

Documento uno: ¿Quién tiene el poder?

Instrucciones:

Disponen de 5 minutos para debatir la respuesta a la pregunta que figura abajo en función de la situación que se les asignó. En su grupo solo deben debatir una situación, no las cinco. Asegúrense de fundamentar claramente la respuesta.

Después del debate en su grupo, cada grupo dispondrá de dos minutos para presentar la situación que se le asignó y la respuesta al grupo completo de participantes. Si lo desean, pueden seleccionar a un representante para la presentación, pero todos los miembros del grupo pueden añadir comentarios.

Pregunta para el debate:

¿Quién tiene el poder en esta situación?

Situación A: Una funcionaria internacional de las Naciones Unidas está discutiendo un proyecto financiado por las Naciones Unidas con un trabajador de una ONG local durante una visita a la oficina de esa ONG.

Situación B: Un hombre mayor trabaja como conductor en una ONG y una mujer joven es oficial de programas. Ambos están presentes en la comunidad mientras un equipo evalúa a los posibles beneficiarios.

Situación C: El líder de un pueblo se reúne con un agricultor con discapacidad, que camina con un bastón, para hablar sobre los posibles beneficios disponibles de un programa de una ONG. El agricultor con discapacidad tiene dos hijas adolescentes, una de 15 y otra de 16 años, que en este pueblo se consideran en edad de casarse, aunque la edad para contraer matrimonio según la ley es de 18 años.

Situación D: Un trabajador de una ONG con un contrato de corta duración se encarga de recolectar en la comunidad las respuestas a una encuesta sobre la satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades del programa.

Situación E: Un oficial de programas de una ONG se presenta en una reunión comunitaria e informa que la ONG desea contratar personal para puestos de corta duración. Les dice que pretenden contratar principalmente a mujeres que trabajarán con otras mujeres de la comunidad.

Documento dos: Los seis principios básicos relativos a la EAS

Los seis principios básicos [1]

1. La explotación y el abuso sexuales por parte del personal humanitario constituyen faltas de conducta graves y, por lo tanto, son motivo de despido.
2. La actividad sexual con niños o niñas (personas menores de 18 años) está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento locales. La confusión acerca de la edad del niño o niña no se acepta como defensa.
3. Está prohibido el intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye el intercambio de ayuda que les corresponde a los beneficiarios.
4. Cualquier relación sexual entre las personas que proporcionan asistencia y protección humanitaria y una persona que se beneficia de dicha asistencia y protección humanitaria, que involucre el uso inapropiado de su cargo o posición está prohibida. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad del trabajo de ayuda humanitaria.
5. Si un trabajador humanitario tiene dudas o sospecha que un compañero de trabajo está involucrado en un acto de abuso o explotación sexual, ya sea que pertenezca a la misma organización o no, debe informar tales dudas por medio de los mecanismos de denuncia establecidos por la organización.
6. Los trabajadores humanitarios están obligados a generar o mantener un entorno que prevenga el abuso y la explotación sexuales, y que promueva la implementación del código de conducta. Los gerentes de todos los niveles tienen responsabilidades específicas para apoyar y desarrollar los sistemas que mantienen ese entorno.

[1] Secretaría del Comité Permanente entre Organismos (IASC) (revisión del 12 de setiembre de 2019) según la versión editada en el boletín del Secretario General (SG) de las Naciones Unidas.

Documento tres: Definiciones de explotación, abuso y acoso sexuales

Instrucciones para el ejercicio:

- Discutir el término en grupos pequeños.
- Definir el término en sus propias palabras para que sea más fácil de comprender. Utilizar ejemplos.
- Designar a una persona del grupo para que presente la definición.
- Dispondrán de 10 minutos para la actividad.

La explotación sexual es cualquier abuso concreto o tentativo de una posición de vulnerabilidad, de poder desigual o de confianza con fines sexuales, que incluye, entre otros, un beneficio monetario, social o político a partir de la explotación sexual de otra persona.

El abuso sexual es el acto concreto o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

El acoso sexual es cualquier proposición sexual no deseada, petición de favores sexuales, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse como ofensivo o humillante por otra persona. El acoso sexual es especialmente grave cuando interfiere, se convierte en una condición para el empleo o genera un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Documento cuatro: Identificación de las conductas prohibidas

Situaciones de explotación, abuso y acoso sexuales

Instrucciones: Revisar las situaciones asignadas a su grupo. Utilizar sus definiciones de las tres formas de conducta sexual indebida —explotación, abuso y acoso sexuales—, para identificar el/los tipo/s de conducta indebida. Consultar el documento sobre los Seis principios básicos e identificar, con el número, qué principio/s básico/s ha/n sido violado/s. Escribir las respuestas y prepararse para compartirlas con el grupo completo de participantes. Dispondrán de 10 minutos para la actividad.

1. Sara, trabajadora de una ONG, ha observado que muchas adolescentes que parecen muy jóvenes, menores de 18 años, acuden por la noche a la habitación de su compañero de trabajo en la pensión. Además, reconoció a una de las adolescentes, que vive en una comunidad cercana donde su ONG presta servicios. Sara confrontó a su compañero y él le dijo que no se preocupara. Y añadió que solo les enseña inglés por las tardes. Sara le creyó y decidió no informar sobre su preocupación.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

2. Una beneficiaria contó a Ana, trabajadora de una ONG, durante una de sus formaciones de sensibilización comunitaria, que trabajadores de otra ONG explotan sexualmente a las mujeres en el centro de distribución de alimentos. Le dijo que las mujeres reciben raciones de alimentos adicionales si mantienen relaciones sexuales con los trabajadores. Ana le indicó a la beneficiaria que debía informar sobre el problema a la otra ONG. Ana se alegra de que este comportamiento no tenga lugar en su ONG.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

3. Abid, que trabaja en una ONG, recibe correos electrónicos personales no deseados de su compañera de trabajo, aunque él no quiere recibirlos. Por eso, no responde a sus mensajes y espera que ella deje hacerlo.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

4. Arafa es una joven de 16 años que vive en un campamento de refugiados. Ha iniciado una relación sexual con un trabajador de una ONG, que prometió pagarle la matrícula escolar.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

5. Paul, empleado de RR. HH. en una ONG, utiliza la base de datos de los solicitantes para llamar repetidamente a las mujeres y proponerles una cita, presumiendo de trabajar en la oficina de RR. HH. de la organización.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

6. Jorge tiene la costumbre de hablar sobre 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 de las mujeres se sienten incómodas con el comportamiento de Jorge, así que lo ignoran.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

7. Una beneficiaria informó a Oury, trabajadora de una ONG, que un hombre de la comunidad violó a su vecina la noche anterior. La beneficiaria le dijo a su vecino que notificaría a Oury sobre lo ocurrido porque ella trabaja en una ONG que investiga denuncias de abuso sexual.

