 Situación cinco</p> <p>Jane es trabajadora humanitaria de la comunidad. Un día, durante la distribución de ayuda alimentaria, se encuentra en el puesto de control asegurándose de que la fila avance sin problemas mientras su colega Patrick reparte 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 hijos se casen con él. Todo el mundo parece reírse y pensar que es una broma, y a las jóvenes parece gustarles la atención.</p>	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duración de esta diapositiva/discusión: 5 minutos</p> <p>El facilitador pregunta:</p> <p>¿Alguien del grupo 5 quisiera leer la situación y compartir lo que discutieron en grupo?</p> <p>Situación 5:</p> <p><u>Conceda uno o dos minutos al grupo 5 para que comparta sus reflexiones y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Si Jane se siente cómoda hablando con Patrick, podría intervenir directamente, diciéndole que su broma le parece inapropiada y que se detenga. Recuerden que es mejor que una intervención directa tenga lugar en un entorno privado, para evitar que la persona involucrada en el comportamiento ofensivo adopte una actitud defensiva. • Jane podría interrumpir la situación, bromeando con Patrick y diciéndole algo como «ellas no se casarían contigo. ¡Eres muy viejo!». Se necesitaría una interacción de seguimiento para evitar que suceda de nuevo. • Jane podría delegar la intervención, pidiéndole a un supervisor o a alguien en quien confíe, que hable con Patrick acerca de este comportamiento ofensivo.
<p>Diapositiva: Sesión 1: Cierre</p>  <p>Sección 1 // Tema 3 Cierre</p> <p>Tema uno: El efecto testigo</p>	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duración de esta diapositiva/ejercicio: 2-5 minutos según el tiempo restante de la presentación de las situaciones</p> <p>Si hay tiempo suficiente, responda las preguntas del «Estacionamiento» o dígame a los participantes que responderá las preguntas una vez terminada la sesión en caso de ser necesario.</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Gracias a todos por su participación activa en la capacitación de hoy. Esperamos que hayan aprendido mucho y que se lleven los conceptos esenciales sobre la manera en que podemos prevenir la explotación y el abuso sexuales mediante la intervención de testigos. En cuanto personal del sector de la ayuda humanitaria y del desarrollo internacional, es nuestro deber cumplir las normas de conducta más altas y denunciar las conductas inapropiadas y dañinas.</p>

Sesión dos: Selección y contratación segura

Duración: 3,5 horas

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.



Introducción y expectativas

Duración para esta diapositiva: 45

minutos **Objetivos de aprendizaje:**

- Establecer los objetivos y las expectativas de la capacitación y generar un ambiente seguro para discutir temas delicados.

Introducción




Nota para el facilitador: Si la sesión se imparte de forma independiente como un módulo de capacitación individual, asegúrese de incluir la sección de introducción de las páginas 8 a 11.



Tema uno: Planificación de la contratación para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales

Duración para esta diapositiva: 1 hora y

45 minutos **Objetivos de aprendizaje:**

- Identificar los riesgos de explotación, abuso y acoso 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, abuso y acoso sexuales.
- Describir la manera en que los anuncios para los puestos de trabajo puede ayudar a atraer a los candidatos correctos.

<p><small>Sesión 2 //</small></p> <h2>Selección y contratación segura</h2> <p>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.</p>	<p>...</p>	<p>El facilitador dice:</p> <p>Bienvenidos a esta sesión sobre selección y contratación segura. Esta sesión se centra en la manera en que las organizaciones pueden contratar y conservar personal de altamente calificado y desarrollar medidas en la estructura organizacional que prevengan la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Se incluirá:</p>
<p>Diapositiva: Tema uno: Planificación de la contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales</p> <p><small>Sesión 2 // Tema 1</small></p> <h3>Planificación de la contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales</h3> <p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>Nota para el facilitador:</p> <p>Introduzca la sesión de selección y contratación segura. Revise los objetivos de aprendizaje del tema uno: Planificación de la contratación para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales</p> <p>Nota para el facilitador:</p> <p>Mencione que compartirá detalles de una historia sobre un caso de abuso sexual de conocimiento público y que, por lo tanto, ya no es confidencial.</p>
<p>Diapositiva: Planificación de la contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales</p> <p><small>Sesión 2 // Tema 1</small></p> <h3>Planificación de la contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales</h3> <p>Joel Davis en una fotografía del sitio web de Youth to End Sexual Violence.</p> 	<p>...</p>	<p>El facilitador dice:</p> <p>Durante los últimos años, han salido a la luz muchos casos de gran repercusión sobre trabajadores humanitarios involucrados en casos de explotación y abuso sexuales de las personas a las que asisten y también casos de acoso y abuso sexuales de compañeros de trabajo. En muchos casos, los individuos tenían historias de abuso que podrían haberse detectado antes de ser contratados, si se hubiesen realizado verificaciones de antecedentes y de referencias de manera adecuada. Tomemos el caso de Joel Davis, un trabajador humanitario que fue arrestado en julio de 2018 en Nueva York por intento de explotación sexual de un menor y posesión de material de abuso sexual de menores. Joel fue capturado por un investigador encubierto mientras hacía planes para violar a dos menores, de ocho y dos años.</p>
		<p>Joel tenía 22 años y ya era un trabajador humanitario conocido. Afirmó ser un especialista sobre el tema de las violaciones en situaciones de conflictos. Aseguró que había creado una organización internacional denominada Youth to End Sexual Violence (Jóvenes para Acabar con la Violencia Sexual) y también que se había desempeñado como embajador para el representante especial de las Naciones Unidas para la violencia sexual en situaciones de conflictos. Además, dijo que fue director de campaña de un comité directivo para terminar con las violaciones en los conflictos, que comprendía más de 5000 organizaciones de derechos humanos y otros expertos. También aseguró que era candidato para el Premio Nobel de la Paz.</p>

	 	<p>Una simple verificación de antecedentes podría haber revelado que no se había graduado de la universidad como decía y que su organización no estaba en funcionamiento. La condición de organización sin fines de lucro había sido revocada tres años antes y no había registros de actividad empresarial. Tampoco tenía ninguna documentación que demostrara su experiencia, y que pudiera verificarse, como «especialista» en materia de violencia sexual en situaciones de conflictos. Esta información figuraba en registros públicos. Cualquiera podría haberla verificado. Pero nadie lo hizo.</p> <p>En enero de 2020, Joel se declaró culpable por incitar a un niño a involucrarse en actividades sexuales ilegales, posesión de pornografía infantil y distribución y recepción de pornografía infantil. Ahora enfrenta una condena de 10 años.</p> <p>Como ya sabemos por los numerosos incidentes de explotación, abuso y acoso sexuales que han salido a la luz, en especial con los movimientos MeToo y AidToo, este caso no constituye una excepción. Hay numerosos ejemplos de depredadores que son contratados en organizaciones humanitarias. El trabajo humanitario proporciona una fachada para los delincuentes que quieren tener acceso a menores y a otras personas, donde pueden trabajar con poca supervisión directa, con fácil acceso a los niños y a otras personas en riesgo y ser vistos desde afuera como héroes por mucha gente.</p> <p>Nota para el facilitador:</p> <p>Si hay tiempo suficiente, pregunte a los participantes si están al tanto de algún caso de este tipo (aunque no esté relacionado con el sector de la ayuda humanitaria). Asegúrese de hacer hincapié en la necesidad de mantener el anonimato si los ejemplos son confidenciales.</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>A pesar de todos nuestros mejores esfuerzos por evitar que posibles perpetradores ingresen en nuestras organizaciones, aun así es posible que terminen siendo contratados. Las verificaciones de antecedentes no siempre revelan todo, y algunas personas son capaces de ocultar aspectos de sus puestos anteriores que son motivo de preocupación. Sin embargo, si examinamos todos los aspectos del proceso de selección y contratación, desde el diseño de las descripciones de los puestos de trabajo hasta la realización cuidadosa de entrevistas, podemos hacer mucho para que nuestras organizaciones sean más seguras para las personas a las que prestamos asistencia y para nuestro personal.</p>
--	--	---



Nota cultural: Este es solo un ejemplo de un caso conocido de explotación y abuso sexuales. Hay muchos. El facilitador puede elegir otro ejemplo que sea más adecuado y realista en función del contexto. La cuestión es que la explotación y el abuso sexuales ocurren en todas partes y en todos los países, por lo que es importante contar con políticas, sistemas y actividades en vigor a fin de evitar que los delincuentes accedan a nuestras organizaciones.