Tipo/s de conducta indebida:

Principios básicos vulnerados:

Documento cinco A: Las seis preguntas de los sistemas de denuncia

OPCIÓN 1 PARA EL FACILITADOR EN LA SESIÓN 1: ENTENDER UN BUEN SISTEMA DE DENUNCIA

1. El facilitador escribe las respuestas a cada pregunta en 1 o 2 frases, en letra grande y bajo cada categoría —quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo— de acuerdo con los procedimientos de denuncia de la organización. (Se proporcionan ejemplos de respuestas en la Guía del Facilitador para ayudar a los facilitadores a identificar la información adecuada).
2. El facilitador recorta cada respuesta y coloca una hoja del rotafolio para cada categoría en la pared de la sala y con las preguntas bajo cada encabezado. Las respuestas se mezclan y se distribuyen aleatoriamente entre los grupos, que colocan sus respuestas al lado de las preguntas.
3. Para la capacitación en línea, considere distribuir copias digitales de los procedimientos de denuncia de la organización, asignando a cada pequeño grupo una categoría (o varias categorías si tienen menos preguntas) y luego pida a cada grupo que presente la/s categoría/s asignada/s al grupo completo. Otra opción es crear documentos compartidos (en Teams o Google Docs) o compartir notas adhesivas virtuales (por medio de Jamboard de Google o Miro en Teams) y organizarlos como se muestra en el **Documento cinco B: Las seis preguntas**. Divida a las personas en salas de reunión y proporcione a cada grupo un conjunto único de respuestas en un documento compartido. Solicite a cada grupo que publique sus respuestas (ya sea copiando y pegando en un documento compartido o a través de notas adhesivas virtuales) en el documento principal, que incluye todas las categorías. Luego recapitule con el grupo completo como se indica abajo.
4. En la capacitación tanto en línea como presencial, revise cada respuesta con todos los participantes y asegúrese de que todos entienden de manera clara el proceso.

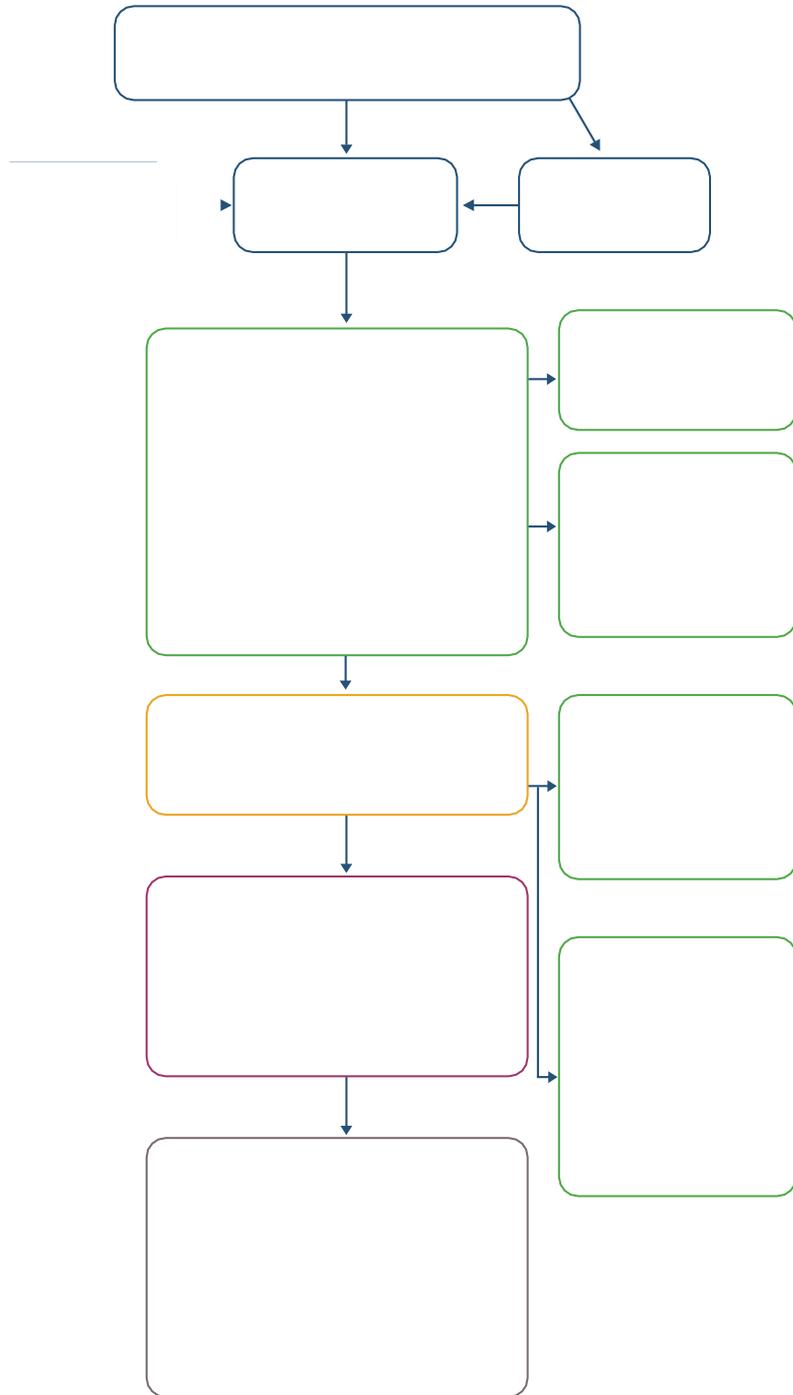
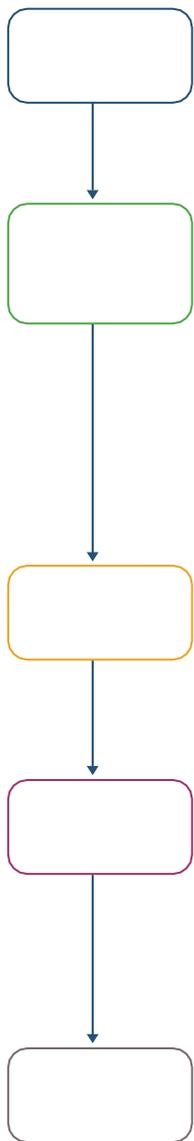
Documento cinco B: Las seis preguntas de los sistemas de denuncia

<p>¿Quién</p> <ul style="list-style-type: none"> - tiene la obligación de denunciar información o la sospecha de un caso de explotación, abuso o acoso sexuales? - tiene en última instancia la responsabilidad de supervisar el proceso de gestión de denuncias? - realiza las investigaciones? - formula las conclusiones e impone las sanciones disciplinarias? <p>más debe ser notificado sobre las acusaciones y quién debe hacerlo?</p>	<p>¿Qué</p> <ul style="list-style-type: none"> - sucede después de que se presenta una denuncia? medidas de gestión de denuncias son las primeras en tomarse? - ocurre si la denuncia involucra a personal de otra organización? - principios clave se usan en la gestión de denuncias? - obligaciones tiene el denunciante tras presentar una denuncia? - pasos clave implica el proceso de investigación? 	<p>¿Cuándo</p> <ul style="list-style-type: none"> - debe presentarse una denuncia? - existen plazos límites para presentar una denuncia?
<p>¿Cómo (se protege a las personas)</p> <p>se protege a un miembro del personal después de presentar una denuncia?</p> <p>se apoya o protege a los sobrevivientes durante el proceso de denuncia e investigación de denuncias?</p>	<p>¿Dónde (o a quién)</p> <p>presenta un miembro del personal la denuncia inicial? (Deben incluirse todas las opciones).</p>	<p>¿Por qué</p> <p>tenemos un proceso de denuncia? (CONSEJO: Consultar el apartado sobre el propósito u objetivo de la política que expresa su importancia).</p>

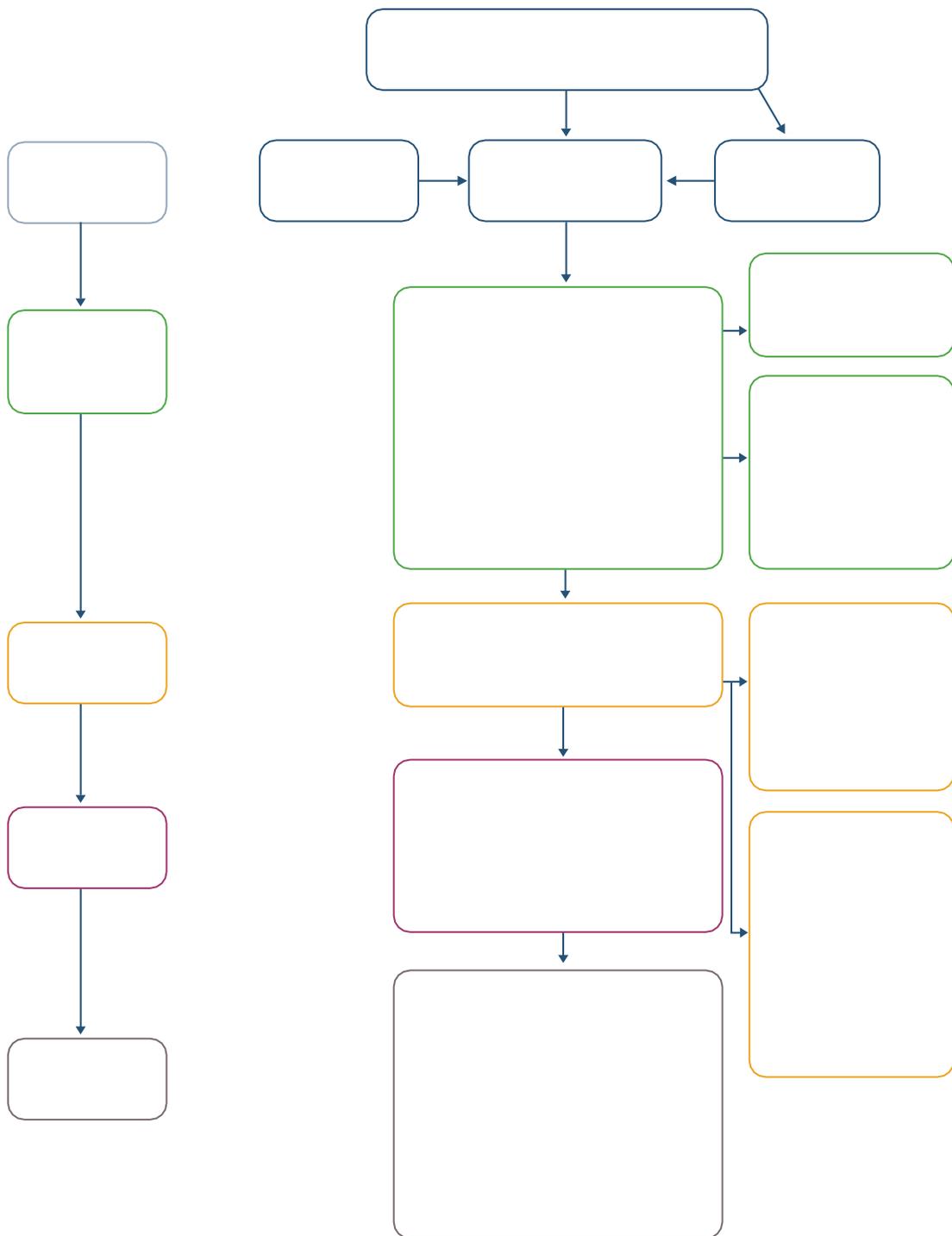
Documento seis: Ejemplo de diagrama de flujo de denuncia

OPCIÓN 2 PARA EL FACILITADOR EN LA SESIÓN 1: EL PROCESO DE DENUNCIA

1. Los facilitadores que trabajen con organizaciones pequeñas y socios que busquen fortalecer su sistema de denuncia, así como entender las condiciones en que se encuentra conforme a las prácticas óptimas, pueden distribuir la página 1 de este documento y revisar los pasos clave, elementos y personas involucradas en un buen sistema de denuncia interno.
2. Una vez que los facilitadores hayan revisado la página 1 con los participantes, pueden distribuir la página 2 y cualquier política o procedimiento escrito sobre los sistemas de denuncia que tenga la organización. En grupos pequeños, los participantes deben rellenar los espacios en blanco de cada paso y designar a la persona responsable de cada uno de ellos.
3. En la capacitación en línea, los espacios en blanco pueden rellenarse en un documento compartido (en Teams o Google) y debatirse en salas de reunión virtuales.
4. En la capacitación tanto en línea como presencial, si hay omisiones en las designaciones formales, los participantes pueden discutir los pasos necesarios para realizar las modificaciones y las mejoras pertinentes en base a esta actividad.



Rellenar los espacios en blanco y designar a la persona responsable de cada paso de acuerdo con su organización.



Documento siete: Generar empatía con los sobrevivientes

Nota: Las situaciones proceden del paquete de capacitación sobre PEAS del IASC. Considere adaptar las situaciones al contexto de intervención antes de impartir la capacitación.

Situación 1:

USTED ES

Maria, una mujer de 20 años de Venezuela, que acaba de llegar a Buenos Aires.

SU SITUACIÓN

Tras la trágica pérdida de su familia, abandonó su país con tristeza, dolor y pocas opciones.

- Durante la primera noche en Buenos Aires, un miembro del personal de Naciones Unidas, a cargo de llevarla a usted y a otros beneficiarios a un centro de atención al migrante, trató de besarla.
- Desde entonces, ha rechazado sus insinuaciones sexuales varias veces, pero cada vez con mayor dificultad. Él se está poniendo impaciente.
- Teme que en su próximo encuentro, él se imponga por la fuerza.

SU TESTIMONIO

Decide ir a la sede de las Naciones Unidas en Buenos Aires para informar sobre este comportamiento antes de que empeore:

Puesto que no tiene una cita, le dicen que tiene que pedir una y regresar en esa fecha.

Cuando menciona que quiere informar sobre un asunto delicado, la persona insiste en que le cuente de qué se trata para poder ayudarla.

Aunque duda, le relata lo sucedido. Él apunta la información, le dice que informará a la persona adecuada y que debe esperar a recibir más indicaciones.

Ahora debe regresar al centro de atención al migrante donde es posible que se encuentre con el perpetrador.

Situación 2:

USTED ES

Rita, una joven de 16 años que vive en un campamento de refugiados en Pakistán con su madre y dos hermanas.

SU SITUACIÓN

Tras un largo período de vacilación, decide hablar con un representante de las Naciones Unidas sobre su madre.

- Su madre ha empezado a salir con un funcionario nacional llamado Daniel, que a veces es agresivo con ella. Ella lo soporta porque el funcionario le prometió ayudar a su familia a mudarse a Alemania.
- En realidad, usted está ansiosa porque no quiere que su madre sepa que está aquí hablando de ella. Incluso, tartamudea al hablar y empieza a dudar si venir aquí fue lo correcto.

SU TESTIMONIO

Cuando habla con el empleado:

Él apenas la mira y sigue trabajando en su computadora.

Cada tanto asiente con la cabeza para dar a entender que escucha su historia, pero apenas le habla.

No le hace ninguna pregunta y dice que hablará con Daniel para pedirle que deje de ver a su madre.

Le dice que no se preocupe y que regrese a su casa.

USTED ES

Yousra, Yamine y Adela, tres beneficiarias empleadas como limpiadoras en un complejo en Kenia.

SU SITUACIÓN

Juntas, han decidido denunciar el abuso de poder que ustedes y otras empleadas de limpieza sufren en el trabajo.

- En varias ocasiones, dos miembros diferentes del personal de las Naciones Unidas les ofrecieron a cada una de ustedes dinero adicional a cambio de mantener relaciones sexuales.
- A otras compañeras beneficiarias, también les ofrecieron dinero a cambio de relaciones sexuales, pero tienen miedo de denunciar la situación.
- Ustedes saben que al menos una compañera de trabajo fue despedida porque rechazó las insinuaciones sexuales de un miembro del personal de las Naciones Unidas.

SU TESTIMONIO

Ustedes tres agendaron una cita privada con una directora de oficina de las Naciones Unidas en la que confían e insistieron en reunirse fuera del edificio de las Naciones Unidas:

Cuando llegan al lugar de la reunión, se sorprenden al ver que la directora se encuentra acompañada por dos directores de las Naciones Unidas.