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

Sesión 2.0 / Tema 1

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?



Duración para esta diapositiva/actividad: 35 minutos

El facilitador dice:

Ahora vamos a examinar cómo identificar los riesgos de explotación y abuso sexuales en los puestos de trabajo y cómo mitigarlos. Vamos a empezar analizando la descripción del puesto.

Nota para el facilitador:

En esta sesión, los grupos trabajarán con la descripción del puesto de trabajo que se les haya asignado, para ayudarlos a comprender los conceptos de este tema. Las cuatro descripciones de los puestos se encuentran en el apéndice, en el documento 1. Las cuatro descripciones de los puestos son las siguientes: Conductor, técnico en WASH (agua, saneamiento e higiene), funcionario de finanzas y coordinador de atención sanitaria. Puede utilizar otras descripciones de puestos de su propia organización, pero asegúrese de elegir una variedad que incluya un conductor, un puesto de programa, un puesto de operaciones y un puesto de tipo administrativo.

El facilitador dice:

En esta sesión, trabajarán en grupos pequeños con la descripción del puesto que se les asigne, que es común en los entornos de ayuda humanitaria y de desarrollo (o con los puestos de su propia organización). Cada grupo tendrá una descripción de un puesto diferente. Los grupos utilizarán la descripción del puesto en actividades de aprendizaje sucesivas a medida que vayan analizando cada una de las áreas de aprendizaje esenciales, en el proceso de selección y contratación. Las sesiones de aprendizaje se centran en la identificación y la mitigación de los riesgos de explotación y abuso sexuales en el proceso de contratación. Al final de la sesión, contarán con un conjunto de ideas procedentes de todos los grupos, que podrá utilizar o adaptar para su propio uso.

Una práctica segura en la contratación significa que cada etapa del proceso debe considerarse cuidadosamente para disuadir a los candidatos inadecuados de postularse o para que no sean contratados para trabajar en su organización.

<p>Informar al grupo completo — Puesto de conductor</p>	<div data-bbox="726 427 761 477"></div> <div data-bbox="722 730 764 768"></div> <div data-bbox="726 1066 761 1115"></div>	<p>Nota para el facilitador:</p> <p>Explique a los participantes que serán divididos en grupos (de dos a cuatro personas) y que cada grupo tendrá una descripción de un puesto usual en el entorno de la ayuda humanitaria y del desarrollo. Utilizarán esta descripción del puesto durante toda esta sesión mientras trabajan sobre el proceso de selección y contratación.</p> <p><u>Actividad: Descripciones</u></p> <p><u>de puestos de trabajo</u> El</p> <p>facilitador dice:</p> <p>Ahora vamos a dividirnos en grupos, y cada grupo identificará los problemas relacionados con los riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales en la descripción del puesto. En sus grupos, respondan las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales en este puesto? • ¿Qué tareas o texto añadiría para ayudar a prevenir o mitigar la explotación, el abuso y el acoso sexuales? <p>Por favor, anoten sus respuestas y elijan a una persona para compartir las respuestas cuando nos reunamos nuevamente con el grupo completo.</p> <p>Notas para el facilitador:</p> <p>Cuando los participantes regresen al grupo completo, pida a cada grupo que presente las conclusiones correspondientes a su descripción del puesto.</p> <p>Después de cada presentación, puede añadir otros riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales o estrategias de prevención, como se indica a continuación, que no hayan sido mencionados.</p> <p>PUESTO DE CONDUCTOR</p> <p>Riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad para conducir solo a diferentes zonas y recoger a niños o adultos en riesgo • Posibilidad de intercambiar viajes por favores sexuales • Los conductores pueden ser percibidos como personas con poder y estatus, lo que resulta atractivo para los niños o adultos en riesgo • Pueden ser sobornados o coaccionados por otros miembros del personal para que los ayude a realizar actividades relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales (un conductor no puede negarse si el director para el país le pide que le lleve a una trabajadora sexual)
---	---	---

<p>Informar al grupo completo — Puesto de técnico en WASH</p>	<p>Prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Añadir la responsabilidad de mantener registros diarios detallados de los viajes, incluidos el kilometraje y los nombres de los pasajeros • Ejemplo de un texto relativo a la prevención para todas las descripciones de puestos de trabajo: <p><i>El personal de la organización debe cumplir con el Código de Conducta que prohíbe la explotación, el abuso y el acoso sexuales de los participantes en los programas y del personal. También se espera que el personal cree y mantenga un entorno de trabajo que impida la explotación, el abuso y el acoso sexuales y que denuncie cualquier sospecha de incidentes de este tipo, que constituyen una violación del Código de Conducta. Se prohíbe tomar represalias contra cualquier persona que presente una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales. Toda violación del Código de Conducta será tratada como un asunto grave que dará lugar a medidas disciplinarias.</i></p> <p>Nota: Se puede recalcar a los conductores que tienen la capacidad y el deber de denunciar a cualquier persona, incluido el personal directivo superior, si se les pide que participen en una actividad con la que no se sientan cómodos o que se opone a la política de la organización (por ejemplo, llevar al personal a conocer prostíbulos).</p> <p>PUESTO DE TÉCNICO EN WASH</p> <p>Riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mucho contacto con la comunidad, lo que genera oportunidades para la explotación, el abuso y el acoso sexuales • Pasan mucho tiempo viajando, es decir, fuera de la base de operaciones, lo que puede dar lugar a circunstancias propicias para la explotación, el abuso o el acoso sexuales en hoteles, bares, etc. • Pueden considerar que tienen poder y estatus, de los que pueden abusar • Responsables de la contratación de personal, lo que brinda oportunidades para la explotación, el abuso o el acoso sexuales. <p>Prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Añadir la responsabilidad de registrar viajes y actividades • Añadir un enunciado sobre el requisito de seguir las prácticas de contratación de la organización al contratar personal • Añadir un texto sobre la prevención de la explotación, el abuso o el acoso sexuales en la descripción del puesto de trabajo (véase la nota en la descripción del puesto de conductor) • Añadir un enunciado sobre la incorporación de medidas contra la explotación, el abuso o el acoso sexuales
---	--

<p>Informar al grupo completo — Puesto de funcionario de finanzas</p>		<p>PUESTO DE FUNCIONARIO DE FINANZAS</p> <p>Riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene fácil acceso a dinero que puede ser utilizado con fines ilícitos • Paga en efectivo a los trabajadores ocasionales • Establece su propio archivo de recibos de efectivo, sin supervisión • Puede ser sobornado o coaccionado por el personal debido al fácil acceso al dinero • Puede considerar que tiene poder y estatus, de los que puede abusar <p>Prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Añadir el requisito de que las solicitudes de dinero del programa solo pueden hacerse bajo la supervisión del jefe de Finanzas • Indicar que el pago al personal ocasional debe realizarse de acuerdo con los procedimientos establecidos • Asistir al jefe de Finanzas en el establecimiento del sistema de archivo de los recibos de efectivo • Añadir un texto sobre la prevención de la explotación, el abuso o el acoso sexuales en la descripción del puesto de trabajo (véase la nota en la descripción del puesto de conductor)
<p>Informar al grupo completo — Coordinador de atención sanitaria</p>		<p>PUESTO DE COORDINADOR DE ATENCIÓN SANITARIA</p> <p>Riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene acceso a niños y adultos en riesgo en centros sanitarios privados • Contrata a trabajadores ocasionales que colaboran estrechamente con los miembros de la comunidad • Puede considerar que tiene poder y estatus, de los que puede abusar • Puede tener conocimientos especializados o acceso a medicamentos/tratamientos escasos • Pasa mucho tiempo viajando, es decir, fuera de la base de operaciones, lo que puede dar lugar a circunstancias propicias para la explotación, el abuso o el acoso sexuales en hoteles, bares, etc. <p>Prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dado que en este puesto se establece el protocolo de los servicios sanitarios, añada algunas frases sobre la incorporación de medidas y protocolos relacionados con la explotación, el abuso y el acoso sexuales. • Añadir un enunciado sobre la responsabilidad de reforzar la formación y la política sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales con todos los trabajadores ocasionales y el personal