Las tres empiezan a tener dudas y se preguntan si hacer la denuncia no empeorará aún más la situación en lugar de mejorarla. Esperaban contarle lo ocurrido a una directora que conocen personalmente, no a tres directores, entre ellos, dos hombres.

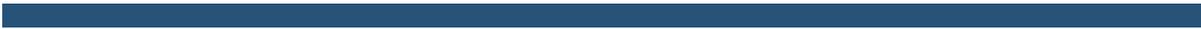
Juntas, deciden seguir adelante y revelar el abuso que están sufriendo.

Los tres directores se indignan cuando escuchan lo que sucedió y les dicen que no se preocupen más. Los dos perpetradores serán despedidos de inmediato.

Documento ocho: Funciones y responsabilidades

Marque la columna correspondiente a la persona responsable de cada acción o la columna "no aplica" si considera que la acción no es relevante.

Acción	Equipos de prevención de explotación, abuso y acoso sexuales	Todos	No aplica
Escuchar al sobreviviente.			
Verificar la veracidad de los hechos.			
Elaborar un plan de acción para afrontar las necesidades del sobreviviente.			
Iniciar un informe para los equipos de explotación, abuso y acoso sexuales.			
Cuestionar la actitud del sobreviviente.			
Realizar encuestas en la comunidad para identificar posibles situaciones de explotación, abuso y acoso sexuales.			
Acompañar al sobreviviente al hospital, a la policía y a otros servicios que necesite.			
Recibir una denuncia con empatía.			
Informar al sobreviviente sobre los mecanismos de denuncia formales que ya existen.			
Informar al sobreviviente sobre la obligación de denunciar y lo que implica.			
Buscar testigos.			
Citar al presunto perpetrador.			



Documento nueve: Consejos para recibir denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales

QUÉ HACER	QUÉ NO HACER
<p>Decirle al denunciante que usted está obligado a comunicar esta información y lo que ocurrirá luego:</p> <p>Cuando parezca que alguien va a revelar un incidente de explotación, abuso o acoso sexuales, es importante hacerle saber lo que usted está obligado a hacer con la información, para que sean conscientes de ello antes de revelar el incidente. Podría decir algo como lo siguiente: <i>“Si un trabajador humanitario o de las Naciones Unidas le ha hecho daño, estoy obligado a decírselo al punto focal de la organización e informar lo que ese trabajador ha hecho para que no pueda hacer daño a nadie más”</i>.⁶</p> <p>Dígale lo que ocurrirá a continuación. Asegúrese de transmitir cualquier inquietud sobre la seguridad y la confidencialidad que el denunciante pueda tener y dígale que informará sobre estas inquietudes a las personas responsables de adoptar medidas. Si el denunciante no quiere que se revele su nombre, dígale que puede hacer la denuncia de forma anónima. Los investigadores pueden trabajar con usted a fin de ganarse la confianza del sobreviviente para que participe en la investigación. Asegúrese de identificar la mejor forma, y la más segura, de comunicarse con el sobreviviente, para que los compañeros de trabajo correspondientes puedan hacer un seguimiento de la denuncia.</p>	<p>No investigar ni entrevistar:</p> <p>No es necesario que haga muchas preguntas, pero intente registrar los datos básicos que mencione el denunciante: quién, qué, cuándo y dónde. Recuerde que las consecuencias psicológicas de la violencia sufrida por el sobreviviente pueden afectar la forma en que las personas recuerdan los hechos y, por lo tanto, es posible que el denunciante mencione información que no se corresponda con el orden cronológico de los hechos o no comparta todos los detalles. Si el relato del denunciante le hace sospechar que se han violado las políticas relativas a la explotación, el abuso o el acoso sexuales, notifique la situación incluso si no le revela todos los datos, como “cuándo” y “dónde”.</p>
<p>Preguntar por sus temores relacionados con la seguridad personal:</p> <p>Asegúrese de preguntar a la persona que presenta una denuncia si está preocupada por su seguridad personal o si está lidiando con otros problemas que requieran servicios de apoyo. Al formular estas preguntas, usted reconoce el daño que puede haber sufrido y sus temores respecto al proceso. No es necesario que entreviste a la persona ni que le haga preguntas sobre datos específicos, pero asegúrese de que se sienta segura y que pueda expresar sus temores</p>	<p>NUNCA preguntar “por qué”:</p> <p>Cuando el sobreviviente le cuenta lo sucedido, es posible que se sienta tentado a hacerle preguntas complementarias sobre por qué realizó o no determinadas acciones. Tenga en cuenta que juzgar no es su función. Su función es recibir la información que le revelen. Recuerde que estar expuesto a una situación repentina de violencia puede afectar nuestro juicio y nuestras decisiones, ya que el instinto de “luchar, huir o congelarse” suele dominarnos. Pedirle a alguien que explique sus acciones u omisiones puede implicar el cuestionamiento</p>

<p>relacionados con la seguridad y el bienestar para que usted pueda informar sobre ello.</p>	<p>de sus elecciones y, por lo tanto, hacerla sentir que no se la tiene en cuenta ni se la escucha.</p>
<p>Tener una mente abierta y estar dispuesto a modificar sus creencias:</p> <p>Es posible que reciba información sobre un compañero de trabajo, que suponga una contradicción con su opinión o creencia sobre él. En esta etapa, usted no sabe qué es cierto y qué no. Mantenga una actitud abierta ante la posibilidad de que sea cierto y notifique la situación como es debido.</p>	<p>No hacer promesas:</p> <p>A veces podemos dejarnos llevar por tratar de ayudar a las personas. No haga promesas que no pueda cumplir. No puede garantizar que una persona será despedida, procesada o encarcelada. No puede garantizar que la persona que presenta la denuncia estará protegida de todo daño. Ni siquiera puede garantizar que se realizará una investigación de acuerdo con la información que obtenga.</p> <p>Sea consciente sobre sus propias limitaciones, tenga claro a quién notificará y qué datos le comunicará. Diga que la organización se esfuerza por considerar los problemas de seguridad cuando trata las denuncias y que el punto focal puede ofrecer derivaciones a cualquier servicio de apoyo que sea necesario, como derivaciones médicas, psicosociales o jurídicas, con su consentimiento.</p>
<p>Reconocer la importancia de su puesto:</p> <p>Recuerde que, como miembro del personal, dispone de cierto poder. Tiene el poder de hacer que se considere la denuncia de la persona y que sea tratada por las personas que adecuadas en la organización. Tiene el poder de hacer que el denunciante sea tenido en cuenta y escuchado, y que recupere así parte del poder que perdió por la experiencia vivida. También es importante utilizar su puesto de forma responsable y asegurarse de que la denuncia se eleve según corresponda, para que se realice el seguimiento y las personas rindan cuentas por las infracciones a la política. No comparta la información recibida con otras personas porque podría afectar negativamente el proceso de investigación. Incluso cuando crea lo que el sobreviviente le cuenta, debemos respetar un proceso justo para cualquier persona acusada de infringir la política.</p>	<p>No intentar brindar consejos ni apoyo:</p> <p>A menos que sea un terapeuta capacitado, no es su función proporcionar orientación, apoyo o consejos acerca de lo que la persona debe hacer. Su función consiste en escuchar con empatía, anotar los hechos revelados y los problemas de seguridad, informar al denunciante cómo se procederá y transmitir la información a través del mecanismo de denuncia de la organización. Explique a la persona sobreviviente que el punto focal de la organización le ofrecerá la posibilidad de derivarla a servicios de apoyo con su consentimiento.</p>
<p>Si no puede recibir el informe, ponga a la persona en contacto con alguien que pueda:</p>	

<p>En algunas ocasiones, debido a sus propias experiencias de violencia, es posible que no sea capaz de recibir una denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales. Explique a la persona que desea ayudar, pero que quizá no sea la persona más indicada para hacerlo en este momento y piensen juntos otras formas en las que puede prestarle asistencia. Por ejemplo, ¿hay otro compañero en la zona con quien la persona que presenta la denuncia se sienta cómoda hablando? ¿Hay una línea telefónica para denuncias a la que la persona se sentiría cómoda llamando? ¿Puede llamar al punto focal para que hable directamente con la persona? Aunque tal vez no sea capaz de recibir la denuncia, tiene la obligación de ayudar a esa persona a encontrar el apoyo y a comunicarse con quien sea necesario para presentar la denuncia.</p>	
---	--

⁶ Adaptado de *Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies*, área de responsabilidad sobre violencia de género, subgrupo temático sobre violencia de género/UNFPA (2019) , pág. 38
https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook_for_Coordinating_GBV_in_Emergencies_fin.01.pdf

Folleto diez A: Ejercicio de juego de roles al recibir una denuncia

Instrucciones: Trabajar en grupos de dos personas. Una debe desempeñar el papel del miembro de la comunidad y la otra, el papel del miembro del personal que recibe la denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales. Cuando represente al miembro del personal, incorpore en sus intervenciones elementos de los consejos para recibir denuncias de explotación, abuso o acoso sexuales. Después del juego de roles, analice cómo cree que lo hizo y qué podría hacer de manera diferente la próxima vez. Cambie de rol y realice el ejercicio otra vez.

Indicaciones para el miembro de la comunidad: Es una madre joven y viuda que tiene dificultades para cuidar a sus tres hijos. Recientemente, un trabajador humanitario del lugar le dijo que si tiene una cita con él, se asegurará de que reciba alimentos adicionales en la distribución semanal. Usted dijo que no, pero ahora tiene miedo de no recibir la ayuda alimentaria que necesita. Está muy molesta y preocupada porque otras mujeres de la comunidad podrían ser engañadas. Ha decidido contar lo sucedido a otro trabajador humanitario de la misma organización.

Indicaciones para el miembro del personal: Le sorprende y le decepciona enterarse por una joven del lugar que uno de sus compañeros le ha pedido una cita a cambio de figurar en una lista de distribución de ayuda alimentaria. Explique a la mujer que la ayuda que ofrece la organización no es condicional y que recibirá el apoyo que necesita. Agradézcale por confiar en usted lo suficiente como para contarle lo que le ocurrió. Explique que, de acuerdo con el mecanismo de denuncia de la organización, comunicará lo sucedido al punto focal, que se pondrá en contacto con ella para explicarle los siguientes pasos.

Documento diez B: ¿Qué haría al recibir una denuncia?

Cada una de las situaciones que figuran abajo incluyen opciones para que elija lo que haría. Elija una y explique por qué la eligió, haciendo referencia a los debates sobre el enfoque centrado en el sobreviviente y utilizando los consejos para recibir denuncias de explotación, abuso o acoso sexuales a fin de fundamentar su decisión.

1. Un miembro de la comunidad se acerca a usted mientras está hablando con un grupo de personas y parece que desea decirle algo en privado. ¿Qué haría?
 - A) Poner una excusa y dejar el grupo rápidamente para que no se acerque a usted a solas.
 - B) Terminar su conversación con el grupo y alejarse lentamente, verificando si la persona se acerca a usted.
2. Un miembro de la comunidad está hablando con usted en público, pero las demás personas no están lo suficientemente cerca como para escucharla. Esta persona quiere contarle algo, pero está muy nerviosa porque no quiere que otros se enteren. ¿Qué haría?
 - A) Decirle que debe rellenar un formulario para depositarlo en la caja de reclamos e indicarle donde se encuentra.
 - B) Preguntarle si le gustaría ir a un lugar más privado para sentirse más cómoda y poder hablar sobre el problema.
3. Un miembro de la comunidad le dice que uno de sus compañeros le pidió una cita para inscribirla en la lista de distribución. Ella se negó y tenía miedo de no figurar en la lista. Se sintió aliviada cuando se enteró de que cumplía con los requisitos. Luego comienza a llorar porque esta situación le había causado mucha ansiedad y le preocupa que otras mujeres jóvenes hayan sido engañadas. ¿Qué haría?
 - A) Mostrarse conmovido y prometerle que ese compañero de trabajo será sancionado y que se ocupará personalmente de que nunca más trabaje para esta ni ninguna otra organización.
 - B) Decirle que puede notar lo difícil que fue para ella contárselo y que agradece su confianza en usted. Además, le dice lo que hará con la información y cuáles son los siguientes pasos.
4. Un miembro de la comunidad lo interrumpe y le dice que el jefe de la aldea no puede enterarse. Él es muy amigo de su compañero de trabajo. ¿Qué haría?
 - A) Preguntarle por qué no denunció lo sucedido apenas ocurrió, ya que ahora nadie le creerá.
 - B) Hacerle más preguntas relacionadas con su seguridad y bienestar a fin de transmitirle la información a las personas en la organización que mejor puedan ayudarla.

5. Una mujer viuda de la comunidad le cuenta que su familia más cercana y el jefe de la aldea no se llevan bien. Si el jefe de la aldea se entera, la mujer teme que use la información para hacer que parezca que ella se le insinuó al denunciado y así avergonzarla a ella y a su familia. ¿Qué haría?
 - A) Prometerle confidencialidad absoluta y que la mantendrá completamente protegida.
 - B) Decirle lo siguiente: “Solo le comunicaré esto a las personas en mi organización que se encargarán de investigar la denuncia de la manera más segura posible. En esta instancia, el denunciado no será notificado y nadie le contará lo sucedido a otras personas de la comunidad”.

6. La mujer aún se siente preocupada por la posibilidad de que alguien se entere de la denuncia o de que fue objeto de un intento de explotación sexual. Ella solo quiere que usted vigile al denunciado y se asegure de que no le haga lo mismo a otras personas. ¿Qué haría?
 - A) Decirle que su seguridad no es asunto de la organización (la organización debe desvincular al denunciado pase lo que pase). Además, no es su trabajo vigilar a sus compañeros.
 - B) Decirle lo siguiente: “Entiendo su preocupación. Puedo compartir esta denuncia solo con las personas en la organización que se ocuparán de este tema. También puedo no incluir su nombre en la denuncia. ¿Cuál es la manera más segura de contactarla si debo hacerle más preguntas?”.

Anexo uno: Consejos para adaptar los estudios de caso

Adaptarlos al contexto local

- Utilice nombres de personas y lugares adecuados.
- Utilice oraciones cortas y palabras sencillas.
- Integre el contexto de las operaciones y los programas locales.
 - ¿Qué tipo de programa se brinda? (kits humanitarios, capacitación y desarrollo, efectivo, cupones, WASH, agricultura, salud, educación, etc.).
 - ¿Qué tipo de operaciones se realizan? (¿Es una gran ONG internacional? ¿Trabajan con socios locales? ¿Participan entidades gubernamentales?).
- Verifique la traducción de la terminología sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS) para asegurarse de que sea precisa y adecuada, y evite las siglas, a menos que ya se utilicen habitualmente. Consulte en el sitio web de Translators without Borders materiales sobre la PEAS traducidos a 75 idiomas. <https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/>
- Respete las sensibilidades locales en el tipo de comentarios, declaraciones y acciones que se utilicen en el estudio de caso. Sin embargo, al mismo tiempo, utilice un lenguaje lo suficientemente directo para que todos comprendan de qué comportamiento se trata (por ejemplo, explotación sexual, acoso sexual, etc.).