<p><small>Sesión 2 // Tema 1</small></p> <p>Actividad: Diversidad en el entorno laboral</p> <p><i>¿Qué cambios realizaría para disminuir los obstáculos para las mujeres, las personas con discapacidad y otros grupos minoritarios?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Indicar que el personal y los trabajadores ocasionales serán contratados de acuerdo con los procedimientos de contratación establecidos Añadir un texto sobre la prevención de la explotación, el abuso o el acoso sexuales en la descripción del puesto de trabajo (véase la nota en la descripción del puesto de conductor) <p>Para concluir esta actividad, mencione que las descripciones de los puestos de trabajo deben redactarse de la forma más sencilla posible, especialmente el texto sobre la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales.</p> <p>Actividad: Diversidad en el entorno laboral 35 minutos</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Disponer de una plantilla diversa, especialmente con un equilibrio de género, puede ayudar a reducir los riesgos de conductas sexuales indebidas en el lugar de trabajo, como el acoso sexual e incluso la explotación y el abuso sexuales.⁴ Asimismo, una plantilla más diversa puede ayudar a generar una cultura de «expresar las opiniones», en la que el personal que tradicionalmente ha quedado fuera del entorno de trabajo por razones de género, etnia u otras características, puede sentirse menos aislado y vulnerable. El personal puede sentirse más empoderado para denunciar los incidentes de explotación y abuso sexuales, lo que también contribuye a su prevención.</p> <p>Utilizando la descripción del puesto asignada, vamos a dividirnos en grupos para discutir la manera en que un entorno diverso puede ayudar a reducir el riesgo de explotación y abuso sexuales. En sus pequeños grupos, analicen la descripción del puesto e indiquen los cambios que podrían hacer para reducir las barreras para las mujeres, las personas con discapacidad y otros grupos que históricamente han tenido menos poder en la sociedad, sin que ello afecte los resultados del trabajo. También deben considerar el contexto cultural: ¿hay grupos que históricamente o en la actualidad se enfrentan a barreras por motivos de etnia o afiliación religiosa?</p> <p>Tengan en cuenta que en muchas descripciones de puestos se incluyen requisitos de educación y experiencia excesivamente altos y, a veces, son irrelevantes o innecesarios para que alguien desempeñe el trabajo eficazmente. Estos requisitos pueden suponer un obstáculo para las mujeres, las personas con discapacidad y los grupos étnicos y sociales con menor acceso a la educación, pero que serían capaces de realizar el trabajo.</p> <p>Nota para el facilitador:</p> <p>Cuando los participantes regresen al grupo completo, pida a cada grupo que presente las conclusiones correspondientes a su descripción del puesto. Después de cada presentación, puede añadir sugerencias (como se indica abajo) que no hayan sido mencionadas:</p>
---	---

⁴ (<https://www.eeoc.gov/eeoc-select-task-force-study-harassment-workplace>)



Nota cultural: En algunas culturas, se considera que no es apropiado que las mujeres se desempeñen como conductoras o que el entorno de trabajo es muy peligroso para ellas. En esos contextos, es posible que las mujeres sean contratadas como conductoras para trabajos que no las pongan en situaciones consideradas peligrosas, como conducir para conseguir suministros locales, trasladar al personal entre los alojamientos y la oficina, y realizar viajes desde y hacia el aeropuerto. Las conductoras también pueden ser designadas para conducir a otras empleadas al lugar de trabajo.

Diapositiva: Anuncios y búsqueda

Sesión 2 // Tema 1

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

Duración para esta diapositiva/actividad:

35 minutos

El facilitador dice:

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

Diapositiva: Anuncios - Actividad

Sesión 2 // Tema 1

Anuncios



Promover un entorno diverso.



Garantizar la igualdad de oportunidades a todos los candidatos cualificados.



Expectativas sobre el comportamiento del personal.



Nota para el facilitador:

Pida a los participantes que, en sus grupos, escriban un breve anuncio para la descripción del puesto que se les asignó y que consideren dónde lo publicarían para atraer a mujeres y a otros candidatos diversos.

El facilitador dice:







¡Sean creativos! También pueden considerar la posibilidad de utilizar el texto sobre explotación, abuso y acoso sexuales que ya habían creado para la descripción del puesto y las modificaciones que le hicieron para reducir las barreras para las mujeres y otros candidatos diversos.

Nota para el facilitador:

Cuando los participantes regresen al grupo completo, pida a cada grupo que presente las conclusiones correspondientes a su descripción del puesto. Después de cada presentación, puede añadir sugerencias (como se indican abajo) que no hayan sido mencionadas.

El texto del anuncio debe mencionar lo siguiente:

- Se promueve un entorno diverso
- Se garantiza la igualdad de oportunidades a todos los candidatos cualificados
- Comportamientos que se espera del personal (y que a nadie se le puede pedir dinero u otros favores a cambio de un trabajo)
- Tolerancia cero con las violaciones de la política de explotación y abuso sexuales
- Responsabilidad de crear un entorno seguro
- Un enunciado en el que se anime a las mujeres y a las personas con discapacidad a postularse

<p>Diapositiva: Anuncio de trabajo (ejemplos)</p>  <p><small>Sesión 2 // Tema 1</small></p> <p>Publicación de anuncios</p> <ul style="list-style-type: none">  Clinicas de salud  Centros de mujeres  Centros escolares  Puntos de encuentro  Clubes 	<p>Ejemplos para publicar. Esto será específico del lugar, pero algunos ejemplos pueden ser los siguientes:</p> <p>Lugares frecuentados por mujeres y personas con discapacidad, como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Clínicas de salud <input type="checkbox"/> Centros para mujeres <input type="checkbox"/> Centros escolares <input type="checkbox"/> Puntos de encuentro <input type="checkbox"/> Clubes comunitarios
---	---

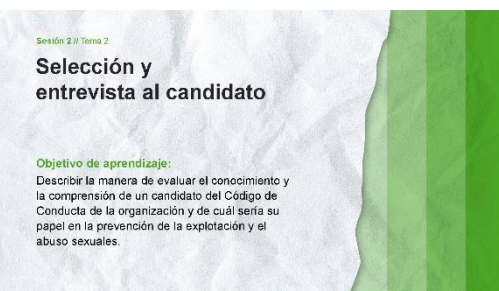
Tema dos: Selección y entrevista

Duración: 40 minutos

Objetivos 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.

Diapositiva: Tema dos: Selección y entrevistas a candidatos



Diapositiva: Exclusivo (Denuncias en la RDC)



Duración para esto: Diapositiva/introducción: 5 minutos



Nota para el facilitador:

Introduzca el tema dos: Selección y entrevistas a candidatos




El facilitador dice:

El propio proceso de contratación supone un alto riesgo de explotación sexual. Por ejemplo, las recientes acusaciones en la RDC de explotación sexual durante la respuesta al ébola (2021) reveló que algunas mujeres tuvieron que intercambiar favores sexuales para obtener empleos en las ONG. Nunca debe permitirse que una sola persona se encargue de la selección y contratación de los trabajadores, ni siquiera cuando se trate de trabajadores ocasionales o temporales. Lo ideal sería que haya un panel de contratación que incluya al menos una mujer. Al menos dos personas deben participar en las contrataciones rápidas, y una de ellas debe ser una mujer. Asimismo, los procesos de contratación deben supervisarse y someterse a verificaciones al azar a fin de garantizar el cumplimiento de las políticas de contratación. Las mujeres no deben ser entrevistadas en salas privadas y a solas con un hombre.


Diapositiva: Entrevistas para una contratación segura

Sesión 2 // Tema 2


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.

Diapositiva: Actividad: Entrevistas para una contratación segura

Sesión 2 // Tema 2

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.