Asegurarse de que se conserven e identifiquen claramente los objetivos y los mensajes de aprendizaje

- Intente no desviarse de los puntos generales del estudio de caso, ya que han sido concebidos para resaltar los puntos clave de aprendizaje.
- Si modifica significativamente el relato, ¿puede aún vincularlo con los puntos clave de aprendizaje y los mensajes esenciales identificados? ¿O hay otros puntos de aprendizaje que considera necesario abordar en el contexto local?
 - Asegúrese de preparar el ejemplo para que se corresponda con los puntos de aprendizaje deseados.
 - Asegúrese de poder relacionar los puntos de aprendizaje con el material de referencia de la capacitación y señale esas referencias.

Las experiencias locales deben modificarse y mantener el anonimato de las personas involucradas

- Los ejemplos o experiencias locales pueden servir para situar los relatos en el contexto local, pero es sumamente importante mantener el anonimato e incluso modificar datos para evitar que el caso sea relacionado con algún caso real. Esto podría generar distracción, ya que las personas podrían comenzar a hablar del “caso real” y de las personas involucradas en lugar de pensar en la manera de aplicar conceptos en un entorno de aprendizaje seguro como preparación para una situación en la vida real.
- Si tiene dudas, no incluya estas experiencias. En el caso de que alguna persona pueda ser identificada, no utilice ese ejemplo, ya que podría perjudicar a las personas involucradas.

Anexo dos: Preguntas frecuentes

El anexo dos se suministra en un documento aparte.

Anexo tres: Evaluaciones pre- y poscapacitación

Esta página se ha dejado en blanco deliberadamente. Las evaluaciones pre- y poscapacitación comienzan en la página siguiente.

Módulo 1: Evaluación precapacitación

Formulario del participante

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

1. Describa la explotación sexual y brinde un ejemplo.
2. Describa el abuso sexual y brinde un ejemplo.
3. Describa el acoso sexual y brinde un ejemplo.
4. El respeto y el uso responsable de las posiciones de poder son fundamentales para prevenir la explotación y el abuso sexuales de los miembros de una comunidad. ¿Qué afirmaciones describen mejor este concepto? Circule o resalte todas las opciones que correspondan.
 - a. Tratar a las personas con respeto, a nuestros compañeros de trabajo y a las personas de las comunidades donde trabajamos, es fundamental para nuestra labor humanitaria.
 - b. Respeto significa siempre lo mismo para todo el mundo, es universal.
 - c. El respeto es algo que se gana y las personas deben ganarse nuestro respeto.
 - d. El personal humanitario no debe aprovecharse de las comunidades a las que asiste.
 - e. Es posible que las personas de las comunidades creen que no pueden decir que “no” cuando un miembro del personal humanitario les solicita algo por miedo a perder recursos o servicios.
 - f. El personal humanitario que ocupa los puestos superiores en las organizaciones humanitarias son quienes no deben abusar de su poder.
 - g. Se considera que el personal humanitario tiene acceso y control sobre recursos y servicios que las comunidades no tienen.
 - h. El abuso de poder y aprovecharse de otras personas es NO respetar la dignidad personal del otro; el intercambio de sexo por ayuda, dinero o empleo es abusar del poder y aprovecharse de otras personas en cuanto trabajador humanitario.
 - i. Solo el personal que controla directamente el acceso a los recursos puede ejercer abuso de poder y aprovecharse de otras personas mediante el intercambio de sexo por ayuda.
5. Mencione tres formas en que la explotación y el abuso sexuales afectan a cada uno de los siguientes grupos.

Adultos/as sobrevivientes:

Niños/as sobrevivientes:

Perpetradores:



Organizaciones:

Comunidades:

6. ¿Cuáles de los siguientes puntos representan los seis principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexuales? Marque con un círculo o resalte sus respuestas.
- a. El personal está obligado a denunciar las sospechas de explotación y abuso sexuales.
 - b. Todo miembro del personal sospechoso de haber cometido un acto de explotación o abuso sexuales es despedido inmediatamente.
 - c. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo o cualquier cosa de valor, incluida la asistencia humanitaria normalmente prevista, por cualquier tipo de actividad sexual.
 - d. La explotación y el abuso sexuales se consideran conductas indebidas graves.
 - e. El personal humanitario, y en especial el personal directivo, deben generar y mantener un entorno laboral libre de explotación y abuso sexuales.
 - f. La organización siempre denunciará ante la policía a todo miembro del personal sospechoso de haber cometido un acto de explotación o abuso sexuales.
 - g. Se prohíbe toda relación sexual entre trabajadores humanitarios y participantes en los programas que implique el uso indebido del rango o puesto por parte del trabajador humanitario.
 - h. Las prohibiciones al personal relacionadas con la explotación y el abuso sexuales se aplican únicamente durante el horario laboral y en el trabajo.
 - i. Se prohíbe toda actividad sexual con menores de 18 años.

7. Mencione tres maneras diferentes de denunciar la sospecha de que un miembro del personal está involucrado en un acto de explotación y abuso sexuales.

8. Mencione tres maneras diferentes en que las personas pueden actuar como consecuencia de haber sufrido explotación, abuso y acoso sexuales.

9. Mencione tres cosas que debe hacer (o no hacer) al recibir una denuncia de explotación o abuso sexuales.



Módulo 1: Respuestas de la evaluación para el facilitador

(70 puntos en total) (En las preguntas de opción múltiple, se resalta la opción correcta)

**1. ¿Qué es la explotación sexual? Brindar un ejemplo.
(10 puntos: 5 puntos por la definición y 5 puntos por el ejemplo)**

La explotación sexual se define como cualquier abuso concreto o tentativo de una posición de vulnerabilidad, de poder desigual o de confianza con fines sexuales, que incluye, entre otros, un beneficio monetario, social o político a partir de la explotación sexual de otra persona.

Ejemplos: Intercambiar dinero o algo de valor por actividad sexual Ofrecer regalos pequeños (comida, dinero de bolsillo, dulces, etc.) a cambio de citas o sexo, ya sea en el momento o después Prometer la asistencia habitual o asistencia adicional a cambio de citas, sexo etc. Prometer a los beneficiarios empleos o asistencia laboral a cambio de citas, sexo, etc.

(Cualquier respuesta que exprese estos conceptos principales es aceptable)

**2. ¿Qué es el abuso sexual? Brindar un ejemplo.
(10 puntos: 5 puntos por la definición y 5 puntos por el ejemplo)**

El abuso sexual se define como el acto concreto o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

Ejemplos: Agresión sexual y violación Cualquier manoseo o toqueteo físico de las zonas íntimas Actividad sexual con un menor, independientemente del consentimiento

(Cualquier respuesta que exprese estos conceptos principales es aceptable)

**3. ¿Qué es el acoso sexual? Brindar un ejemplo.
(10 puntos: 5 puntos por la definición y 5 puntos por el ejemplo)**

El acoso sexual es cualquier proposición sexual no deseada, petición de favores sexuales, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse como ofensivo o humillante para otra persona. El acoso sexual es especialmente grave cuando interfiere, se convierte en una condición para el empleo o genera un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Ejemplos: Se utiliza en referencia a la conducta entre el personal que implica: Peticiones reiteradas de citas o comentarios acerca del aspecto físico de una persona; bromas, comentarios o gestos de naturaleza sexual; compartir dibujos o imágenes de naturaleza sexual Contacto físico no deseado; Exigir actividad sexual a cambio de beneficios laborales o para abstenerse de tomar medidas laborales negativas (como el despido, el descenso en el cargo o la reducción del salario o la carga horaria)

(Cualquier respuesta que exprese estos conceptos principales es aceptable)

4. El respeto y el uso responsable de las posiciones de poder son fundamentales para prevenir la explotación y el abuso sexuales de los miembros de una comunidad. ¿Qué afirmaciones describen mejor este concepto? Marque con un círculo todas las que correspondan. (5 puntos: 1 punto por cada respuesta correcta)

- a. Tratar a las personas con respeto, a nuestros compañeros de trabajo y a las personas de las comunidades donde trabajamos, es fundamental para nuestra labor humanitaria.
- b. Respeto significa siempre lo mismo para todo el mundo, es universal.
- c. El respeto es algo que se gana y las personas deben ganarse nuestro respeto.
- d. El personal humanitario no debe aprovecharse de las comunidades a las que asiste.
- e. Es posible que las personas de las comunidades creen que no pueden decir que “no” cuando un miembro del personal humanitario les solicita algo por miedo a perder recursos o servicios.
- f. El personal humanitario que ocupa los puestos superiores en las organizaciones humanitarias son quienes no deben abusar de su poder.
- g. Se considera que el personal humanitario tiene acceso y control sobre recursos y servicios que las comunidades no tienen.
- h. El abuso de poder y aprovecharse de otras personas es NO respetar la dignidad personal del otro; el intercambio de sexo por ayuda, dinero o empleo es abusar del poder y aprovecharse de otras personas en cuanto trabajador humanitario.
- i. Solo el personal que controla directamente el acceso a los recursos puede ejercer abuso de poder y aprovecharse de otras personas mediante el intercambio de sexo por ayuda.

5. Mencione tres formas en que la explotación y el abuso sexuales afectan a cada uno de los siguientes grupos. (15 puntos: 5 puntos por cada grupo).

(Cualquier respuesta que exprese al menos tres de los conceptos principales por cada grupo es aceptable)

Adultos/as sobrevivientes:

Trauma
Miedo
Vergüenza
Preocupación por la reputación
Miedo a las represalias de los compañeros de trabajo
Ser considerado una persona problemática
Estigmatización
Preocupación por la seguridad
Consecuencias para la familia
La desconfianza de las personas sobre lo que cuenta
Daño a la salud
Preocupaciones psicosociales
Estrés y presión emocional
Pérdida de la confianza
Miedo a perder el empleo
Amenazas



Desconfianza por parte de los compañeros de trabajo

Niños/as sobrevivientes:

- Efectos negativos en el desarrollo y la salud
- Daño psicológico
- Repercusiones emocionales
- Reacciones negativas de la familia
- Dificultad de la familia para cuidar a un/a niño/a abusado/a sexualmente
- Falta de acceso a ayuda
- Riesgo de ser obligado a contraer matrimonio prematuramente
- Eliminación o interrupción de oportunidades educativas
- Miedo a nuevas agresiones sexuales, violencia y posibles agresiones por parte de otras personas, amigos y vecinos

Perpetradores:

- Medida disciplinaria
- Incapacidad de mantener a la familia
- Estrés emocional
- Violencia y represalias por parte del personal y la comunidad
- Deportación
- Procesos penales y encarcelamiento Pérdida de amigos
- Estigmatización en la comunidad Consecuencias sobre su estatus en la comunidad

Organizaciones:

- Pérdida de confianza de la comunidad
- Publicidad
- Reputación
- Pérdida de fondos
- El país de acogida podría solicitar el cese de las operaciones
- La gestión del proyecto se retrasa o detiene
- Divisiones en el personal y otras desconfianzas
- Falta de cooperación del personal y otras entidades
- Sustitución del personal
- Dificultad para la contratación

Comunidades:

- Miedo a que la comunidad internacional piense mal de la comunidad
- Miedo a la posible pérdida de fondos, asistencia, etc.
- Culpar a varios miembros de la comunidad por permitir que esto suceda
- Desconfianza en las ONG

6. ¿Cuáles de los siguientes puntos representan los seis principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexuales? Marque con un círculo o resalte sus respuestas.

(6 puntos: 1 punto por cada respuesta correcta)

- a. El personal está obligado a denunciar las sospechas de explotación y abuso sexuales.
- b. Todo miembro del personal sospechoso de haber cometido un acto de explotación o abuso sexuales es despedido inmediatamente.
- c. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo o cualquier cosa de valor, incluida la asistencia humanitaria normalmente prevista, por cualquier tipo de actividad sexual.
- d. La explotación y el abuso sexuales se consideran conductas indebidas graves.
- e. El personal humanitario, y en especial el personal directivo, deben generar y mantener un entorno laboral libre de explotación y abuso sexuales.
- f. La organización siempre denunciará ante la policía a todo miembro del personal sospechoso de haber cometido un acto de explotación o abuso sexuales.
- g. Se prohíbe toda relación sexual entre trabajadores humanitarios y participantes en los programas que implique el uso indebido del rango o puesto por parte del trabajador humanitario.
- h. Las prohibiciones al personal relacionadas con la explotación y el abuso sexuales se aplican únicamente durante el horario laboral y en el trabajo.
- i. Se prohíbe toda actividad sexual con menores de 18 años.

7. Mencione tres maneras diferentes de denunciar la sospecha de que un miembro del personal está involucrado en un acto de explotación y abuso sexuales.

(6 puntos: 2 puntos por cada respuesta correcta)

Nota para el facilitador: *El facilitador debe adaptar esta respuesta de acuerdo con la sesión cinco, El sistema de denuncia, y la sesión dos, Las seis preguntas de las denuncias, para enumerar los posibles canales que el personal puede usar para denunciar un problema de explotación y abuso sexuales.*

8. Mencione tres maneras diferentes en que las personas pueden actuar como consecuencia de haber sufrido explotación, abuso y acoso sexuales.

(3 puntos: 1 punto por cada respuesta correcta) *(Cualquier respuesta que transmita cualquiera de estos tres conceptos principales es aceptable)*

- **Las personas pueden continuar comportándose normalmente ante la persona que las está acosando o abusando, incluso después de interacciones angustiantes.**
- **Las personas pueden evadir el asunto, retrasar o resistirse a denunciar y no cooperar con las investigaciones.**
- **Las personas pueden dirigir erróneamente su ira y otras emociones fuertes (no a la verdadera amenaza).**
- **Las personas pueden tener un recuerdo alterado o desorganizado de los hechos.**



- **Las personas pueden mostrarse reticentes a revelar o hablar sobre los hechos.**
- **Las personas pueden sentirse culpables por lo que pasó y culparse a ellas mismas.**

9. Mencione tres cosas que debe hacer (o no hacer) al recibir una denuncia de explotación o abuso sexuales.

(5 puntos: 1 punto por cada respuesta correcta)

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

- **Decir que está obligado a presentar una denuncia sobre esta información y cómo sigue el proceso.**
- **No investigar ni entrevistar: obtener únicamente los datos principales de lo que cuenta la persona afectada.**
- **No preguntar “por qué” la persona actuó o no de cierta manera, ya que puede suponer que la está juzgando.**
- **Preguntar sobre sus temores relativos a la seguridad personal a fin de incluir esta información en la denuncia y que las personas encargadas de estos asuntos puedan considerar cualquier problema de seguridad.**
- **No hacer promesas: decir a la persona cómo seguirá el proceso de denuncia.**
- **No tratar de brindar consejos o apoyo: escuchar con empatía y compasión, pero no tratar de ofrecer consejos sobre lo que la persona que denuncia debería hacer o no.**
- **Tener una mente abierta y estar dispuesto a modificar sus creencias: Es posible recibir información sobre un compañero de trabajo que suponga una contradicción con su opinión y concepto acerca de esa persona.**
- **Reconocer la importancia de su puesto: Elevar la denuncia según corresponda, pero no compartir la información con otras personas que no estén involucradas en el proceso de denuncia.**
- **En caso de no encontrarse en condiciones para recibir la denuncia, se debe proporcionar a la persona otra manera de denunciar.**