Durante el proceso de entrevista, debe evaluarse el conocimiento y la comprensión del candidato del Código de Conducta, su función en la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales y la manera en que responderían a incidentes provocados por este tipo de conductas. Durante este proceso podría identificar posibles señales de advertencia.

Algunos ejemplos de señales de advertencia son:

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

Nota: Recuerden que estos son aspectos que se analizarán más a fondo con los candidatos, para que puedan formarse una opinión informada sobre su candidatura. Esto no significa que no deban considerarse los candidatos con estas señales de advertencia. Por ejemplo, una madre puede decidir no trabajar durante un periodo largo para cuidar a sus hijos. No deben excluirla del grupo de candidatos por este motivo. Tal vez un candidato no incluyó el nombre de su supervisor anterior porque fue un denunciante y teme por posibles represalias. En ese caso, es posible que quieran proporcionar el nombre de otra persona de la organización que pueda hablar de su trabajo y carácter.

Además, no es raro que los trabajadores humanitarios cambien de trabajo con frecuencia. No obstante, deben examinarse las razones de estos cambios con los candidatos.

Asegúrense también de hacer un seguimiento con el candidato sobre cualquier discrepancia entre lo que se dice en la entrevista y lo que aparece en su CV u otra información que haya proporcionado.

Duración de la actividad: 40 minutos

El facilitador dice:

Pueden plantear preguntas a los candidatos que serán útiles para juzgar su conocimiento y sus actitudes respecto a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Antes de formular estas preguntas, deben proporcionarle al candidato una copia del Código de Conducta con antelación para que lo revise. Además, tenga una copia disponible para ellos si realiza una entrevista en persona.

Por favor, revisen el documento dos: Entrevistas para una contratación segura. Ahora nos separaremos en nuestros grupos. 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.

Reúna a los participantes en el grupo completo y pídale que compartan sus respuestas.



<p>Diapositiva: Informe: Preguntas para la entrevista (1)</p> <p><small>Sesión 2 // Tema 2</small> Informe: Preguntas para la entrevista</p> <p>¿Cómo cree que se aplica nuestro Código de Conducta al puesto al que se está postulando?</p> <hr/> <p>Diapositiva: Informe: Preguntas para la entrevista (2)</p> <p><small>Sesión 2 // Tema 2</small> Informe: Preguntas para la entrevista</p> <p>¿Ha sido nombrado alguna vez en un problema de explotación, acoso o abuso sexuales con alguno de sus empleadores anteriores?</p> <hr/> <p>Diapositiva: Informe: Preguntas para la entrevista (3)</p> <p><small>Sesión 2 // Tema 2</small> Informe: Preguntas para la entrevista</p> <p>¿Cuáles cree que son los límites aceptables de comportamiento con niños y adultos en riesgo?</p>	<p>Asegúrese de que los participantes demuestran que comprenden lo siguiente respecto a cada una de las preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>¿Cómo cree que se aplica el Código de Conducta al puesto al que se está postulando?</i> <p>Los candidatos deben indicar que no pueden realizar ninguna de las conductas prohibidas. Una señal de advertencia podría ser que el candidato no parezca entender la relación entre el Código de Conducta y su trabajo en la organización.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>¿Ha sido nombrado alguna vez en un problema de explotación, acoso o abuso sexual con alguno de sus empleadores anteriores?</i> <p>La mayoría de los candidatos responderán que no. Aun así es importante hacer esta pregunta porque, si el candidato es contratado, y la organización descubre más tarde que estuvo involucrado en un problema de explotación, abuso o acoso sexuales, puede ser causa de acción disciplinaria, incluido el despido, por brindar información falsa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. <i>¿Cuáles cree que son límites aceptables de los comportamientos con niños y adultos en riesgo?</i> <p>Los candidatos deben ser capaces de explicar que no deben incurrir en ningún comportamiento prohibido, especialmente para los puestos que requieran trabajar con niños. Para los puestos que requieran trabajar con niños, el entrevistador puede hacer un seguimiento con preguntas sobre cómo cree el candidato que deben tratarse y disciplinarse a los niños. Las señales de advertencia podrían incluir que el candidato parezca tener dificultades para comprender la importancia de los límites o si revela que el comportamiento prohibido con los niños, como tocar o disciplinarlos físicamente, es aceptable.</p>
---	--

Diapositiva: Informe: Preguntas para la entrevista (4)

Sesión 2 // Tema 2

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?

Diapositiva: Informe: Preguntas para la entrevista (5)

Sesión 2 // Tema 2

Informe: Preguntas para la entrevista

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

4. ¿Se encontró alguna vez en una situación en la que tuvo que denunciar una violación de un Código de Conducta?

El hecho de que un candidato haya denunciado una posible violación de un Código de Conducta es una respuesta positiva. Una señal de advertencia sería si el candidato cree que no era su responsabilidad denunciar una violación del Código de Conducta porque no estaba absolutamente seguro de que eso hubiera ocurrido. Las sospechas también deben denunciarse. La respuesta también debe equilibrarse con el hecho de que en puestos de nivel inicial o en puestos como conductores, el personal puede tener miedo de denunciar debido a la preocupación de perder su trabajo u otras barreras para denunciar. Los directivos y las personas en puestos de niveles más altos deben atenerse a normas de denuncias más rigurosas.

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

Una respuesta positiva de un candidato sería que informaría de inmediato la violación observada del Código de Conducta. Una señal de advertencia sería si el candidato dijera que solo denunciaría el hecho si estuviera absolutamente seguro de que el colega incumplió el Código de Conducta. Otra señal de advertencia sería si dijera que primero investigaría la situación antes de decidir si debe denunciarla.

Cierre esta sesión

El facilitador dice:

Tengan en cuenta que, a excepción de una respuesta negativa a la pregunta n.º 2, las respuestas a las demás preguntas que pueden revelar una señal de advertencia no descalifican automáticamente a un candidato. Por ejemplo, una persona que no haya trabajado en el sector de la ayuda humanitaria puede no estar familiarizada con los mecanismos de denuncia. Comparará las respuestas de todos los candidatos como parte del proceso general de selección y verificará las referencias, con el conocimiento de que las respuestas a estas preguntas son muy importantes y deben considerarse junto con otras cualificaciones laborales durante el proceso de selección.



Tema tres: Diligencia debida en materia de contratación: Verificaciones de antecedentes y de referencias

Duración: 30 minutos

Objetivos 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.

NOTA: Para aquellas organizaciones que participan en el Interagency Misconduct Disclosure Scheme (Sistema interinstitucional de divulgación de conductas indebidas), facilitado por el Comité Directivo para la Respuesta Humanitaria, pueden incluirse las políticas de la organización sobre la manera en que ese sistema se utiliza en la verificación de referencias. El Interagency Misconduct Disclosure Scheme promueve intercambios bilaterales entre organizaciones para indagar específicamente sobre el historial de conductas indebidas de un candidato en la organización anterior, supuestamente de una manera que respeta las restricciones legales y cumple con la privacidad de los datos. Se pretende que esta sea una forma de complementar, pero no de reemplazar, las verificaciones policiales y las verificaciones generales de referencias, ya que estas también pueden proporcionar señales de advertencia sobre el comportamiento ético de un candidato. <https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

Diapositiva: Tema tres: Diligencia debida en materia de contratación

Sesión 2 // Tema 3

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.



Diapositiva/duración de la actividad: 5 minutos

Nota para el facilitador:

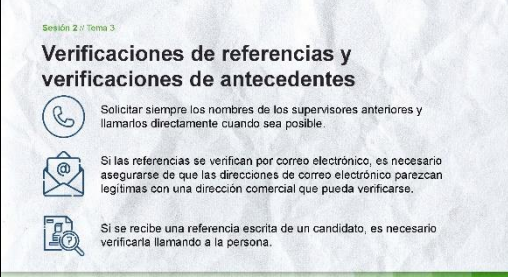

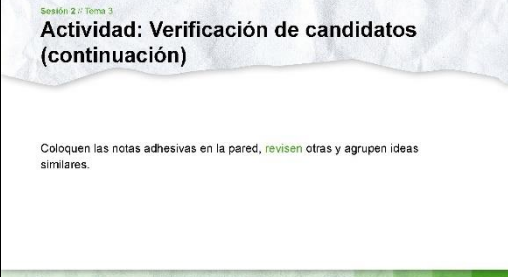



Presentar el tema tres: Diligencia debida en materia de contratación: Verificación de referencias y de antecedentes y los objetivos de aprendizaje

El facilitador dice:

Las verificaciones de referencias y antecedentes son de suma importancia en el proceso de contratación; sin embargo, a menudo no se realizan de manera adecuada en situaciones de emergencia o cuando se trata de trabajadores temporales u ocasionales. No verificar las referencias ni los antecedentes pone en gran riesgo al personal y a los miembros de la comunidad.

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

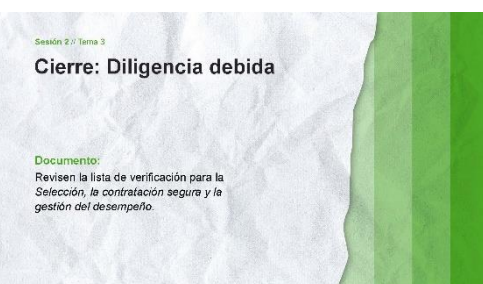
- Solicitar siempre los nombres de los supervisores anteriores y llamarlos directamente siempre que sea posible.
- Si las referencias se verifican por correo electrónico, es necesario asegurarse de que las direcciones de correo electrónico parezcan legítimas con una dirección comercial que pueda verificarse.
- Si se recibe una referencia escrita de un candidato, es necesario verificarla llamando a la persona.

<p>Diapositiva: Verificaciones de referencias y verificaciones de antecedentes</p> 		<p>Revisar cuidadosamente las referencias escritas juntas 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.</p> <p>Verificaciones de antecedentes/verificaciones de referencias</p> <p>Algunas organizaciones acuden a otras organizaciones para la verificación de antecedentes penales. Si la organización no tiene esta capacidad, puede considerarse la posibilidad de solicitar una verificación policial local, si la legislación lo permite, en especial para los puestos de alto riesgo.</p> <p>Algunas organizaciones solo proporcionarán información mínima sobre los candidatos. No obstante, generalmente, un empleador indicará si la 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.</p> <p><i>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.</i></p> <p>Remita a los participantes al <u>documento cuatro: Verificaciones de referencias y de antecedentes</u> con ejemplos sobre explotación y abuso sexuales.</p>
<p>Diapositiva: Actividad: Verificación de candidatos</p>  <p>Diapositiva: Actividad: Verificación de candidatos (continuación)</p> 	<p></p> <p></p> <p></p>	<p>Duración para esta Diapositiva/Actividad: 20 minutos</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Analicemos qué podemos hacer para examinar adecuadamente a los candidatos en situaciones de emergencias o al contratar trabajadores temporales, ocasionales o comunitarios.</p> <p>Nota para el facilitador:</p> <p>Pida a los participantes que 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, en 5 minutos.</p>



Instrucciones para realizar este ejercicio en línea: Conceda a los participantes 5 minutos para pensar ideas. Luego pídeles que las agreguen en una pizarra en línea, o el facilitador o el productor pueden escribirlas en una pantalla compartida. Realizar este ejercicio en línea puede requerir 10 minutos más que en la capacitación presencial.

Diapositiva: Cierre del tema diligencia debida en materia de contratación



Duración: 5 minutos



Nota para el facilitador:

Para cerrar esta sesión, pida a los participantes que revisen el documento cinco: Lista de verificación para la selección, la contratación segura y la gestión del desempeño. Pregunte si agregarían algo a la lista.

Cierre la sesión

Sesión tres: Programación segura y gestión de riesgos

Duración: 125 minutos

Objetivo de aprendizaje de la sesión:

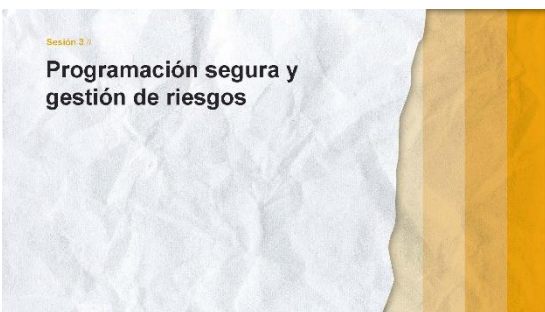
- Aplicar los pasos del ciclo de gestión de riesgos de PEAS de cuatro partes —comprender, identificar, mitigar y supervisar—, a los programas de ayuda humanitaria existentes y nuevos.⁵

Nota para el facilitador: Esta sesión está diseñada para impartirse como un taller con los miembros del equipo directamente responsables de gestionar los riesgos y funciona mejor cuando las equipos de proyecto analizan los riesgos de explotación y abusos sexuales en las actividades de su propio proyecto. El facilitador debe estar familiarizado con las actividades del proyecto y completar la «Hoja de trabajo de plan y evaluación para la gestión de riesgos» por su cuenta a fin de prepararse para la capacitación y anticipar las áreas en las que los equipos pueden necesitar más orientación en esta actividad. Esta sesión está destinada al personal superior, responsable de diseñar y gestionar programas, con el objetivo de considerar, documentar y supervisar los riesgos de explotación y abuso sexuales por el personal sobre el terreno.

Si existe la capacidad y el interés en recopilar información sobre los riesgos de explotación y abuso sexuales directamente de los beneficiarios y/o trabajadores ocasionales de la comunidad, considere utilizar los materiales del proyecto «Empowered Aid». Esos materiales fueron concebidos para usarse como una metodología de investigación participativa con mujeres y niñas como participantes en programas, para comprender mejor lo que ellas perciben como riesgos de explotación y abuso sexuales y la manera en que los afrontan, a fin de que la organización pueda tomar mejores medidas para abordar esos riesgos. El conocimiento obtenido a partir de este tipo de investigación participativa puede utilizarse directamente en el ejercicio de gestión de riesgos de esta sesión, teniendo en cuenta las estrategias de mitigación de riesgos a las que contribuyeron las propias mujeres y niñas.

https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAid-PARWorkshopFacilitationGuide-Final_a11y.pdf

Diapositiva: Tema uno: Pensar en los riesgos



⁵ Los materiales de esta sección fueron adaptados de herramientas del «Sexual Exploitation and Abuse Risk Management Toolkit (Conjunto de herramientas para la gestión de riesgos de abuso y explotación sexuales)», Operaciones de Paz de las Naciones Unidas: junio de 2018, y de «Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners (Protección contra la explotación y el abuso sexuales (PEAS): Una guía práctica y un conjunto de herramientas para UNICEF y sus socios)», UNICEF, 1 de abril de 2020.


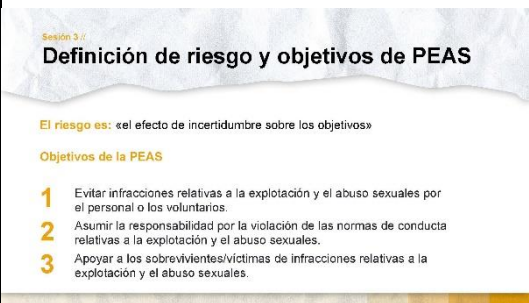



44

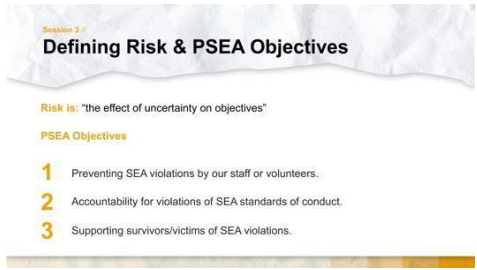
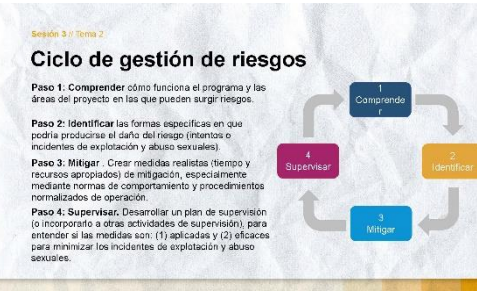


Nota para la capacitación en línea: En lugar de dividir a los participantes en parejas, conceda 2 minutos a las personas para que reflexionen sobre estas preguntas y respondan por sí mismas. Considere reproducir suavemente música de fondo para compensar el silencio. Después de 2 minutos, pida a las personas que compartan sus respuestas.

Tema dos: El ciclo de gestión de riesgos

Duración: 10 minutos

		<p>El facilitador dice:</p> <p>Ahora vamos a examinar cómo aplicar un poco más de estructura y análisis a ese mismo proceso que utilizaron al analizar los riesgos de explotación y abuso sexuales en los programas. Lo haremos hablando sobre los pasos de la gestión de riesgos.</p>
<p>Diapositiva: Definición de riesgo y objetivos de PEAS</p> 	  	<p>Duración para esta diapositiva/actividad: 1 minuto</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>La definición de riesgo es muy simple: «efecto de incertidumbre en los objetivos». Otra forma de pensarlo es como «la posibilidad de que algo malo esté sucediendo».</p> <p>Nota para el facilitador:</p> <p>Aplice esta definición a uno de los ejemplos, como mínimo, que los participantes hayan compartido en la sesión anterior, identificando: (1) el objetivo y (2) la amenaza o incertidumbre de lograr ese objetivo.</p>

<p>Diapositiva (la misma): Definición de riesgo y objetivos de PEAS</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duración para esta diapositiva: 2 minutos</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Por lo tanto, cuando definimos el «riesgo» en nuestros proyectos desde la perspectiva de la PEAS, la propia definición de riesgo nos pide que identifiquemos nuestros objetivos sobre la PEAS.</p> <p>Sabemos que tenemos tres objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>En la «Hoja de trabajo plan y evaluación para la gestión de riesgos» que utilizaremos en esta sesión, nos centraremos en la prevención de incidentes en nuestros programas, pero también es importante pensar en cómo hacer responsables a las personas por las infracciones que comentan, y apoyar a las víctimas/sobrevivientes también puede desempeñar un papel en la prevención.</p> <p>Sabemos que la mayor parte de la gestión de riesgos está dirigida a minimizar la «frecuencia» de las infracciones. También sabemos que la gestión de riesgos nunca puede eliminar esos riesgos. Los sistemas para denunciar posibles incidentes de abuso y explotación sexuales, los buenos sistemas de respuesta para responsabilizar a las personas a través de acciones disciplinarias y la prestación de apoyo a las víctimas/sobrevivientes, también deben considerarse en el panorama completo de la gestión de riesgos.</p>
<p>Diapositiva: Ciclo de gestión de riesgos</p>  <p>Adaptado de: DPKO-DFS Guidelines on Enterprise Risk Management (2012).</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duración para esta diapositiva: 5 minutos</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>La gestión de riesgos es la aplicación de actividades y métodos que las organizaciones utilizan para comprender, identificar y mitigar los riesgos que pueden afectar su capacidad de lograr ciertos objetivos.</p> <p>La supervisión de la mitigación o de la manera de afrontar los riesgos completa el ciclo, en el que pueden surgir riesgos nuevos basados en nuestro aprendizaje.</p> <p><u>El gráfico muestra el ciclo de 4 pasos:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

		<ol style="list-style-type: none">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 operación4. 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 los riesgos <p>El objetivo de la gestión de riesgos es minimizar los riesgos mediante la implementación de controles, procesos y procedimientos, reconociendo que puede ser casi imposible eliminar los riesgos por completo.</p>
--	--	---

Tema tres: Comprensión de los riesgos

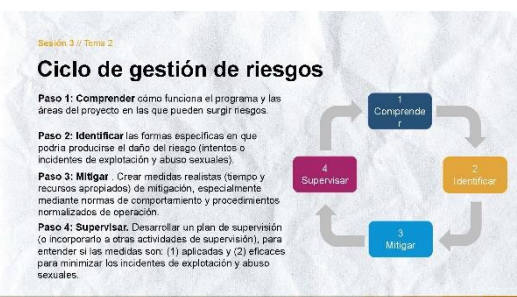
Duración: 10

minutos Objetivo de

aprendizaje:

- Aplicar la parte denominada «Comprender» del ciclo de gestión de riesgos

Diapositiva (la misma): Ciclo de gestión de riesgos



Duración de esta diapositiva/actividad: 2 minutos



Nota para el facilitador:

Distribuya el documento seis: «*Plan y evaluación para la gestión de riesgos*»



El facilitador dice: Ahora avanzaremos hacia los tres pasos más importantes del ciclo de gestión de riesgos y los aplicaremos a sus propios proyectos.

Haremos lo siguiente:

1. Comprender los riesgos
2. Identificar los riesgos
3. Mitigar los riesgos

Diapositiva: Marco de gestión de riesgos para la PEAS

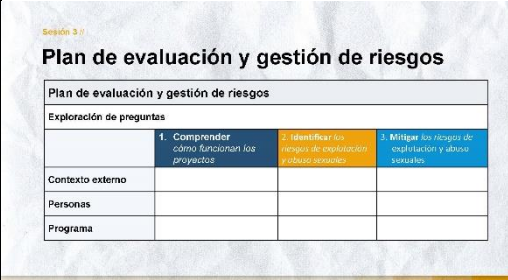





Duración para esta diapositiva/actividad: 2 minutos



El facilitador dice:

Todos los riesgos de explotación y abuso sexuales pueden verse desde la perspectiva de los riesgos planteados por las personas (personal) y aquellos planteados por la implementación del programa (enfoque y contexto). Para las personas, consideramos el perfil del personal involucrado y el perfil de las personas que están siendo ayudadas directamente por los programas o que podrían verse afectadas por el personal en la comunidad. Para los programas, examinamos el enfoque del programa (los métodos de las operaciones) y el contexto donde se implementa y algunos de los aspectos logísticos. El análisis de las personas y el programa se compara con el contexto más amplio del entorno externo del país o el contexto local.

		<p>1. 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.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>En la siguiente actividad, nos haremos preguntas sobre nuestros proyectos, y estas tres categorías de contexto externo, personas y programa, nos ayudarán a guiar los temas de la preguntas.</p>
<p>Diapositiva: Plan de evaluación y gestión de riesgos</p>  <p><i>Actividad: Documento 6</i></p>	<p> Duración para esta diapositiva/actividad: 2 minutos</p> <p> Nota para el facilitador:</p> <p></p>	<p>Duración para esta diapositiva/actividad: 2 minutos</p> <p>Nota para el facilitador:</p> <p>Divida a las personas en pequeños grupos de trabajo para el siguiente conjunto de actividades utilizando el documento 6: Plan de evaluación y gestión de riesgos para una programación segura. Si hay un grupo que esté trabajando en varios proyectos diferentes, puede dividirlos en sus respectivos equipos de proyecto. Si hay un grupo que esté trabajando en un proyecto grande, puede pedirles que examinen las preguntas en las tres áreas temáticas diferentes: Contexto externo, personas y cómo funciona el programa.</p> <p>El facilitador dice:</p> <p>Ahora nos dividiremos en grupos pequeños para trabajar a través del <i>Plan de evaluación y gestión de riesgos para una programación segura (documento seis)</i>.</p> <p>Este primer paso en realidad consta de dos partes:</p> <p>Primero, en la parte superior de la página del documento 6, asegúrense de enumerar los tipos de actividades que comprende el proyecto en general. Esto puede servir como un punto de referencia a medida que el resto de las preguntas profundizan en otros detalles.</p>

Diapositiva: Comprender los riesgos

Sección 3 // Tema 3

Comprender los riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos	
PROYECTO: ¿qué es el proyecto, cuál es la forma y el tipo de trabajo, por qué se necesita, cuáles son los objetivos, cuáles son los riesgos, cuáles son los recursos, cuáles son los resultados esperados, cuáles son los indicadores de éxito, cuáles son los riesgos, cuáles son los recursos, cuáles son los resultados esperados, cuáles son los indicadores de éxito?	1. Comprender
Contexto externo: ¿Cuáles son los factores externos que influyen en el proyecto? ¿Cuáles son los riesgos, cuáles son los recursos, cuáles son los resultados esperados, cuáles son los indicadores de éxito?	
Problemas: ¿Cuáles son los problemas que se enfrentan en el proyecto? ¿Cuáles son los riesgos, cuáles son los recursos, cuáles son los resultados esperados, cuáles son los indicadores de éxito?	
Programa: ¿Cuáles son los programas que se implementan en el proyecto? ¿Cuáles son los riesgos, cuáles son los recursos, cuáles son los resultados esperados, cuáles son los indicadores de éxito?	



Actividad del documento 6: 20 minutos

El facilitador dice:

La siguiente parte del paso es rellenar la columna denominada «Comprender», completando las respuestas a las preguntas en las categorías de **contexto externo, personas y cómo opera el programa**

Esto ayuda a comprender e identificar la situación sobre el terreno. También podrían considerarlo un «análisis de situación» sobre la manera en que podrían surgir problemas de explotación y abuso sexuales en el contexto de ejecución del programa.

Tengan en cuenta que es posible que no todas las preguntas sean pertinentes para su trabajo y concéntrense en las que sí lo son.

Tienen 20 minutos para discutir la tarea en grupos pequeños. Solo compartiremos nuestro trabajo con todo el grupo al final, cuando hayamos completado la hoja de trabajo. Pero haremos pausas entre cada sección para identificar cualquier pregunta o inquietud que surja al completar cada paso.



Nota para el facilitador:

Forme los grupos según los equipos del proyecto O asígneles las categorías específicas de **contexto externo, personas** y con dos grupos dividiendo el grupo más grande de preguntas sobre cómo **funciona el programa**.



Duración para esta diapositiva/actividad: 5 minutos

El facilitador dice:

Ahora que todos han completado el *paso 1*, ¿tuvo algún grupo preguntas o dificultades en particular?

Tema cuatro: Identificar los riesgos

Duración: 25 minutos

Objetivo de aprendizaje:

- Aplicar la parte de «Identificar» del ciclo de gestión de riesgos

Diapositiva/actividad: Identificar los riesgos

Sesión 3 // Tema 4

Identificar los riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos	Identificar
Identificar ¿Cuál es el riesgo, ¿cómo se va a identificar y qué puede suceder? ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder? ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder?	
Contenido esencial <ul style="list-style-type: none"> - Definiciones básicas, leyes, etc. ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder? - ¿Qué tipo de riesgo se va a identificar y qué puede suceder? 	
Personas <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder? - ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder? 	
Programa <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder? - ¿Cómo se va a identificar y qué puede suceder? 	



Duración para esta diapositiva/actividad: 2 minutos



El facilitador dice:

La próxima parte consiste en rellenar la columna denominada «Identificar», completando cada fila en función de las respuestas del paso 1. Ahora que ya entendemos los problemas identificados y las circunstancias, ¿cómo podrían suponer un riesgo de explotación y abuso sexual de miembros de la comunidad?

Puntos para pensar:

- ¿Cuándo, dónde y cómo hay oportunidades para cometer actos de explotación o abuso?
- ¿Cuáles son las actitudes de la población local sobre el abuso infantil y la violencia sexual?
- ¿Cuáles son los diferentes niveles de poder que existen entre el personal y los participantes?

Tengan en cuenta que es posible que no todas las preguntas sean pertinentes para su trabajo y concéntrense en las que sí lo son. Las respuestas que están en la columna «Evaluación» pueden sobreponerse y repetirse entre las diferentes filas o preguntas. No se preocupen; en el paso final analizaremos si podría haber maneras diferentes de mitigar los riesgos.

Tienen 20 minutos para discutir la tarea en grupos pequeños. Solo compartiremos nuestro trabajo con todo el grupo al final, cuando hayamos completado la hoja de trabajo. Pero haremos pausas entre cada sección para identificar cualquier pregunta o inquietud que surja al completar cada paso.

Presentación ante el grupo completo



Duración de la actividad: 5 minutos



El facilitador dice:

Ahora que todos han completado el *paso 2*, ¿tuvo algún grupo preguntas o dificultades en particular?

Tema cinco: Mitigar los riesgos

Duración: 40

minutos **Objetivo de**

aprendizaje:

- Aplicar la parte de «Mitigar» del ciclo de gestión de riesgos

Diapositiva/actividad: Mitigar los riesgos

Sección 3 // Tema 5

Mitigar los riesgos

Plan de evaluación y gestión de riesgos	
PROYECTO (por ejemplo: proporcionar una casa de acogida a un grupo de refugiados en una zona de riesgo de explotación y abuso sexual; o proporcionar servicios de salud sexual y reproductiva a un grupo de refugiados en una zona de riesgo de explotación y abuso sexual)	Mitigar
Contexto interno	
<ul style="list-style-type: none"> Actores: ¿Quiénes son los actores clave? ¿Quiénes son los actores secundarios? Actores: ¿Quiénes son los actores clave? ¿Quiénes son los actores secundarios? 	
Potenciales	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué tipo de género tiene el personal y las voluntarias del equipo? ¿Cómo se manejan los riesgos? ¿Cómo se manejan los riesgos de explotación y abuso sexual? ¿A quién se ofrece el apoyo? ¿Qué tipo de apoyo se ofrece? ¿Qué tipo de apoyo se ofrece? 	
Programa	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se maneja a las personas con los problemas de explotación y abuso sexual? ¿Cómo se maneja a las personas con los problemas de explotación y abuso sexual? ¿Cómo se maneja a las personas con los problemas de explotación y abuso sexual? ¿Cómo se maneja a las personas con los problemas de explotación y abuso sexual? ¿Cómo se maneja a las personas con los problemas de explotación y abuso sexual? ¿Cómo se maneja a las personas con los problemas de explotación y abuso sexual? 	



Duración para esta diapositiva/actividad: 2 minutos



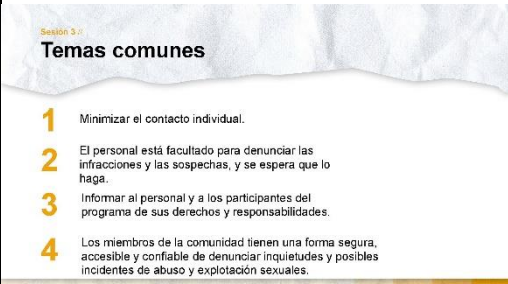



El facilitador dice:

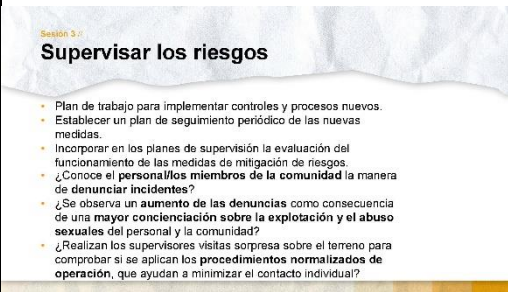
El último paso es rellenar la columna denominada «Mitigar» los riesgos. Ahora que ya entendemos los problemas y las circunstancias identificados acerca de las operaciones y ejecución del programa y cómo podrían suponer riesgos de explotación y abuso sexual para los miembros de la comunidad, ¿qué podemos hacer para minimizar esos riesgos?

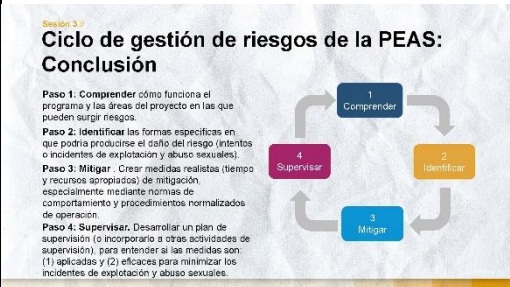
Tengan en cuenta que no siempre podremos abordar todos los factores de riesgo. Por ejemplo, es posible que no podamos cambiar la aceptación cultural sobre el comercio sexual. Sin embargo, podemos reconocer ese contexto al elaborar posibles controles.

Asimismo, debemos tener en cuenta las limitaciones de recursos. Si el dinero no fuera un problema, probablemente podríamos crear controles que eliminarían casi todos los actos de explotación y abuso sexuales, pero esta situación es poco realista. Hay que pensar en términos de procesos, procedimientos y requisitos alcanzables que puedan minimizar las posibilidades de que las personas hagan un mal uso del poder:

- ☐ Procedimientos operativos normalizados que minimizan el contacto individual
- ☐ Maneras de concienciar a los participantes sobre el hecho de que nunca tienen que dar algo para conseguir beneficios y que deben denunciar los problemas
- ☐ Controles internos adecuados para garantizar que hay una separación apropiada de funciones en el flujo de trabajo. El personal que recoge información sobre los participantes no debe ser el mismo que tome decisiones sobre los beneficios, ni el mismo que entregue beneficios, ni el que controle los beneficios recibidos, lo que reduce la percepción (y la operación real) de que una persona controla todas las decisiones.

<p>Actividad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rellenen la columna denominada «Mitigar», lo mejor que puedan, en todas las filas en las que han estado trabajando 2. Utilizando el rotafolio, recopilen todos los métodos únicos que han identificado para «mitigar» los riesgos. A la hora de la presentación, asegúrense de poder identificar la manera en que ese procedimiento puede afrontar las múltiples maneras, identificadas en las columnas 1 y 2, en que el personal podría explotar o abusar a las personas. 	 	<p>Duración para esta diapositiva/actividad: 15 minutos</p> <p>El facilitador dice: Esto también es un proceso de dos partes porque queremos presentar su proyecto final al resto del grupo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rellenen la columna denominada «Mitigar», lo mejor que puedan, en todas las filas en las que han estado trabajando <p>Tengan en cuenta que algunas de sus opciones de mitigación aparecerán en varias columnas y ello no es un problema. Así, estaremos listos para la parte 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Utilizando el rotafolio, recopilen todos los métodos únicos que hayan identificado para «mitigar» los riesgos. A la hora de la presentación, asegúrense de poder identificar la manera en que ese procedimiento puede afrontar las múltiples maneras, identificadas en las columnas 1 y 2, en que el personal podría explotar o abusar a las personas. <p>No es necesario repetir los métodos para cada problema. Por el contrario, presenten sus procedimientos, protocolos, sistemas, etc. singulares para afrontar riesgos y describan cómo cada uno de ellos abordan varios riesgos. Cada presentación debería durar 5 minutos.</p>
<p>Presentación de informes</p> <p>Diapositiva: Temas comunes (en la mitigación de riesgos)</p> 	  	<p>Duración para esta diapositiva/actividad: 20 minutos</p> <p>El facilitador dice: Ahora vamos a compartir los métodos de tratamiento y a describir la manera en que afrontan múltiples riesgos de explotación y abuso.</p> <p>Nota para el facilitador: Si bien habrá algunos aspectos concretos y particularidades correspondientes a cada forma de manejar los riesgos en los diferentes proyectos, veremos que surgirán algunos temas comunes durante este ejercicio. Al resumir las presentaciones de los grupos, destaque los puntos siguientes:</p>

		<p><u>Minimizar el contacto individual</u>, en especial con niños y entre personas de distinto género: Esto puede realizarse por medio de procedimientos operativos normalizados o protocolos específicos de comportamiento para la interacción con participantes del programa u otros.</p> <p><u>El personal está facultado para denunciar las infracciones y se espera que lo haga</u>: Es importante que todos los miembros del personal se responsabilicen unos a otros. Cuando un miembro del personal ve a otro violando los procedimientos operativos normalizados o los protocolos específicos de comportamiento para la interacción con los participantes del programa u otros, deben denunciarlo porque estas acciones podrían constituir una advertencia de un acto más grave de explotación o abuso.</p> <p><u>Informar a los participantes del programa sobre sus derechos y responsabilidades</u>: Las personas deberían saber con claridad qué esperar respecto a la asistencia del programa Y cómo deben ser tratados por el personal de las ONG; nadie debería pedir nada (incluso sexo) a cambio de ayuda o empleo.</p> <p><u>Los miembros de la comunidad tienen una manera segura, accesible y fiable de denunciar problemas y posibles casos de explotación y abuso sexuales</u>. Los sistemas de denuncia para el personal y los miembros de la comunidad son de suma importancia ya que es imposible que estemos presentes en todas partes y vigilemos todo. Si bien podemos minimizar los riesgos en la manera de implementar el programa, nunca podremos eliminarlos completamente. Los sistemas de denuncias eficaces son formas importantes de afrontar los riesgos que permanecen aun después de aplicar controles nuevos. También son fundamentales como respuesta en caso de que ocurran incidentes de explotación, abuso o acoso sexuales. Además, constituyen una forma de prevención, ya que es menos probable que las personas incurran en estos comportamientos si saben que pueden ser descubiertas o denunciadas.</p>
<p>Diapositiva: Supervisar los riesgos</p>  <p>Supervisar los riesgos</p> <ul style="list-style-type: none"> 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? 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duración de la diapositiva:</p> <p>2 minutos El facilitador</p> <p>dice:</p> <p><u>La gestión de riesgos es un proceso continuo. Normalmente, incluye lo siguiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer un plan de trabajo para implementar controles y procesos nuevos. Abordar de forma prioritaria los riesgos con los factores de riesgo más evidentes y que suponen las consecuencias más importantes, equilibrándolos con controles más fáciles de aplicar a fin de obtener «victorias rápidas».

		<ul style="list-style-type: none"> – Establecer evaluaciones trimestrales de los registros de riesgos para comprobar el progreso de los planes de trabajo de mitigación de riesgos, la eficacia de las medidas contra los riesgos y la aparición de riesgos nuevos. <p>Pensar en formas en las que ya trabaja con los planes de implementación, los registros de riesgos o las evaluaciones e informes trimestrales de las actividades del proyecto. ¿Cuáles son las maneras de incorporar un enfoque de supervisión al plan de evaluación y gestión de riesgos en el trabajo que ya se realiza?</p> <p><u>¿Cómo puede incorporar una evaluación de la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos en los planes de supervisión ya existentes?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Saben los miembros de la comunidad cómo denunciar problemas? ¿Puede incluir preguntas en encuestas ya existentes? – ¿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?
<p>Diapositiva: Conclusiones sobre el ciclo de gestión de riesgos relativos a la PEAS</p>  <p>Ciclo de gestión de riesgos de la PEAS: Conclusión</p> <p>Paso 1: Comprender cómo funciona el programa y las áreas del proyecto en las que pueden surgir riesgos.</p> <p>Paso 2: Identificar las formas específicas en que podría producirse el daño del riesgo (intentos o incidentes de explotación y abuso sexuales).</p> <p>Paso 3: Mitigar - Crear medidas realistas (tiempo y recursos apropiados) de mitigación, especialmente mediante normas de comportamiento y procedimientos normalizados de operación.</p> <p>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.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duración de la diapositiva:</p> <p>1 minuto El facilitador</p> <p>dice:</p> <p>Hoy dedicamos tiempo a analizar juntos tres de los cuatro pasos de la gestión de riesgos relativos a la explotación y el abuso sexuales en las actividades de nuestros proyectos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender cómo funciona el programa y las áreas del proyecto en las que pueden surgir riesgos. 2. Identificar las maneras específicas en las que podría ocurrir el daño de los riesgos. 3. Mitigar los riesgos creando medidas realistas (tiempo y recursos apropiados) de mitigación, especialmente a través de normas de comportamiento y procedimientos normalizados de operación.

		<p>También hemos tratado los siguientes temas:</p> <p>4. Supervisar los riesgos</p> <ul style="list-style-type: none">– Crear controles realistas y procedimientos normalizados de operación– Crear un plan de implementación en el que se atribuyan también las responsabilidades a fin de garantizar la integración de los controles en el trabajo del proyecto– Crear un plan de supervisión de la aplicación de los controles y del funcionamiento de las medidas de mitigación de riesgos <p>Si bien no podemos solucionar todos los problemas relacionados con la gestión de riesgos en nuestra reunión, deberían tener ahora una buena comprensión del marco y de la manera de aplicarlo.</p>
--	--	---

Créditos de los íconos: Freepik y Shareicon.net.