Módulo 1: Evaluación poscapacitación

Formulario del participante

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

1. Describa la explotación sexual y brinde un ejemplo.
2. Describa el abuso sexual y brinde un ejemplo.
3. Describa el acoso sexual y brinde un ejemplo.
4. El respeto y el uso responsable de las posiciones de poder son fundamentales para prevenir la explotación y el abuso sexuales de los miembros de una comunidad. ¿Qué afirmaciones describen mejor este concepto? Circule o resalte todas las opciones que correspondan.
 - a. Tratar a las personas con respeto, a nuestros compañeros de trabajo y a las personas de las comunidades donde trabajamos, es fundamental para nuestra labor humanitaria.
 - b. Respeto significa siempre lo mismo para todo el mundo, es universal.
 - c. El respeto es algo que se gana y las personas deben ganarse nuestro respeto.
 - d. El personal humanitario no debe aprovecharse de las comunidades a las que asiste.
 - e. Es posible que las personas de las comunidades crean que no pueden decir que “no” cuando un miembro del personal humanitario les solicita algo por miedo a perder recursos o servicios.
 - f. El personal humanitario que ocupa los puestos superiores en las organizaciones humanitarias son quienes no deben abusar de su poder.
 - g. Se considera que el personal humanitario tiene acceso y control sobre recursos y servicios que las comunidades no tienen.
 - h. El abuso de poder y aprovecharse de otras personas es NO respetar la dignidad personal del otro; el intercambio de sexo por ayuda, dinero o empleo es abusar del poder y aprovecharse de otras personas en cuanto trabajador humanitario.
 - i. Solo el personal que controla directamente el acceso a los recursos puede ejercer abuso de poder y aprovecharse de otras personas mediante el intercambio de sexo por ayuda.
5. Mencione tres formas en que la explotación y el abuso sexuales afectan a cada uno de los siguientes grupos.

Adultos/as sobrevivientes:

Niños/as sobrevivientes:

Perpetradores:



Organizaciones:

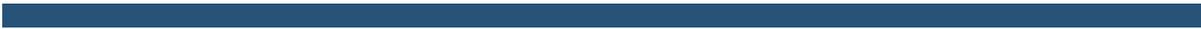
Comunidades:

6. ¿Cuáles de los siguientes puntos representan los seis principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexuales? Marque con un círculo o resalte sus respuestas.
- j. El personal está obligado a denunciar las sospechas de explotación y abuso sexuales.
 - k. Todo miembro del personal sospechoso de haber cometido un acto de explotación o abuso sexuales es despedido inmediatamente.
 - l. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo o cualquier cosa de valor, incluida la asistencia humanitaria normalmente prevista, por cualquier tipo de actividad sexual.
 - m. La explotación y el abuso sexuales se consideran conductas indebidas graves.
 - n. El personal humanitario, y en especial el personal directivo, deben generar y mantener un entorno laboral libre de explotación y abuso sexuales.
 - o. La organización siempre denunciará ante la policía a todo miembro del personal sospechoso de haber cometido un acto de explotación o abuso sexuales.
 - p. Se prohíbe toda relación sexual entre trabajadores humanitarios y participantes en los programas que implique el uso indebido del rango o puesto por parte del trabajador humanitario.
 - q. Las prohibiciones al personal relacionadas con la explotación y el abuso sexuales se aplican únicamente durante el horario laboral y en el trabajo.
 - r. Se prohíbe toda actividad sexual con menores de 18 años.

7. Mencione tres maneras diferentes de denunciar la sospecha de que un miembro del personal está involucrado en un acto de explotación y abuso sexuales.

8. Mencione tres maneras diferentes en que las personas pueden actuar como consecuencia de haber sufrido explotación, abuso y acoso sexuales.

9. Mencione tres cosas que debe hacer (o no hacer) al recibir una denuncia de explotación o abuso sexuales.



Evaluación de los resultados - Módulo 1

Esta sección nos ayuda a evaluar la eficacia de la capacitación para enseñar a los participantes el material previsto. Nos gustaría que clasifique su conocimiento, aptitud y confianza antes y después de la capacitación en las áreas que figuran abajo.

Por favor, seleccione la respuesta más apropiada y marque con un círculo o resalte su respuesta. Si no pudo asistir a la sesión en la que se trató un tema en particular, seleccione la opción "No asistí".

Tratar a las personas con respeto y utilizar las posiciones de poder de manera responsable

1. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de la identificación de las posiciones de poder?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

2. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre las maneras en que las personas pueden abusar de su poder?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

3. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de los comportamientos que demuestran respeto?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

4. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de usar el poder responsablemente para tratar a las personas con respeto?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

Los seis principios básicos/Código de conducta

1. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de los seis principios básicos para proteger a las poblaciones vulnerables de la explotación y el abuso sexuales?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
---------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
-----------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

2. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre cómo afecta la explotación, el abuso y el acoso sexuales a los sobrevivientes, los presuntos perpetradores, la organización y la comunidad?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
---------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
-----------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

3. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de la explotación sexual?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

4. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema del abuso sexual?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

5. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema del acoso sexual?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

Reconocer conductas prohibidas y comportamientos sospechosos

1. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de reconocer comportamientos prohibidos?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

Proceso de denuncia

1. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de las dificultades para denunciar la explotación, el abuso y el acoso sexuales?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

2. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de los principios básicos de un buen sistema de denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
---------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

**Después de la
capacitación**

Malo Regular Bueno Excelente No asistí

3. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de los pasos básicos de un sistema de gestión de denuncias de una organización?

**Antes de la
capacitación**

Malo Regular Bueno Excelente No asistí

**Después de la
capacitación**

Malo Regular Bueno Excelente No asistí

4. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de identificar a las personas responsables en un sistema de gestión de denuncias?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

5. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de identificar deficiencias en un proceso de gestión de denuncias?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

6. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de posibles soluciones para superar las dificultades para denunciar la explotación, el abuso y el acoso sexuales?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

Enfoque centrado en el sobreviviente para recibir denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales

1. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre cómo recibir una denuncia de explotación o abuso sexual de una manera compasiva y empática?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

2. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre qué significa “centrado en el sobreviviente”?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

3. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre cómo afecta la explotación, el abuso y el acoso sexuales a los sobrevivientes?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí



capacitación

4. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de definir los 4 principios del enfoque centrado en el sobreviviente?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí

5. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre la comprensión de los 4 principios (respeto, confidencialidad, no discriminación, seguridad)?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
---------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
-----------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

6. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre el tema de centrarse en el sobreviviente?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
---------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
-----------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

7. ¿Cómo calificaría su conocimiento, aptitud y confianza sobre la manera de proteger su propio bienestar (autocuidado) cuando atiende a un sobreviviente de explotación, abuso y acoso sexuales?

Antes de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
---------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

Después de la capacitación	Malo	Regular	Bueno	Excelente	No asistí
-----------------------------------	------	---------	-------	-----------	-----------

Evaluación de la capacitación – Módulo 1

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

El contenido de la capacitación fue pertinente.

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

El contenido de la capacitación fue exhaustivo.

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

El contenido de la capacitación fue fácil de comprender.

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

Los documentos del taller respaldaron el material de la presentación.

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

Los documentos de la capacitación proporcionaron información adicional útil.

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

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

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

La capacitación tuvo un buen ritmo.

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

La capacitación incluyó una buena combinación de presentaciones para escuchar y actividades grupales.

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

Las actividades grupales fueron experiencias de aprendizaje útiles.

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

El facilitador estaba bien informado.

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

El facilitador respondió a las preguntas de los participantes.

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

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

¿Tiene alguna recomendación específica para mejorar este curso?

¿Qué capacitación o apoyo adicional le gustaría tener?

Comentarios adicionales:
