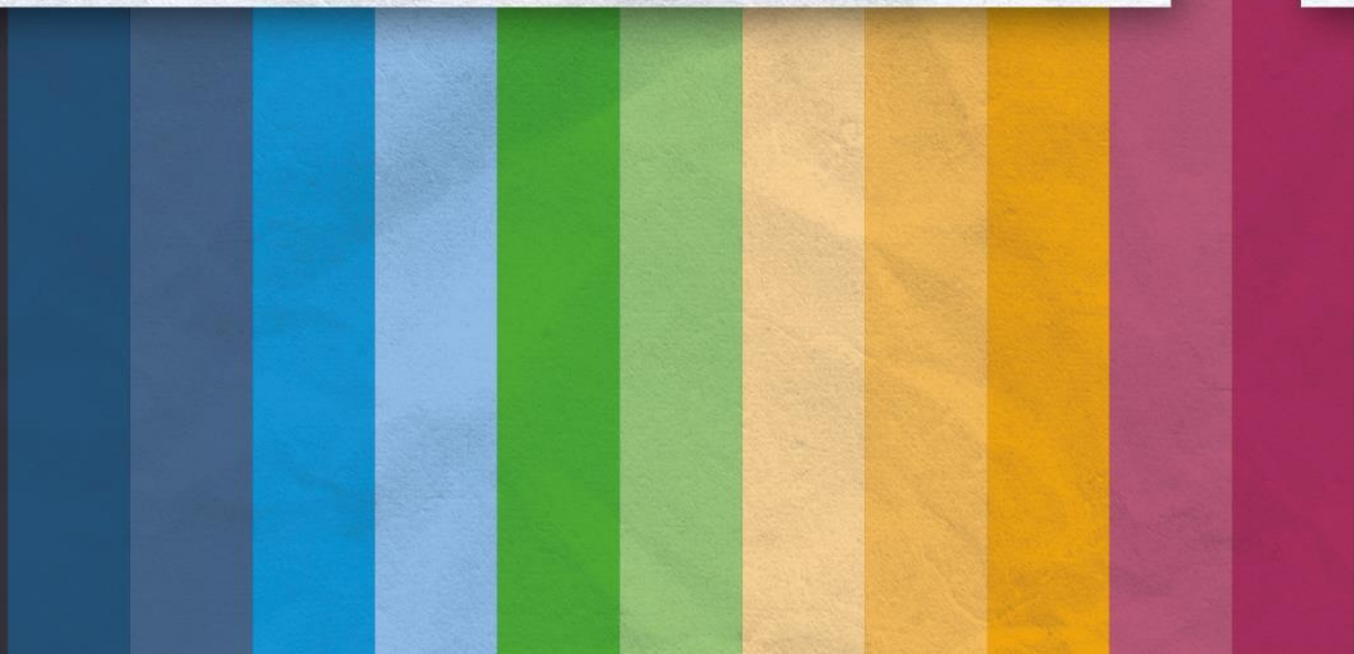




# Guía para el facilitador

**Prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS)**

Módulo 1: Normas y respuesta en materia de PEAS



# Índice

Prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS) .....	1
Índice.....	2
Prólogo.....	4
Información del módulo .....	5
Fundamento del módulo .....	5
Descripción del módulo .....	5
Programa de ejemplo .....	6
Público destinatario .....	8
Facilitador.....	8
Objetivos del módulo .....	8
Metodología de aprendizaje .....	9
Evaluaciones pre- y poscapacitación .....	9
Materiales y preparación necesarios.....	10
Acerca de esta guía para facilitadores.....	11
Notas de facilitación.....	11

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



# Prólogo

InterAction apoya desde hace mucho tiempo a sus miembros y al sector humanitario en general en la prevención y la respuesta a la explotación y el abuso sexuales (EAS) de los beneficiarios y miembros de la comunidad por parte del personal humanitario. Desde 2003, tras la publicación del boletín del Secretario General de las Naciones Unidas denominado *Medidas especiales de PEAS*, la comunidad de organizaciones no gubernamentales (ONG) ha trabajado para erradicar todas las formas de explotación y abuso sexuales por parte de su propio personal, una violación de la dignidad particularmente extrema cometida en contra de los miembros de la comunidad que las ONG pretenden apoyar a través de sus intervenciones humanitarias.

Después de que el movimiento internacional #MeToo tomara impulso contra todas las formas de violencia sexual contra las mujeres, sobre todo aquellas relacionadas con el entorno laboral, también revitalizó los esfuerzos en el sector humanitario para prestar más atención a la EAS. En 2021 sabemos que EAS continúa siendo un problema que sigue sin denunciarse ni abordarse completamente. Necesitamos nuevos enfoques si de verdad deseamos alcanzar su erradicación de nuestras operaciones humanitarias.

InterAction ha emprendido esfuerzos para actualizar y revisar completamente su *Guía de capacitación básica sobre PEAS*, publicada por primera vez en 2013. Este nuevo enfoque abarca tres módulos integrales: 1) *Normas y denuncias de PEAS*, 2) *Prevención* y 3) *Gestión de riesgos en las investigaciones de PEAS para el personal directivo superior*.

El módulo 1 fue concebido para todo el personal y trata sobre las normas de conducta relacionadas con la PEAS, además de profundizar en la comprensión de por qué las normas son importantes para nuestro trabajo como personal humanitario y cómo se producen las infracciones a través del abuso de poder y la incapacidad de respetar plenamente la dignidad de las personas. En este módulo también se presenta un marco para que los facilitadores discutan el sistema establecido en su propia organización para que el personal denuncie las conductas indebidas que observen o de las que se enteren y la manera en que se manejan todas las denuncias desde su recepción hasta la finalización de cualquier investigación. Por último, también ofrece capacitación al personal que trabaja en las comunidades para que sepa cómo recibir las denuncias de EAS de la comunidad y cómo elevarlas en función del sistema de denuncia de la organización.

El módulo 2 se centra en la prevención, un área a la que se le ha dado prioridad como aspecto esencial para un nuevo enfoque sobre la EAS, pero que carecía de herramientas de capacitación integrales. Puesto que los esfuerzos de prevención eficaces deben abordar las responsabilidades tanto individuales como organizacionales, las sesiones de este módulo están pensadas para públicos diferentes. La "Intervención de testigos" se dirige a todo el personal y 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 indebidas y perjudiciales a través de las herramientas y técnicas de intervención activa de testigos.

La "Contratación segura" está pensada para el personal de RR. HH., el personal directivo de contratación y el personal directivo superior. En esta sesión se enseñan estrategias que tienen en cuenta los riesgos de EAS del personal durante cada etapa del proceso de contratación, entre ellas, la redacción de las obligaciones del puesto, la publicación de los anuncios, las entrevistas y la verificación de referencias. La "Programación segura" fue concebida para los directores de programas, los equipos de desarrollo de propuestas y los directores superiores, y explica la manera de realizar evaluaciones de riesgo programático respecto a la EAS y de elaborar estrategias de mitigación eficaces.

El módulo 3 se dirige a un público aún más limitado, ya que fue diseñado específicamente para los equipos directivos superiores encargados de realizar las investigaciones sobre EAS. NO se trata de una capacitación completa sobre investigación, sino de una capacitación diseñada para los directores superiores involucrados en la gestión de la seguridad y de otros riesgos sobre el terreno durante las investigaciones de EAS, que son llevadas a cabo por investigadores de EAS competentes y capacitados.

Por último, si bien estos materiales se centran en las obligaciones esenciales de proteger a los beneficiarios y a los miembros de la comunidad de la EAS, todos los módulos abordan el papel que desempeña la tolerancia del acoso sexual en el trabajo (un término que describe la conducta entre el personal) en la creación de un entorno más propicio para el abuso y la explotación de los beneficiarios. Esta capacitación no está destinada a satisfacer la responsabilidad de la organización de capacitar a su personal sobre la política de acoso sexual institucional, sino que debe considerarse como un complemento a esa capacitación.

**InterAction.org | @InterActionOrg**

# Información del módulo

## Fundamento del módulo

La versión de 2021 del material de capacitación sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS) de InterAction aporta un valor adicional al contenido ya existente en el sector de dos maneras particulares: 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 incidentes de explotación y abuso sexuales (EAS) de manera segura y eficaz, tanto a nivel individual, mediante la intervención activa de testigos, como a nivel institucional, mediante prácticas seguras de selección, contratación y programación. Esta capacitación se centra principalmente en la EAS, sin embargo, también se refiere al acoso, ya que contribuye a generar un entorno propicio para la EAS. El acoso sexual, por ejemplo, produce un entorno permisivo en el que pueden cometerse actos más graves de violencia sexual, como la EAS. 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 contiene seis sesiones y sienta las bases de las normas de conducta relacionadas con la PEAS para todo el personal y aumenta su confianza en el uso del proceso de denuncia de la organización para notificar problemas de EAS. La sesión uno es la introducción y capacita a los participantes para aprender y debatir abiertamente sobre el difícil tema de la EAS. Utiliza el video "No hay excusa para el abuso" de InterAction para dar comienzo a esa discusión. La sesión dos se centra en la importancia de tratar a todas las personas con respeto, identificar las posiciones de poder y utilizarlo de manera responsable. La sesión tres examina los principios básicos del Comité Permanente entre Organismos (IASC) y los términos clave relativos a la EAS, así como la comprensión de su relación con el acoso sexual en el trabajo. La sesión cuatro explora la manera en que la explotación y el abuso sexuales, así como el acoso sexual, pueden manifestarse en situaciones de la vida real. La sesión cinco trata sobre los principios, los elementos y los pasos fundamentales del sistema interno de denuncia de una organización para el personal que sea testigo, reciba información o se entere de una posible infracción relacionada con la EAS. La sesión seis comprende un enfoque centrado en el sobreviviente dirigido a los miembros del personal que reciban una denuncia de acoso o EAS.

# Programa de ejemplo

Tema/Actividad	Descripción	Duración	Duración de la capacitación presencial
<b>Bienvenida</b>	Dar la bienvenida a los participantes y presentación del facilitador	2 minutos	
<b>Actividad para romper el hielo</b>	Hablar sobre uno mismo (el tiempo que se dedique a esta actividad dependerá de la cantidad de participantes)	5-20 minutos	
<b>Descripción del módulo</b>	Asesoramiento sobre el autocuidado, expectativas de la sesión, objetivos de aprendizaje	10 minutos	
<b>Sesión uno</b>	Introducción: Video "No hay excusa para el abuso"	20 minutos	<b>Día 1 Mañana</b>
<b>Sesión dos</b>	<p><b>Tratar a las personas con respeto y usar el poder responsablemente</b></p> <p>Tema uno: Identificar acciones para demostrar respeto 25 minutos</p> <p>Tema dos: Identificar las posiciones de poder 45 minutos</p> <p>Tema tres: Usar el poder de manera responsable 20 minutos</p> <p>Tiempo total 90 minutos</p>		
<b>Sesión tres</b>	<p><b>Los seis principios básicos</b></p> <p>Tema uno: Entender los principios</p>	50 minutos	
	<p>Tema dos: Entender los términos</p> <p>Tiempo total 95 minutos</p>		<b>Día 1 Tarde</b>
<b>Sesión cuatro</b>	<b>Reconocer las conductas prohibidas y los comportamientos sospechosos</b>	50 minutos	

<b>Sesión cinco</b>	<b>Proceso de denuncia para el personal</b>  Tema uno: Principios clave del sistema de denuncia para el personal  Tema dos: Elementos y pasos esenciales del sistema de denuncia para el personal  Tema tres: Obstáculos para denunciar y soluciones para superarlos  Tiempo total:	15 minutos  45 minutos  60 minutos  120 minutos	<b>Día 2 Mañana</b>
<b>Sesión seis</b>	<b>Enfoque centrado en el sobreviviente para recibir una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales</b> Tema uno: Entender las necesidades de los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales  Tema dos: Función del personal en la recepción de denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales  Tema tres: Recepción de una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales con un enfoque centrado en el sobreviviente  Tema cuatro: Practicar el autocuidado al recibir una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales  Tiempo total	80 minutos  50 minutos  85 minutos  25 minutos  240 minutos	<b>Día 2 Tarde</b>



# Público destinatario

Este módulo puede usarse como una unidad de capacitación introductoria sobre la PEAS con todas las oficinas y el personal sobre el terreno. Aunque esta capacitación fue concebida en módulos cuyas sesiones se van complementando, es más eficaz cuando se imparte como una capacitación de un día y medio (o de dos días cuando se incluye la “Intervención de testigos” del módulo 2) para enseñar e informar al personal contratado y a los voluntarios que prestan servicios por un periodo largo sobre las normas relativas a la PEAS y los procedimientos de denuncia para el personal. Luego el personal capacitado puede tener conversaciones periódicas y reuniones informativas más eficaces acerca de la PEAS con voluntarios y personal contratado por un periodo corto, así como con miembros de la comunidad y personal de los socios.

Incorporar información sobre la PEAS en las organizaciones requiere el enfoque de desarrollo de capacidades aplicado en esta formación, cuyo objetivo es comenzar a cambiar la cultura de nuestras organizaciones, en lugar de ser solo otra capacitación puntual. Este módulo puede utilizarse también como una capacitación de repaso sobre la PEAS. Todo el personal debería recibir anualmente algún tipo de formación sobre la PEAS. Por último, este módulo también es adecuado cuando se trabaja con nuevos asociados en la ejecución a fin de que conozcan las normas de conducta relativas a la PEAS y fortalezcan su propio sistema interno de gestión de denuncias.

## Facilitador

### Competencias

Esta capacitación requiere que el facilitador no solo exponga las normas relativas a la PEAS, sino también que pueda lidiar con preguntas difíciles y debates sobre temas complejos relacionados con el género, las dinámicas de poder y los temas delicados sobre relaciones sexuales que, por lo general, son difíciles de tratar abiertamente en algunos contextos. No todos los facilitadores, sin importar su experiencia, están capacitados para llevar a cabo formaciones sobre la explotación y el abuso sexuales. Por lo tanto, recomendamos que el facilitador cuente con las siguientes competencias técnicas y aptitudes relacionadas con la tarea de facilitación.

#### Competencias técnicas

- Conocimiento técnico en al menos una de las siguientes áreas: Protección contra la explotación y el abuso sexuales, rendición de cuentas a las personas afectadas, protección, derechos humanos, protección de la infancia, violencia de género/asistencia a la víctima, conductas indebidas del personal y disciplina, o monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés).
- Conocimiento cultural profundo y comprensión de los problemas de interés local y de la manera en que se enmarcan en el contexto de las normas internacionales. Esto incluye el comercio sexual, el matrimonio prematuro, las relaciones entre el personal y los beneficiarios y otras cuestiones polémicas que pueden surgir cuando se debaten estos temas.
- Competencia profesional demostrada, buena reputación entre compañeros de trabajo e integridad comprobada.
- Sensibilidad demostrada a la diversidad cultural, a la discriminación y a las cuestiones de género.

#### Aptitudes relacionadas con la función de facilitador:

- Experiencia en comunicación, facilitación y capacitación con excelentes habilidades interpersonales.
- Comodidad para debatir abiertamente temas como las normas de género, las dinámicas de poder y los términos usados local e internacionalmente para describir diferentes tipos de explotación, abuso y acoso sexuales.
- Habilidad para generar un ambiente productivo y sincero en la sesión, ya que el encuentro puede resultar difícil e incómodo para algunos participantes.
- Capacidad para redirigir las conversaciones cuando se desvíen hacia otros temas o se vuelvan muy controversiales.

## Objetivos del módulo

Este módulo interactivo se centra en las normas de conducta relacionadas con la PEAS, en las consecuencias que el abuso de poder y la falta de respeto a la dignidad de las personas tienen en los beneficiarios y las comunidades, y en la responsabilidad del personal de denunciar los problemas de EAS. El personal aprenderá a identificar la EAS y el acoso sexual, a recibir denuncias de EAS y a derivar de manera adecuada dichas denuncias conforme al sistema de denuncias de la organización. Además, el personal debe comprender la forma en que la organización se ocupa de las denuncias.

#### Al concluir este módulo, los participantes serán capaces de realizar lo siguiente:

- Reconocer cómo el respeto y el uso responsable del poder están profundamente asociados a la PEAS.
- Describir los seis principios básicos del IASC (o el código de conducta de la organización) relacionados con la EAS y explicar los efectos del incumplimiento de estas normas sobre las personas, las organizaciones y las comunidades.
- Definir los términos clave de la explotación, el abuso y el acoso sexuales y discutir sobre los términos locales afines para comprender con mayor profundidad las conductas de explotación, abuso y acoso sexuales en un contexto cultural específico.
- Identificar las distintas maneras en las que pueden manifestarse la explotación, el abuso y el acoso sexuales en un entorno de la vida real y cómo reconocer los comportamientos sospechosos.
- Describir el procedimiento interno de denuncia de una organización para el personal que presencie, se entere o reciba información de posibles incidentes de explotación, abuso y acoso sexuales, así como la manera en que se gestionan las denuncias.
- Describir cómo se reciben las denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales y cómo se notifican problemas de esta índole según el sistema de denuncia de la organización.



# Metodología de aprendizaje

Este módulo se diseñó 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

En esta guía para facilitadores se utiliza un lenguaje sencillo para facilitar la traducción y, en algunos puntos, deberá considerarse adaptar el contenido para adecuarlo al contexto cultural específico.

Estos módulos se distinguen de otros cursos existentes en el sector porque fueron concebidos para dictarse tanto de manera presencial como a distancia a través de un seminario web. En este último caso, se emplearán salas de reuniones virtuales para las discusiones grupales a fin de promover la interacción. Asimismo, esta guía 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 distribuir a los participantes en las salas de reunión virtuales y manejar la logística general del seminario web. El material se dividió en seis sesiones para la capacitación a distancia. Con el objetivo de promover la participación de los asistentes, no debe impartirse una capacitación a distancia que dure más de cuatro horas por día y debe realizarse, como mínimo, una pausa de 10 minutos cada 90 minutos de sesión. A continuación, se recomiendan algunas herramientas 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 notas “adhesivas” virtuales
- Google Drive para compartir documentos y visualizarlos en el momento

# Evaluaciones pre- y poscapacitación



El facilitador dispone de evaluaciones para realizar antes y después de la capacitación a fin de determinar los conocimientos adquiridos en las sesiones. La evaluación poscapacitación le permite a los participantes calificar su propio nivel de conocimiento, habilidades y seguridad respecto a los distintos temas tratados, antes y después de la capacitación, y a calificar la experiencia en general. Una vez finalizado el módulo, la evaluación debe realizarse tan pronto como sea posible, idealmente, cuando los participantes todavía están presentes. Las evaluaciones son confidenciales. Luego de completar la evaluación poscapacitación, los participantes deben recibir las respuestas para hacer su propia evaluación de aprendizaje. Las evaluaciones pre- y poscapacitación se encuentran en el anexo 3.


# Materiales y preparación necesarios



- Hoja de rotafolio denominada “Estacionamiento” con hojas adicionales, y marcadores y notas adhesivas en las mesas de la sala.
- Documento uno: ¿Quién tiene el poder?
- Documento dos: Los seis principios básicos relativos a la EAS o el código de conducta de la organización.
- Documento tres: Definiciones de EAS y acoso sexual.
- Agregue los nombres adecuados y contextualice el Documento cuatro: Identificar conductas prohibidas. Casos de EAS y acoso sexual.
- Decida con anticipación si presentará el sistema interno de gestión de denuncias de la organización (opción 1) o si trabajará con una organización para ayudar a fortalecer su sistema interno de gestión de denuncias (opción 2). Si opta por presentar el sistema de la organización (opción 1), siga las instrucciones del Documento cinco A: Las seis preguntas de las denuncias para preparar el ejercicio. Es posible que también quiera completar el Documento seis: Diagrama de flujo de denuncias de EAS, o utilizar el de la organización. Si opta por trabajar con una organización para ayudar a fortalecer su sistema interno de denuncia (opción 2), asegúrese de imprimir copias del Documento seis: Diagrama de flujo de denuncias de EAS y del diagrama de flujo para que los participantes lo completen y asignen responsabilidades adecuadamente.
- Documento siete: Generar empatía con los sobrevivientes
- Documento ocho: Funciones y responsabilidades
- Documento nueve: Consejos para responder a la EAS
- Decida con anticipación si llevará a cabo el ejercicio de juego de roles sobre explotación, abuso y acoso sexuales denominado ¿Qué haría? Actividad para el final de la sesión del enfoque centrado en el sobreviviente. Imprima copias del Documento diez A: Situación para el juego de roles o Documento diez B: Ejercicio ¿Qué haría? En función de la opción que haya elegido. Agregue nombres adecuados y contextualice.
  - Remitirse al anexo uno: Consejos para la contextualización de situaciones orientativas.
  - **Para la capacitación a distancia,** envíe los ejercicios a los participantes uno o dos días antes de las sesiones e infórmeles que no es necesario revisarlos con anticipación. Se recomienda guardar todos los documentos en una carpeta compartida o en la nube para que el productor pueda distribuir fácilmente copias de los documentos o enlaces entre los participantes durante la sesión.

# Acerca de esta guía para facilitadores

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 para facilitadores hay secciones denominadas “Notas culturales” (**identificadas con este ícono** ) . De esta manera, se distinguen las actividades que deben evaluarse respecto a su pertinencia cultural y adecuación al contexto local. Las “Notas lingüísticas” (**identificadas con este ícono** ) son secciones a las que los traductores deben prestar especial atención antes y durante la capacitación, según sea apropiado, comprobando la comprensión.

## Autocuidado y respeto de la privacidad/confidencialidad

En el inicio de este módulo se incluyen 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 en la guía para facilitadores observe la frase “el facilitador dice” seguida de contenido educativo, recuerde que se trata de temas de debate y no de guiones. *El facilitador debe familiarizarse con este lenguaje y presentar las sesiones con sus propias palabras.* No se recomienda leer de la guía para facilitadores o memorizar los temas de debate.

## Uso de pronombres

La guía para facilitadores incluye guiones que utilizan los pronombres “ella”, “él”, “ellos/as” y “su/s”. El objetivo no es que los módulos sean neutros, sino inclusivos respecto al género. Personas de todas las identidades de género pueden experimentar y ejercer explotación, abuso y acoso sexuales.



Guión para el facilitador



Nota para el facilitador



Nota para el productor



Nota cultural



Nota lingüística

## Víctima versus sobreviviente

Los términos “víctima” y “sobreviviente” suelen usarse indistintamente para designar a las personas que han sufrido o sufren violencia sexista y sexual. InterAction prefiere el término sobreviviente al de víctima. El término sobreviviente se usa para destacar la fuerza de la persona y su rechazo a someterse a un proceso de victimización. Sobreviviente, por lo tanto, implica el concepto de resiliencia. Sin embargo, el proceso de recuperación no es lineal y alguien que ha sido objeto de violencia puede sentirse como sobreviviente en algunos momentos y como víctima en otros. Desde una perspectiva jurídica, el término “víctima” se refiere a la persona que sufre personal y directamente el daño físico, moral o material, en contraposición a quien lo causa (el perpetrador).



# Notas de facilitación

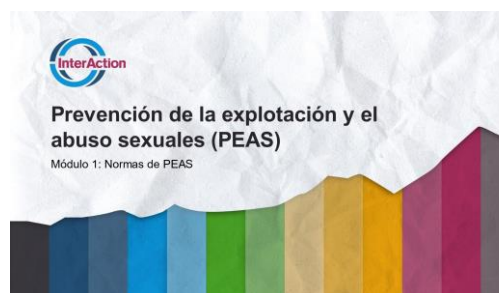
## Sesión uno: Introducción

Duración: 45 minutos

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

**Diapositiva: Módulo 1 “Normas relativas a la PEAS”**

**Bienvenida e introducción**



**Duración de esta diapositiva:** >1 minuto

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

**Nota para el facilitador:**

Dé la bienvenida a los participantes.

Preséntese brevemente y permita que los cofacilitadores hagan lo mismo.

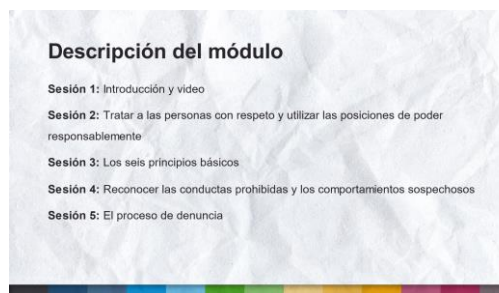
Su presentación debe constar de 1 o 2 oraciones como máximo y durar menos de un minuto.

Prepare la presentación con antelación y practíquela para que pueda pronunciarla con seguridad y sin recurrir a notas.

**Nota lingüística:** La sigla PSEA se utiliza habitualmente en inglés en lugar de la frase completa “preventing sexual exploitation and abuse” y en esta guía 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 “prevención de la explotación y el 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: Descripción del módulo**



**Duración de esta diapositiva:** 1 minuto

**El facilitador dice:**




Bienvenidos al módulo sobre normas de PEAS, en el que discutiremos cómo podemos prevenir la explotación y el abuso sexuales en nuestras organizaciones y cuáles son nuestras obligaciones cuando vemos que esto sucede o alguien nos informa de ello.


Este módulo sienta las bases para la capacitación sobre la PEAS al establecer que todas las personas merecen ser tratadas con respeto. Las sesiones de este módulo plantean la importancia de reconocer y abordar las dinámicas de poder y los desequilibrios de género a fin de prevenir la EAS en el sector de la ayuda humanitaria.

		<p>Los conceptos de dinámicas de poder y respeto serán analizados en otros módulos de esta capacitación. Este módulo establecerá los comportamientos exigidos y prohibidos, de dónde provienen y la razón por la que estas normas son importantes en nuestro trabajo.</p> <p>El módulo se divide en seis sesiones, que incluyen múltiples actividades.</p> <p><b>Sesión 1:</b> Introducción a la capacitación</p> <p><b>Sesión 2:</b> Tratar a las personas con respeto y usar el poder responsablemente</p> <p><b>Sesión 3:</b> Los seis principios básicos de PEAS</p> <p><b>Sesión 4:</b> Reconocer las conductas prohibidas y los comportamientos sospechosos</p> <p><b>Sesión 5:</b> El proceso para denunciar</p> <p><b>Sesión 6:</b> Enfoque centrado en el sobreviviente para recibir denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales</p> <p>Antes de comenzar, mencionaremos algunos aspectos logísticos. Intentaremos responder las preguntas a medida que avancemos en la sesión. Si tienen preguntas que no son respondidas, por favor, escribanlas y colóquenlas en la hoja del rotafolio denominada "Estacionamiento". Haremos todo lo posible para responderlas al final.</p>
--	--	---






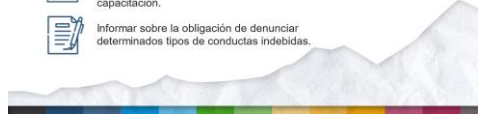
**Nota para la capacitación en línea:** Las preguntas para el "Estacionamiento" deben escribirse en el chat privado con el **productor**, para que las comparta con el facilitador al final de la sesión. A veces surgen preguntas relacionadas con el contenido que se presentará más adelante en la sesión. Estas deben añadirse al "Estacionamiento" y debe informarse a los participantes que se responderán más adelante.

<p><b>Diapositiva: Actividad para romper el hielo</b></p> 	<p></p> <p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 5-20 minutos según el número de participantes</p> <p></p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Dediquemos unos minutos a conocernos antes de comenzar. Compartan su nombre, su función en la organización y la última foto que tomaron con su teléfono o la última que deseen compartir.</p>
---	---

<p><b>Diapositiva: Recomendaciones sobre el autocuidado</b></p> <p><b>Recomendaciones de autocuidado Mensaje</b></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 compañero de trabajo de confianza.</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad: 1 minuto</b></p> <p><b>El facilitador dice:</b> Sabemos que trataremos sobre un tema delicado, 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 si lo necesitan. Si durante la sesión surgen cosas sobre las que deseen hablar, busquen el apoyo de un familiar, un amigo o un compañero de trabajo de confianza.</p>
--	-------------------	---



**Nota para el facilitador:** Los facilitadores también pueden señalar cualquier recurso local u organizacional al que los empleados pueden acceder para obtener apoyo, como los programas de asistencia para 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 aclarando que la explotación, el abuso o el acoso sexuales nunca es culpa de las personas sobrevivientes. Las personas deberían sentirse libres para buscar el apoyo que merecen, sin importar las circunstancias.

<p><b>Diapositiva: Respetar la privacidad y reconocer la obligación de denunciar</b></p> <p><b>Respetar la privacidad y comunicar la obligación de denunciar</b></p> <p> No compartir datos de casos específicos, que permitan identificar a las personas involucradas.</p> <p> Mantener la confidencialidad de lo que se discuta en esta capacitación.</p> <p> Informar sobre la obligación de denunciar determinados tipos de conductas indebidas.</p> 	<p>💬</p>	<p><b>El facilitador dice:</b></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>No obstante, 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>Como aprenderemos en esta capacitación, la confidencialidad es de suma importancia cuando se debate sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Mencionar información específica sobre casos de violencia sexual puede conllevar consecuencias graves para las personas sobrevivientes, las personas acusadas de la conducta indebida, las organizaciones e incluso las comunidades.</p> <p>Por lo tanto, también es fundamental que la información personal o los ejemplos que se expongan durante las sesiones no se compartan o discutan fuera de la capacitación.</p> <p>Por último, es obligatorio denunciar la EAS cuando es posible señalar hechos concretos y observables, que lleven a pensar que alguien puede estar siendo objeto de explotación o abuso. Si se plantean cuestiones específicas en el grupo o a mí en privado, tengo la obligación de denunciar esta conducta a través del mecanismo para presentar denuncias más adecuado. Al final de esta sesión, analizaremos las distintas formas de presentar denuncias, así que guarden por ahora sus preguntas al respecto.</p>
--	--	---



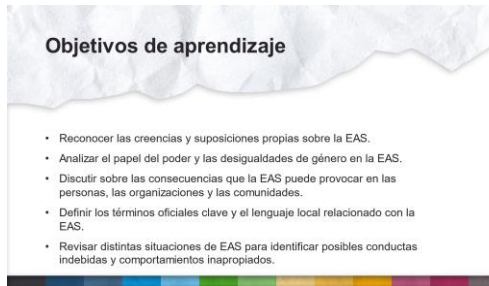

**Nota para el facilitador:** Antes de comenzar esta capacitación, asegúrese de conocer las obligaciones respecto a la presentación de denuncias de la organización y las vías para hacerlo en la oficina donde se imparte esta capacitación. Esto es necesario en caso de que alguien le revele un incidente específico de explotación, abuso o acoso sexuales. Debe conocer las opciones que tiene para presentar una denuncia dentro de la estructura de cualquier oficina donde se encuentre (suboficina, oficina nacional o regional, sede), que pueda tomar las medidas más directas para abordar los problemas de seguridad y el bienestar. Si no confía en el personal directivo o si el personal directivo es el objeto de las acusaciones, debe conocer cuáles son los medios alternativos para elevar las denuncias (como la oficina regional, la sede, la Junta Directiva, etc.).

<p><b>Diapositiva: Establecer las expectativas</b></p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 2 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>¿Qué otras expectativas de conducta y comportamiento deberíamos establecer para el tiempo que pasemos juntos? Puesto que trabajaremos juntos para desarrollar aptitudes fundamentales durante el transcurso de las próximas horas, es importante que acordemos algunas pautas. Considere utilizar los temas enumerados en la diapositiva para establecer las expectativas: escucha activa, respeto, integridad, privacidad y empatía.</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b> ¿Tiene alguien alguna expectativa que le gustaría establecer para la sesión?</p> <p><b>Documento:</b> Escriba las respuestas en una hoja del rotafolio y manténgala en un lugar visible durante toda la sesión. Si la capacitación se dicta a distancia, escriba las respuestas en el chat o en la pizarra.</p>
--	----------------------------	--

		<p><b>Ejemplo de expectativas del grupo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confidencialidad.</li> <li>• Escuchar con respeto y no interrumpir.</li> <li>• Estar presente (limitar el uso del teléfono celular o el ordenador portátil).</li> <li>• 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 bromas.</li> <li>• Respetar la privacidad. No compartir nombres ni situaciones específicos cuya confidencialidad deba mantenerse.</li> <li>• Respetar las opiniones. Es normal tener opiniones diferentes, pero los desacuerdos deben expresarse con respeto.</li> </ul>
--	--	--



**Nota para la capacitación en línea:** El productor puede documentar las respuestas sobre las expectativas del grupo en la pizarra o en el chat.

<p><b>Diapositiva: Objetivos de aprendizaje</b></p> 	<p>🕒</p> <p>...</p> <p>📄</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> &gt;1 minuto</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Los objetivos de aprendizaje de hoy son que ustedes sean capaces de realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar sus propias creencias y supuestos sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales.</li> <li>• Analizar el papel que juegan los desequilibrios de poder y de género en la explotación, el abuso y el acoso sexuales.</li> <li>• Hablar sobre las consecuencias que la explotación, el abuso y el acoso sexuales pueden tener sobre las personas, las organizaciones y las comunidades.</li> <li>• Definir los términos clave y la terminología local relacionada con la explotación, el abuso y el acoso sexuales.</li> <li>• Revisar situaciones de explotación, abuso y acoso sexuales para identificar posibles conductas indebidas y comportamientos inapropiados.</li> </ul> <p><b>Nota para el facilitador:</b> Estos son los objetivos de aprendizaje generales de todo el módulo y representan una versión simplificada de los objetivos de aprendizaje que figuran al comienzo de esta guía para poder compartirlos con los participantes.</p>
<p><b>Diapositiva: Video “No hay excusa para el abuso”</b></p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 20 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahora vamos a mirar un video que trata sobre la responsabilidad de los trabajadores humanitarios de respetar las normas de conducta más estrictas y de proteger a las personas de la EAS, uno de los abusos de poder más perjudiciales.</li> </ul>

		<p>Después de mirar el video, mantenga un breve debate (de 15 minutos) con todo el grupo, utilizando las preguntas que figuran abajo.</p> <p><b>Modere un debate general a partir de las siguientes preguntas:</b></p> <p>¿Qué piensan acerca del video? ¿Qué notaron? ¿Cuáles fueron los principales temas del video?</p> <p><b>Escriba</b> las respuestas en una hoja del rotafolio.</p> <p>Si la capacitación se dicta a distancia, escriba las respuestas en el chat o en la pizarra. Lea la <i>nota cultural</i> abajo.</p> <p>Entre las posibles respuestas se incluyen las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores humanitarios disponen de poder y pueden abusar de ese poder</li> <li>• Respeto</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Consecuencias de la EAS</li> <li>• Se considera que los trabajadores humanitarios tienen acceso a recursos o ayuda</li> <li>• Explotación y abuso sexuales</li> <li>• Dignidad</li> <li>• Denuncia</li> <li>• Confidencialidad</li> </ul> <p>Gracias por compartir.</p> <p>Cuando reflexionamos sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales es especialmente importante centrarse en el tema del respeto y el uso responsable del poder. Volveremos a tratar estos temas durante el transcurso del módulo.</p>
--	--	--



**Nota para el facilitador:** El video de seis minutos “No hay excusa para el abuso” está disponible en el canal de YouTube de InterAction, doblado y subtítulado en nueve idiomas: <https://www.youtube.com/user/interaction>. El video en inglés puede reproducirse con subtítulos en 22 idiomas distintos.



**Nota cultural: Empezar a usar el “Estacionamiento”.** Parte del contenido de este video introductorio puede generarle muchas inquietudes a algunos participantes. Pueden cuestionar si una organización tiene el derecho de regular sus relaciones con otros si son consensuadas, ya que las consideran parte de su vida privada. Si bien es importante reconocer esas inquietudes relacionadas con la PEAS desde el inicio, también puede ser útil registrar las cuestiones planteadas en el “Estacionamiento” y decirle a los participantes que debatiremos y abordaremos estos conceptos durante toda la capacitación. Cuando el tema surja de nuevo en actividades y ejemplos posteriores, es importante señalar que está registrado en el “Estacionamiento” para que el grupo advierta que se está tratando y se está respondiendo el problema planteado.

**Véase el anexo 2, Preguntas frecuentes,** para consultar una lista de preguntas difíciles y frecuentes, y las posibles respuestas. Asegúrese de revisarla con anticipación y téngala a mano durante la capacitación como referencia. Considere agregar sus propias preguntas difíciles y respuestas después de cada capacitación, a medida que surjan nuevas preguntas.



## Sesión dos: Tratar a las personas con respeto y utilizar las posiciones de poder con responsabilidad

Duración: 90 minutos

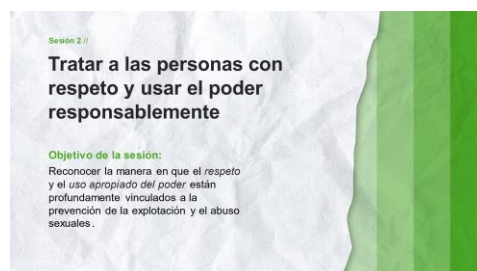
**Objetivo de la sesión:** Reconocer la manera en que el respeto y el uso inapropiado del poder están fuertemente asociados con el motivo por el que se produce la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

### Tema uno: Identificar acciones para demostrar respeto.

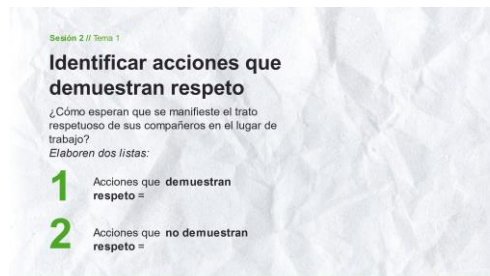
Duración: 25 minutos

**Objetivos de aprendizaje:**

- Definir comportamientos que demuestren respeto.
- Reconocer que abusar del poder y aprovecharse de las personas son formas de faltar el respeto.



#### Diapositiva: Tema uno "Identificar acciones para demostrar respeto"



**Duración de esta diapositiva/actividad:** 10 minutos



**El facilitador dice:**

Como vimos en el video, la regla más importante que John y Fátima deben respetar en el trabajo con sus compañeros y miembros de la comunidad es tratar a las personas con respeto.



**Nota para el facilitador:** Solicite a los participantes que se dividan en grupo pequeños. En el caso de capacitaciones con pocos participantes, pídale que trabajen con la persona sentada a su lado.



**El facilitador dice:**

Con su compañero o en sus grupos, describan las formas en que esperan ser tratados con respeto en el trabajo y por sus compañeros. Dediquen diez minutos, aproximadamente, para elaborar dos listas:

1. Acciones que demuestran respeto
2. Acciones que no demuestran respeto

**Nota cultural: (Género)** Es posible que quiera formar grupos según el género, es decir, hombres en un grupo y mujeres en otro. Es posible que el grupo de mujeres se exprese sobre comportamientos irrespetuosos que no se animarían a manifestar en grupos mixtos, como, por ejemplo, el manoseo o comentarios sexuales inapropiados. Estos temas son muy importantes cuando se debate sobre el concepto de respeto en relación con la EAS y deben ser propuestos por el facilitador para su discusión.

Otra opción para considerar el papel del género en el respeto es pedirle a cada grupo que elabore una lista respondiendo a la pregunta "¿cómo espera que lo/la traten con respeto?" desde la perspectiva de los hombres y de las mujeres, en dos listas separadas.





**Nota para la capacitación en línea:** El productor puede crear salas de reunión para grupos pequeños a fin de que debatan sobre el tema y pedirles que elaboren las listas para compartirlas luego con todos los participantes de la capacitación. Considere crear, con antelación, un documento de Word compartido para cada grupo mediante el servicio de almacenamiento en la nube que use la organización (Google Docs, Microsoft Teams, etc.). El productor compartirá el enlace en el chat a los grupos correspondientes y los participantes podrán ver y contribuir a la lista creada de manera conjunta.

## Recapitulación de la actividad



**Duración de esta diapositiva/actividad:** 15 minutos



### Nota para el facilitador:

- Solicite a los grupos pequeños que vuelvan a formar un único grupo con todos los participantes.
- Pida que un voluntario de cada grupo mencione una respuesta de cada columna. Luego pida a los grupos que, si tienen alguna respuesta distinta que no haya sido planteada, la compartan con el grupo.



### El facilitador pregunta:

¿Puede un voluntario mencionar un elemento de cada columna, acciones respetuosas y acciones irrespetuosas en el entorno laboral, que el grupo haya identificado? En turnos, los demás grupos podrán exponer respuestas que aún no hayan surgido, hasta que no queden elementos nuevos para compartir.

**Escriba** las respuestas en una hoja del rotafolio titulada “**Acciones respetuosas/Acciones irrespetuosas**”.

Espere los siguientes tipos de respuesta:

#### Acciones respetuosas:

- Ser tratado con amabilidad
- Mantener límites adecuados para mi espacio personal
- Ser escuchado sin ser juzgado
- Escuchar palabras positivas y motivación
- Ser tratado con empatía ante las dificultades
- Ser animados a expresar opiniones y aportaciones
- Sentir que nuestra opinión fue escuchada y valorada
- Ser apreciado y valorado por las contribuciones
- Trato justo e igualitario

#### Acciones irrespetuosas:

- Gritar o utilizar un lenguaje severo
- Tocar a otras personas de forma inapropiada o sin su consentimiento
- Hacer comentarios acosadores o sexuales sobre otras personas
- Bromear o burlarse de otras personas
- Contar chismes o burlarse de los demás
- No respetar las políticas o los procedimientos cuando otros miembros del personal siguen las normas
- Atribuirse el mérito del trabajo de otros
- Menospreciar o menoscarbar el trabajo de otra persona
- Que le mientan o que digan mentiras sobre los demás
- No compartir con los demás información que necesitan para tomar decisiones



**Nota para la capacitación en línea:** El **productor** registra las respuestas de los participantes en una pizarra virtual u otro documento compartido y comparte su pantalla con el facilitador y los participantes.



**Nota cultural: Normas culturales de respeto.** El concepto y los actos de respeto pueden manifestarse de maneras muy distintas en contextos diferentes. La lista anterior no es definitiva, sino meramente ilustrativa. Probablemente suponga un sesgo cultural sobre el concepto de respeto. Por ejemplo, en algunas culturas, una forma de respeto consiste en no expresar una discrepancia ni avergonzar a alguien mayor o más poderoso. Esto puede constituir un obstáculo para denunciar los abusos y posiblemente deba discutirse si surge el tema. Una opción es asegurarse de que este tema quede registrado en el “Estacionamiento” y que se trate nuevamente cuando se analicen los diferentes canales y métodos de denuncia que permitirían a alguien denunciar de forma segura y confidencial a otra persona en una posición de autoridad o poder. Consulte también en el **anexo 2. Preguntas frecuentes**, algunas posibles respuestas. La lista debe ser abierta y debe elaborarse conjuntamente por todos los participantes.

#### Diapositiva: Tema uno “Identificar acciones para demostrar respeto”

Participantes en el programa y miembros de la comunidad



**Duración de esta diapositiva/actividad:** 7 minutos



#### El facilitador pregunta:

Ahora que hemos establecido la manera respetuosa como queremos que nos traten en el lugar de trabajo, pensemos un minuto en cómo estos mismos comportamientos respetuosos e irrespetuosos podrían aplicarse a la forma en que tratamos a los participantes en el programa y a los miembros de la comunidad.

¿Es igual la lista? ¿Qué comportamientos son especialmente importantes? ¿Falta algo?



#### Nota para el facilitador:

La mayoría de las respuestas de la lista anterior serán pertinentes. Es posible que las personas destaquen algunos de los comportamientos que **SÍ** deben seguirse:

- Tratar a las personas con amabilidad
- Escuchar sin juzgar
- Animar a las personas a expresar sus opiniones y preocupaciones
- Tratar a las personas de forma justa e igualitaria Y algunos que deben **EVITARSE**
  - Gritar y usar un lenguaje severo
  - Hacer comentarios acosadores o sexuales
  - No respetar los procedimientos

El facilitador debe fomentar los siguientes puntos adicionales de **ACCIONES IRRESPECTUOSAS** hacia los participantes en el programa o los miembros de la comunidad:

- Abusar del poder propio para beneficio personal o para perjudicar a otra persona
- Aprovecharse de otras personas que están atravesando circunstancias difíciles



**Diapositiva: Tema uno “Identificar acciones para demostrar respeto”**



**Duración de esta diapositiva/actividad:** 10 minutos

**El facilitador dice:** Ahora vamos a relacionar algunas de las acciones respetuosas y la manera en que tratamos a los participantes en el programa con lo que vimos en el video. ¿Qué acciones respetuosas o irrespetuosas de esta lista consideran más importantes respecto a los ejemplos de explotación y abusos sexuales que vimos en el video?

**Nota para el facilitador:** La mayoría de las respuestas de la lista anterior serán pertinentes. Las personas destacan las afirmaciones del video:

- “El personal humanitario no debe aprovecharse de las comunidades a las que prestan asistencia”.
- “Se cree que el personal humanitario tiene acceso y control sobre recursos y servicios que la comunidad no tiene”.
- “El personal humanitario no debe abusar de su poder, es decir, del control que se cree que tienen sobre el acceso a recursos y servicios”.
- “Es posible que las personas de la comunidad piensen que no pueden decir “no” a las peticiones del personal humanitario porque temen perder recursos o servicios”.

Por lo tanto, el personal humanitario puede abusar de su poder y aprovecharse de los miembros de la comunidad pidiéndoles cosas, como relaciones sexuales, mediante la promesa de algo de valor a lo que el trabajador humanitario tiene acceso y la persona de la comunidad no. Es posible que esta persona de la comunidad piense que no puede decir que “no” sin perder sus beneficios.

Abusar del poder y aprovecharse de los demás NO es respetar la dignidad personal del otro.



**El facilitador dice:** ¿Y qué pasa con los otros puntos de nuestra lista? ¿Cómo interactuamos físicamente con los participantes en el programa?


**Nota para el facilitador:** Destaque la importancia de mantener los límites del espacio personal con los participantes en el programa, no tocar a otras personas de forma inapropiada o sin consentimiento y no hacer comentarios sexuales a los beneficiarios.

**Acciones respetuosas:**

- Mantener límites adecuados para mi espacio personal

**Acciones irrespetuosas:**

- Abusar del poder propio para beneficio personal o para perjudicar a otra persona
- Aprovecharse de otras personas que están atravesando circunstancias difíciles
- Tocar a otras personas de forma inapropiada o sin su consentimiento
- Hacer comentarios acosadores o sexuales sobre otras personas

		<p>Recordemos que en el video se define el abuso sexual como el acto en el que alguien obliga a otra persona a participar en actividades sexuales contra su voluntad.</p> <p>También hemos identificado ejemplos de conductas irrespetuosas, como tocar a personas sin su consentimiento y hacer comentarios sexuales inapropiados mientras estamos trabajando.</p> <p>Es importante señalar que no nos preguntamos si una persona pretendía ser irrespetuosa, sino que juzgamos las acciones desde la perspectiva de la persona afectada.</p> <p><b>El facilitador dice:</b> A veces, aunque pensemos que tratar a las personas con respeto tiene el mismo significado para todos, en la práctica puede haber diferentes interpretaciones. Es posible que tengamos distintos puntos de vista adquiridos en nuestras familias, del lugar donde crecimos o de las diferentes experiencias vividas a lo largo de nuestras vidas. Hombres y mujeres pueden sentirse de una manera diferente respecto a esto.</p> <p>Por ello, las organizaciones, y en especial las organizaciones que forman parte de una comunidad internacional —ya sea que se trate de organizaciones que integran directamente una gran red internacional, o de organizaciones locales más pequeñas que trabajan con una red internacional o junto a ella— han acordado ciertas normas de comportamiento.</p> <p>Estas normas de comportamiento nos ayudan a comprender lo que es aceptable y lo que no lo es a la hora de tratar a las personas con respeto. En la próxima sesión estudiaremos con más detalle en qué consisten estas normas.</p>
--	---	--



**Nota cultural:** En ninguna cultura debería ser polémico que el facilitador tenga la última palabra y destaque que “no es aceptable aprovecharse de otras personas que puedan estar pasando por circunstancias difíciles”, tal como se enfatiza en el texto anterior. Este concepto sienta las bases para las próximas actividades de esta sesión, puesto que el concepto de no tratar a las personas con respeto se vincula con la comisión de actos de explotación y abuso sexuales.

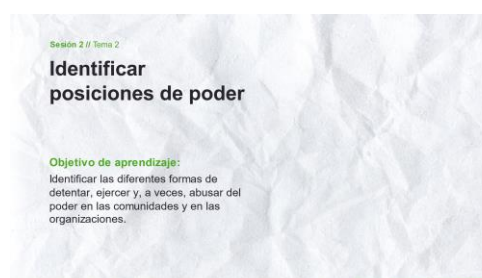
## Tema dos: Identificar las posiciones de poder

**Duración de esta diapositiva:** 45 minutos

### Objetivos de aprendizaje:

- Identificar las diferentes formas de detentar, ejercer y, a veces, abusar del poder en las comunidades.




### Diapositiva: Tema dos Identificar las posiciones de poder



**Duración de esta diapositiva:** 1 minuto

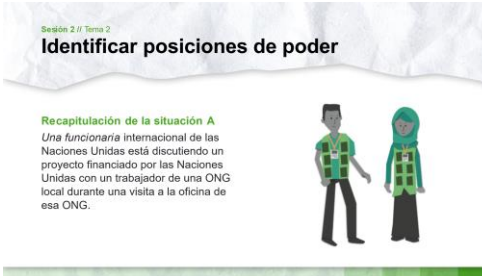



**El facilitador dice:** El facilitador dice: Antes de comenzar a analizar esas normas, explicaremos qué son las “posiciones de poder”.

Hemos debatido sobre cómo queremos que nos traten con respeto en el entorno laboral y cómo debemos tratar con respeto a los participantes en los programas, sin aprovecharnos de ellos ni abusar de nuestro poder. Pero, ¿cómo reconocemos las posiciones de poder? ¿Qué significa tener poder? ¿Y cómo lo utilizamos de forma responsable?

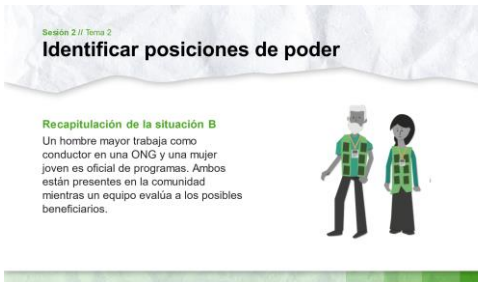
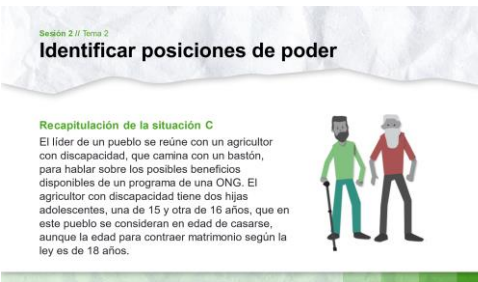
<p><b>Introducción de la actividad ¿Quién tiene el poder?</b></p>	    	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 10 minutos</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Distribuya el <u>Documento uno: ¿Quién tiene el poder?</u></p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Dividirse en cinco grupos y luego a cada grupo le asignaré una letra, de la A a la E.</p> <p>Cada grupo discutirá una de las situaciones correspondientes del documento (A-E). Contarán con cinco minutos para debatir la pregunta de la diapositiva en relación con la situación asignada.</p> <p><b>¿Quién tiene el poder en cada una de las situaciones que figuran abajo? Asegúrense de explicar el fundamento de su respuesta.</b></p> <p>Luego cada grupo dispondrá de 2 minutos para presentar la situación y la respuesta al resto de los grupos. Pueden seleccionar a un representante para la presentación, pero todos los miembros del grupo pueden añadir comentarios.</p>
---	---	---



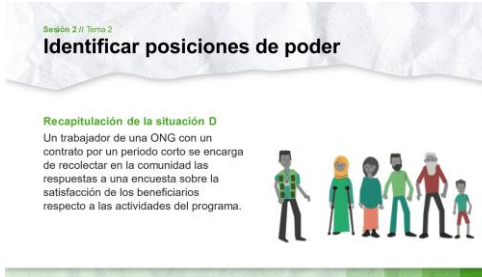


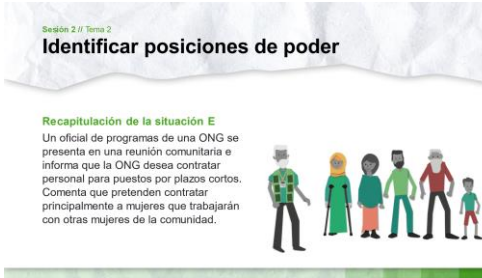


**Nota para la capacitación en línea:** En la capacitación en línea, **el facilitador** puede elegir que las personas reflexionen y compartan sus opiniones únicamente en el grupo completo o que **el productor** divida al grupo en salas de reunión virtuales y que luego se reúnan todos para la discusión con el grupo completo. Proporcione el Documento uno: ¿Quién tiene el poder? a los participantes de manera digital para que puedan seguir las situaciones en los grupos más pequeños en que se dividieron. En cualquiera de ambas opciones, **el productor** debe compartir la diapositiva correspondiente cuando el ejemplo se esté discutiendo en el grupo completo.

<p><b>Diapositiva: Recapitulación de la situación A</b></p> 	    	<p><b>Duración de esta diapositiva/debate:</b> 5 minutos</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b> Reúna a los grupos y explique que repasarán rápidamente cada situación, de la A a la E.</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p>¿Quién tiene el poder en la situación A? ¿Podría alguien del grupo A leer la situación en voz alta y explicar el fundamento de su respuesta?</p> <p><b>Situación A:</b> 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.</p> <p><b>Permita que el grupo A comparta sus reflexiones por uno o dos minutos y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:</b></p> <p>Una funcionaria internacional tiene poder porque trabaja para un organismo donante grande de la ONG y parece tener acceso y control sobre sus recursos. Desde una perspectiva de género, el trabajador de la ONG podría pensar que puede ejercer parte de su poder en su propia oficina si cree que los hombres siempre tienen el control de las situaciones que tienen lugar entre hombres y mujeres. Él puede reconocer que la mujer tiene más poder debido a su posición de mayor jerarquía, pero también podría actuar de una manera que exprese su creencia de que los hombres siempre tienen el control sobre las mujeres. Puede intentar usar indebidamente esta percepción de un desequilibrio de poder entre hombres y mujeres en sus relaciones personales y románticas y luego trasladarla también a sus relaciones laborales.</p>
---	---	--



<p><b>Recapitulación de la situación B</b></p> 	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/debate:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p>¿Quién tiene el poder en la situación B? ¿Podría alguien del grupo B explicar el fundamento de su respuesta?</p> <p><b>Situación B:</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.</p> <p><b>Permita que el grupo B comparta sus reflexiones por uno o dos minutos y asegúrese que se mencionen los siguientes puntos:</b> Aunque la oficial de programas de la ONG tiene más poder en la organización debido a su posición de mayor jerarquía, para los miembros de la comunidad, un hombre mayor puede parecer más importante y que tiene más poder a causa de su edad y género. Además, en algunos contextos, la raza o etnia y la religión pueden influir si uno de ellos es percibido como parte del grupo dominante en la sociedad y en el medio local. Ambos, el conductor y la oficial de programas, poseen más poder que los posibles beneficiarios. Su puesto en la ONG les brinda poder y los beneficiarios pueden percibir que disponen del control sobre el acceso a los servicios, además de tener un salario regular. Los beneficiarios que dependen de esos servicios pueden percibirse con menos poder todavía.</p>
<p><b>Diapositiva: Recapitulación de la situación C</b></p> 	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/debate:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p>¿Quién tiene el poder en la situación C? ¿Podría alguien del grupo C explicar el fundamento de su respuesta?</p> <p><b>Situación C:</b> El líder de un pueblo se reúne con un agricultor discapacitado, que camina con un bastón, para hablar sobre los posibles beneficios disponibles de un programa de una ONG. El agricultor discapacitado 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 legal para contraer matrimonio según la ley es de 18 años.</p> <p><b>Permita que el grupo C comparta sus reflexiones por uno o dos minutos y asegúrese que se mencionen los siguientes puntos:</b></p> <p>El líder masculino del pueblo tiene más poder no solo porque es la mayor autoridad del pueblo, sino también porque parece tener acceso a la ONG y a los beneficios que esta ofrece, sea esto cierto o no en la práctica. El agricultor posee aún menos poder porque tiene una discapacidad y ya no puede trabajar como agricultor. Probablemente no haya muchas otras opciones para ganar dinero en la comunidad. Es posible que dependa de la asistencia para ayudar a mantener a su familia. Sin embargo, el agricultor con discapacidad aún tiene poder en su hogar, ya que sus hijas deben respetarlo y obedecerlo, de acuerdo con las normas culturales.</p>



		Las mujeres adolescentes tienen la menor cantidad de poder y deben respetar los deseos de su padre y madre.
<p><b>Diapositiva: Recapitulación de la situación D</b></p> 	 	<p><b>Duración de esta diapositiva/discusión:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p>¿Quién tiene el poder en la situación D? ¿Podría alguien del grupo D explicar el fundamento de su respuesta?</p> <p><b>Situación D:</b> 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.</p> <p><b>Permita que el grupo D comparta sus reflexiones por uno o dos minutos y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:</b></p> <p>Aunque el trabajador de la ONG no interviene en la entrega de bienes o servicios, los beneficiarios pueden percibir, o incluso el trabajador puede dar la impresión, de que puede resolver cualquier problema que tengan. Mientras más dependan los miembros de la comunidad de los beneficios que ofrece la ONG, menos poder creerán tener.</p>
<p><b>Diapositiva: Recapitulación de la situación E</b></p> 	 	<p><b>Duración de esta diapositiva/debate:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p>¿Quién tiene el poder en la situación E? ¿Podría alguien del grupo E explicar el fundamento de su respuesta?</p> <p><b>Situación E:</b> 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.</p> <p><b>Permita que el grupo E comparta sus reflexiones por uno o dos minutos y asegúrese de que se mencionen los siguientes puntos:</b></p> <p>El oficial de la ONG claramente tiene poder en la organización ya que puede contratar personal. A este poder lo demuestra activamente durante una reunión comunitaria. Las oportunidades laborales de corta duración en una ONG pueden ser limitadas e inusuales, y muchas personas quizá las consideren como una oportunidad que podría conducir a un trabajo más estable en el que se pague bien. Por lo tanto, las mujeres que padecen desventajas aún mayores (sobrevivir a la pobreza, los desastres, la guerra y la violencia sexual) pueden creer que tienen la menor cantidad de poder.</p>

**Diapositiva: Tema dos Identificar las posiciones de poder**



**Duración de esta diapositiva/debate:** 3 minutos



**El facilitador dice:**

Todos estos ejemplos ilustran algunos de los factores esenciales para identificar las posiciones de poder. Algunos de estos se relacionan con nuestro propio contexto y normas culturales, como, por ejemplo:

- Edad
- Género
- Situación social
- Situación económica o riqueza
- Situación laboral
- Discapacidad
- Raza/nacionalidad/etnia/afiliación tribal
- Religión

Ningún factor tiene más peso que otro y siempre deben considerarse en su contexto completo y en relación con los demás factores. Además, todos estos factores culturales siempre se vinculan con el último punto:

- Percepción del acceso al control de los recursos

Recuerde que el poder suele basarse en la percepción: la autopercepción sobre la capacidad para elegir y la percepción de la capacidad de otra persona para controlar el acceso a los recursos.

Un miembro de la comunidad puede tener más opciones que las que cree (como denunciar una demanda inapropiada) y posiblemente sobrestime el poder de los miembros del personal (como pensar que sin la "ayuda especial" de un miembro del personal en particular no será aceptado como beneficiario).







Por este motivo, atribuimos toda la responsabilidad de usar el poder adecuadamente a la persona que se encuentra en una posición de poder.

**Tema tres: Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto**

**Duración:** 20 minutos

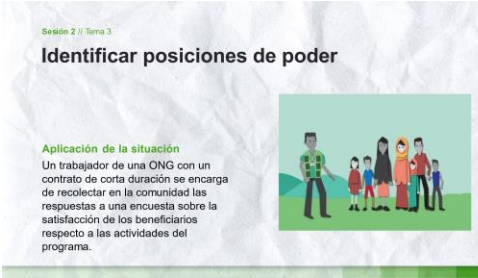






**Objetivo de aprendizaje:**

- Reconocer cómo la explotación sexual es una conducta que no trata a las personas con respeto al aprovecharse de ellas y abusar de una posición de poder.

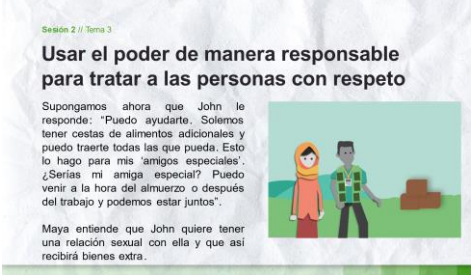
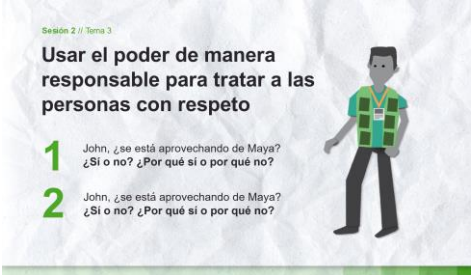
<p><b>Diapositiva: Tema tres: Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto</b></p>	         	<p><b>Duración de esta diapositiva: 5 minutos</b> El facilitador dice:</p> <p>Tratar a las personas con respeto suele implicar el pensar las cosas desde el punto de vista de los demás y no solo desde el propio. Si no advertimos el poder que infundimos en una situación y la responsabilidad que esto conlleva y, en especial, la manera en que otros pueden percibir nuestro poder, es posible que no tratemos a las personas con el respeto que se merecen.</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p>¿Por qué alguien podría pedir o aceptar algo que en realidad no quiere?</p> <p>(Espere respuestas como las siguientes: “no sienten que tengan la posibilidad de elegir” o “se sienten desesperados por recibir ayuda”).</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Las personas pueden pensar que mantienen un intercambio igualitario si no advierten su poder en la situación y si no se percatan de que las circunstancias de la otra persona pueden afectar considerablemente lo que cree que son sus opciones disponibles.</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p><b><i>Cuando pensamos en el abuso de poder, ¿en el comportamiento de quién debemos centrarnos?</i></b></p> <p>Espere respuestas como las siguientes: “en las personas que tienen poder”, “en las personas que trabajan en organizaciones”. Para respuestas como “cualquiera que participe de algún modo en una conducta indebida”, véase la nota cultural que figura abajo.</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>No debemos centrarnos en si alguien de la comunidad debería haberse comportado de cierta manera, sino en quién dispone de poder y si trata a las personas equitativa y respetuosamente.</p>
--	--	---

**Nota cultural:** En algunos contextos culturales, muchos participantes considerarán que las mujeres que participan voluntariamente en el intercambio de favores sexuales a cambio de beneficios se comportan de una manera tan indebida como los hombres que solicitan tales favores. Esto puede deberse a opiniones religiosas sobre las conductas sexuales u otros factores culturales. Aunque probablemente esta capacitación no cambie las creencias de los participantes, es importante recalcar que a la organización lo que más le preocupa es el comportamiento de su personal y sus representantes, a quienes les prohíbe aprovecharse de los demás. No podemos controlar el comportamiento de toda la comunidad, pero PODEMOS y DEBEMOS exigir a todos los miembros de la organización que hagan un uso responsable de su poder y que traten a todas las personas con respeto.



<p><b>Diapositiva: Aplicación en una situación determinada</b></p> 	 	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 1 minuto</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Retomemos uno de los ejemplos del ejercicio anterior:</p> <p>“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”.</p> <p>En el siguiente ejercicio, llamaremos John al trabajador de la ONG, como en el video.</p>
<p><b>Diapositiva: Ejemplo de Maya</b></p>  <p><b>Diapositiva (cont.):</b></p> 	 	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 3 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Ahora sabemos cómo trabaja John en la comunidad. Veámoslo ahora desde la perspectiva de una de las mujeres de la comunidad que recibe prestaciones y que es entrevistada por John. Su nombre es Maya.</p> <p>Maya ha enviudado recientemente, tiene hijos pequeños y carece prácticamente de ingresos. Tiene muy pocos conocimientos, ya que abandonó la escuela a los 14 años para casarse y tuvo hijos enseguida. Los beneficios que obtiene de la ONG son útiles, pero no suficientes.</p> <p>John la está entrevistando sobre estos beneficios y se comporta de una manera muy amable con Maya. Ella afirma que no tiene suficientes alimentos para sus hijos y que no sabe qué hacer. John sabe que otras ONG en la zona también ofrecen ayuda a los hogares encabezados por mujeres mediante formación e inserción laboral y cuidado de niños.</p> <p>Los beneficios que obtiene de la ONG son útiles, pero no suficientes.</p> <p>John la está entrevistando sobre los beneficios que recibe y se comporta de una manera muy amable con Maya. Ella afirma que no tiene suficientes alimentos para sus hijos y que no sabe qué hacer. John sabe que otras ONG en la zona también ofrecen ayuda a los hogares encabezados por mujeres mediante formación e inserción laboral y cuidado de niños.</p>



<p><b>Diapositiva (cont.):</b></p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 1 minuto</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Ahora supongamos que John le responde: “Yo puedo ayudarte. Solemos tener cestas de alimentos adicionales y puedo traerte todas las que pueda. Esto lo hago por mis “amigos especiales”. ¿Quieres ser mi amiga especial? Puedo venir a la hora del almuerzo o después del trabajo, y podemos estar juntos”.</p> <p>Maya entiende que John quiere tener una relación sexual con ella y que recibirá bienes adicionales.</p>
<p><b>Diapositiva: Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto</b></p> <p><b>Debate en parejas</b></p> 	<p>🕒</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 2 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Recuerden que definimos que las principales formas de tratar con respeto a los participantes en el programa es NO aprovecharnos de ellos y NO abusar de nuestro poder.</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Dediquen dos minutos para debatir esto con un compañero. Asegúrense de poder explicar sus respuestas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se está aprovechando John de la mujer?</li> <li>2. John, ¿está usando su poder de forma responsable?</li> </ol>

**Nota para la capacitación en línea:** El productor podría iniciar una encuesta anónima entre los participantes con respuestas “sí” o “no” a la pregunta “¿utiliza John su poder de forma responsable?”. Espere unos dos minutos para que los participantes respondan. Una vez cerrada la encuesta, pide a los participantes que voluntariamente expresen su respuesta y su razonamiento. El facilitador debe destacar los puntos de debate de la siguiente diapositiva.

**Diapositiva: ¿Se está aprovechando John de Maya?**

Sesión 2 // Tema 3

**Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto**

**John, ¿se está aprovechando de Maya?**

Condiciones por las que Maya tiene menos ventajas que John

- Maya no tiene recursos (ingresos o un empleo)
- Maya no tiene competencias o educación
- Maya no sabe dónde conseguir más ayuda
- Hogar encabezado por una mujer
- Maya tiene hijos pequeños que cuidar



**Diapositiva: John, ¿está usando su poder de forma responsable?**

Sesión 2 // Tema 3

**Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto**

**John, ¿está usando su poder de forma responsable?**

No utiliza su poder de manera responsable

- John tiene acceso a bienes
- Aunque sean "extras", no le pertenecen y, por lo tanto, está robando
- John tiene acceso a información sobre otros servicios, pero NO comparte esa información



**Diapositiva: John, ¿está tratando con respeto a Maya?**


Sesión 2 // Tema 3

**Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto**

**John, ¿está tratando a Maya con respeto?**

No es respetuoso

- El hecho de que John oculte información sobre otros servicios que pueden ayudar a Maya; ella tiene otras opciones.
- Pedir a Maya que mantenga relaciones sexuales con él, aprovechándose así de sus circunstancias y de sus necesidades de supervivencia.
- (Nota: tampoco es respetuoso que John intercambie algo que no le pertenece a él, sino a la ONG)




**Diapositiva: Utilizar el poder para tratar a las personas con respeto**

Sesión 2 // Tema 3

**Usar el poder de manera responsable para tratar a las personas con respeto**

Supongamos ahora que en la misma situación se produce una acción ligeramente diferente: "Maya ha escuchado que si se ofrece sexo a los trabajadores de las ONG, ellos brindan beneficios adicionales. Así que, durante la entrevista, Maya pregunta sin rodeos si podría tener cestas de comida adicionales si tiene relaciones sexuales con John. John sabe que no puede conseguir cestas adicionales porque son contadas minuciosamente por sus supervisores. También sabe que otras ONG ofrecen programas para ayudar a hogares encabezados por mujeres mediante formación e inserción laboral y cuidado de niños.

En vez de decirle estas cosas, accede a tener relaciones sexuales con ella a cambio de más cestas de alimentos.




**Duración de esta diapositiva:** 5 minutos



**El facilitador pregunta:**

¿Alguien quiere compartir sus respuestas y argumentos?

**El facilitador destaca los siguientes puntos:**

¿Se está aprovechando John de Maya?

Sí. John debe ser consciente de que Maya carece de las mismas ventajas que él. Es joven, viuda, sin estudios, sin cualificación y sin medios para mantener a su familia ni conocimiento sobre cómo obtener ayuda adicional.

John, ¿está usando su poder de forma responsable?

No, sabemos que John se encuentra en una posición de poder en cuanto empleado de una ONG, y la mujer cree que tiene acceso a los recursos de la ONG. También es posible que disponga de poder por su sexo, su condición social o su pertenencia a la raza o etnia dominante. Abusa de su poder para intercambiar bienes que no le pertenecen por el beneficio personal de mantener una relación sexual.



**El facilitador dice:**

John no está tratando a la mujer con respeto. Sabe que está desesperada y conoce otros programas que ofrecen asistencia. No es respetuoso ocultar información a los demás para obligarlos a mantener una relación sexual. No la trata con respeto o de manera justa con el objetivo de poder conseguir algo para él.



**Duración de esta diapositiva:** 1 minuto



**El facilitador dice:**

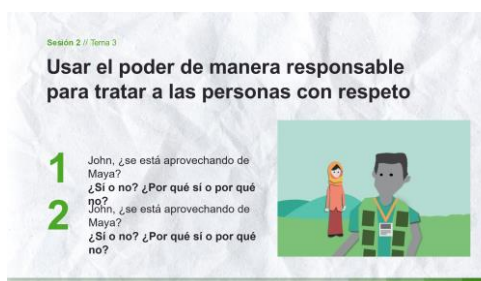
Ahora supongamos que en esa misma situación tiene lugar una acción ligeramente diferente: "Maya ha escuchado que si se ofrece sexo a los trabajadores de las ONG, ellos brindan beneficios adicionales. Así que durante la entrevista, Maya pregunta sin rodeos si podría obtener cestas de alimentos adicionales si mantiene relaciones sexuales con John. John sabe que no puede conseguir cestas adicionales porque sus supervisores las cuentan rigurosamente. También sabe que otras ONG ofrecen programas para ayudar a los hogares encabezados por mujeres mediante formación e inserción laboral y cuidado de niños.

En lugar de decirle estas cosas, acepta tener sexo con ella por más cestas de alimentos".



**Nota para el facilitador:** Es posible que algunos participantes pregunten sobre los límites apropiados y las posibles relaciones permitidas entre el personal y los beneficiarios. **El facilitador** debe asegurarse de que conozcan la política específica de la organización relacionada con el personal y los beneficiarios, es decir, si están completamente prohibidas o si la organización exige que se revelen dichas relaciones para evitar conflictos de intereses. Debemos tener en cuenta que muchos trabajadores, en especial los trabajadores ocasionales, provienen de las mismas comunidades a las que nuestras organizaciones prestan asistencia. Comuniquemos también a los participantes que las normas específicas y el código de conducta se analizarán con más detalle en la siguiente sesión. Por ahora, es importante reconocer si una relación se convierte en “abusiva” o, en los términos de esta sesión, si no se trata a las personas con respeto y alguien se aprovecha de ellas.

**Diapositiva: Debate en parejas**



**Duración de esta diapositiva:** 2 minutos



**El facilitador pregunta:**

1. ¿Se está aprovechando John de la mujer?
2. John, ¿está usando su poder de forma responsable?



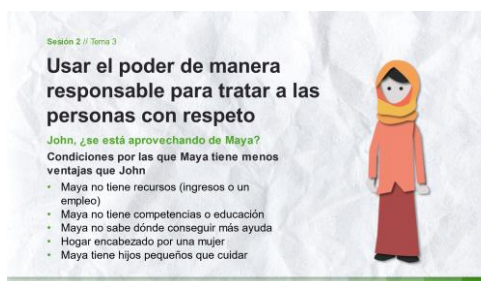
**El facilitador dice:**

Dediquen dos minutos para debatir esto con su compañero. Asegúrense de poder explicar sus respuestas.



**Nota para la capacitación en línea:** El productor podría iniciar una encuesta anónima entre los participantes con respuestas “sí” o “no” a la pregunta “¿utiliza John su poder de forma responsable?”. Espere unos dos minutos para que los participantes respondan. Una vez cerrada la encuesta, pide a los participantes que voluntariamente expresen su respuesta y su razonamiento. El facilitador debe destacar los puntos de debate de la siguiente diapositiva.

**Diapositiva: ¿Se está aprovechando John de Maya?**



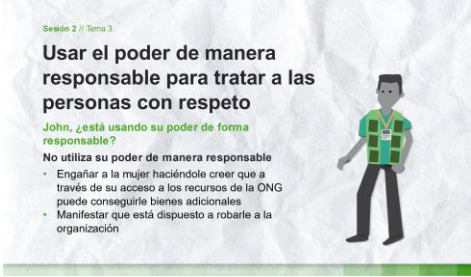
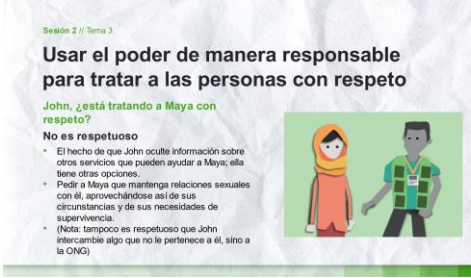
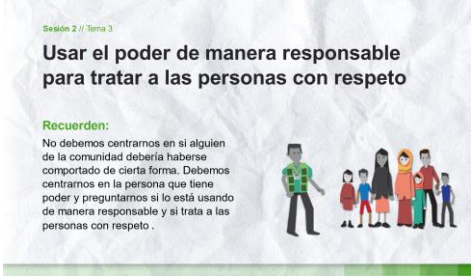
**Duración de esta diapositiva:** 5 minutos



**El facilitador pregunta:**

¿Alguien quiere compartir sus respuestas y argumentos? ¿Se está aprovechando John de Maya?  
Sí. John debería ser consciente de que es una mujer joven y viuda, que no tiene estudios, formación ni medios para mantener a su familia y que tampoco sabe dónde conseguir ayuda adicional.



<p><b>Diapositiva: John, ¿está usando su poder de forma responsable?</b></p>  <p><b>Diapositiva: John, ¿está tratando con respeto a Maya?</b></p> 	<p>...</p>	<p><u>¿Está usando John su poder de forma responsable?</u></p> <p>No. Sabemos que John ocupa una posición de poder y que la mujer cree que él tiene acceso a los recursos de la ONG. El abuso del poder para que la mujer crea que puede brindarle provisiones adicionales de la ONG y así conseguir que ella actúe en función de estas falsas promesas. Incluso si él le proporciona otras cosas a cambio de sexo, como dinero, logró convencerla de que por su poder y acceso en la ONG puede conseguirle ayuda adicional.</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <p><u>¿Qué debería haber hecho John en cada situación?</u></p> <p>John nunca debería haber intercambiado ayuda, ni siquiera ayuda adicional, por sexo. Debería ayudar a las mujeres a ponerse en contacto con otras ONG que brinden formación e inserción laboral y servicios de guardería infantil.</p> <p><u>¿Trata John con respeto a Maya?</u></p> <p>No. Ocultar información sobre servicios e intercambiar sexo con Maya por la promesa de bienes demuestran un comportamiento no respetuoso de John. Se aprovecha de sus circunstancias y sus necesidades de supervivencia.</p>
<p><b>Diapositiva: Uso responsable del poder para tratar a las personas con respeto</b></p> 	<p>...</p>	<p><b>El facilitador recapitula:</b></p> <p>Observen que si John solicita o le ofrecen favores sexuales, se está aprovechando de la mujer por participar de este intercambio y no utiliza su poder de manera responsable ni la trata con respeto.</p> <p>Ahora que tenemos una mejor comprensión de la manera en que deben utilizarse las posiciones de poder responsablemente y tratar a los demás con respeto, analizaremos con mayor profundidad las normas de comportamiento específicas o el código de conducta que los trabajadores humanitarios deben observar para que se respeten estos principios.</p>



## Sesión tres: Los seis principios básicos/Código de conducta

Duración: 95 minutos

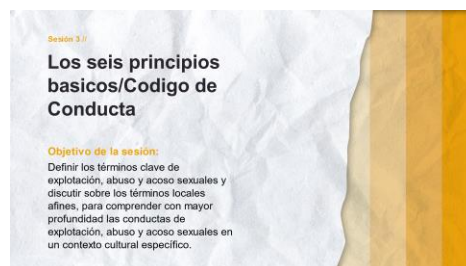
**Objetivo de la sesión:** Definir los términos clave explotación, abuso y acoso sexuales y debatir los términos locales relacionados con estos para profundizar la comprensión de las conductas de explotación, abuso y acoso sexuales en su contexto cultural.

### Tema uno: Comprensión de los principios

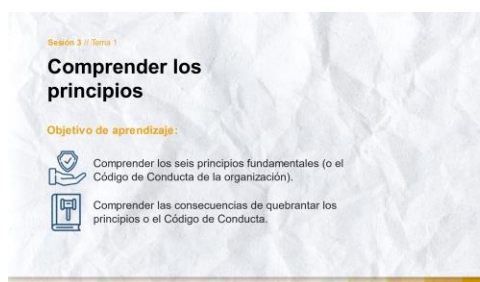
**Duración: 50 minutos**

**Objetivos de aprendizaje:**

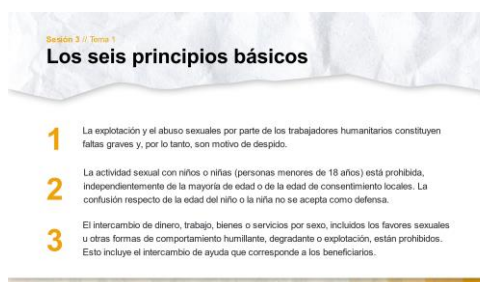
- Comprender los *seis principios básicos* (o el código de conducta de la organización)
- Comprender el impacto de la violación de estos principios o del código de conducta



#### Diapositiva: Entender los principios



#### Diapositiva: Los seis principios básicos



**Duración de esta diapositiva y actividad:** 45 minutos



**Nota para el facilitador:** Presentar la sesión tres y el objetivo de la sesión. Luego introducir el tema uno: Comprender los principios.



**El facilitador dice:**

Los seis principios básicos proceden del boletín del Secretario General de las Naciones Unidas. El IASC (el órgano de coordinación entre las Naciones Unidas y las ONG internacionales) ha adoptado los seis principios básicos, o normas, para que todas las organizaciones los apliquen y para brindar actualizaciones y aclaraciones si es necesario. Estas normas han sido adoptadas por las ONG y los organismos de las Naciones Unidas con el objetivo de proteger a las poblaciones vulnerables de la explotación y el abuso sexuales. Estas normas definen los comportamientos prohibidos por parte del personal y describe las obligaciones del personal directivo. El video que vieron antes, "No hay excusa para el abuso", se basa en estas normas. Muchas ONG internacionales han desarrollado sus propios Códigos de Conducta a partir de estas normas.

Revisar los seis principios básicos o el código de conducta de la organización. Pedir que seis voluntarios lean en voz alta cada una de las declaraciones al grupo. (Véase la nota para el facilitador abajo).

**Diapositiva: Los seis principios básicos [continuación]**

**Sección 3 // Tema 1**  
**Los seis principios básicos**

- 1 La explotación y el abuso sexuales por parte de los trabajadores humanitarios constituyen faltas 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 respecto de la edad del niño o la niña no se acepta como defensa.
- 3 El intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotación, están prohibidos. Esto incluye el intercambio de ayuda que corresponde a los beneficiarios.

**Diapositiva: Consecuencias de la EAS**

**Sección 3 // Tema 2**  
**Las consecuencias de la explotación y el abuso sexuales**

The diagram illustrates the four groups involved in the consequences of exploitation and sexual abuse: Survivors, Perpetrators, the Organization, and the Community. Each group is represented by an icon and a label.



**Nota para el facilitador:**

En esta sesión, puede hacer referencia al código de conducta de su organización en lugar de a los seis principios básicos del IASC (*Documento dos*). Si los participantes de esta sesión pertenecen a organizaciones diferentes, puede referirse a los seis principios básicos del IASC como código de conducta. En este caso, comunique a los participantes que está usando estas normas internacionales para cumplir los objetivos de esta capacitación, pero que además deberán familiarizarse con el código de conducta de su propia organización. Si algún participante menciona que su organización no tiene un código de conducta, le puede recomendar que adopten los seis principios básicos del IASC.

En lugar de utilizar la sigla “EAS”, es preferible decir el término completo, explotación y abuso sexuales, cuando se discuta sobre este tema.

**El facilitador dice:**

Ahora analizaremos las enormes consecuencias que la explotación y el abuso sexuales pueden tener para los sobrevivientes, los perpetradores, la organización y la comunidad. Divídanse en 4 grupos para debatir sobre las consecuencias que pueden tener la explotación y el abuso sexuales en cada uno de ellos. Tendrán 10 minutos para esta actividad.



**Nota para el facilitador:**

- Solicite a cada grupo que registre su respuesta y designe a una persona para compartirla con el resto de los grupos.
- Reúna a todos los grupos y solicite al representante de cada grupo que exponga la respuesta.

Véase la nota para el facilitador abajo sobre la capacitación en línea.

Después de cada presentación, puede añadir otras consecuencias que no hayan sido mencionadas como se indica a continuación.

Los participantes podrían preguntar sobre el uso de la palabra “sobreviviente” frente a “víctima”. Un “sobreviviente” es una persona que ha sufrido violencia sexual u otras formas de violencia de género. “Víctima” es un término que a menudo se usa en los ámbitos jurídico y de la medicina, mientras que quienes luchan contra la violencia de género son más propensos a usar “sobreviviente”, que empodera a la persona e implica resiliencia. En esta capacitación, se usará “sobreviviente” en lugar de “víctima”, excepto en el caso de los niños que hayan sufrido o sean objeto de cualquier tipo de actividad sexual.

<p><b>Consecuencias de la EAS - Plenario (Sobreviviente)</b></p>		<p><b>Consecuencias para los sobrevivientes:</b></p> <p>Los sobrevivientes sufren las mayores consecuencias. Es posible que padezcan grandes perjuicios. Las consecuencias pueden ser, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trauma</li> <li>• Miedo</li> <li>• Vergüenza</li> <li>• Preocupación por la reputación</li> <li>• Temor por las represalias de los compañeros de trabajo</li> <li>• Ser considerado una persona problemática</li> <li>• Estigmatización</li> <li>• Preocupación por la confidencialidad</li> <li>• Consecuencias para la familia</li> <li>• Desconfianza de otras personas respecto al relato del sobreviviente</li> <li>• Daños para la salud, problemas psicosociales</li> <li>• Estrés y tensión emocional</li> <li>• Pérdida de la confianza</li> <li>• Miedo a perder el trabajo</li> <li>• Amenazas</li> <li>• Desconfianza de los compañeros de trabajo en el sobreviviente</li> </ul>
<p><b>Consecuencias de la EAS - Plenario (Víctimas infantiles/Sobrevivientes)</b></p>		<p>Asegúrese de mencionar también los daños que pueden sufrir los <b>niños víctimas/sobrevivientes</b>, que abarcan, entre otros, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos negativos en el desarrollo y la salud</li> <li>• Daño psicológico</li> <li>• Temor a sufrir más agresiones sexuales, violencia y posibles agresiones por parte de otras personas, amigos y vecinos</li> <li>• Repercusiones emocionales</li> <li>• Reacciones negativas de la familia</li> <li>• Dificultad de la familia para cuidar a un niño abusado sexualmente</li> <li>• No tener acceso a asistencia</li> <li>• Riesgo de ser obligado a contraer matrimonio prematuramente</li> <li>• Abandono o interrupción de las actividades educativas</li> </ul>

<p><b>Consecuencias de la EAS - Plenario (Perpetrador)</b></p>		<p><b>Consecuencias para el perpetrador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas disciplinarias*</li> <li>• Incapacidad para mantener a su familia</li> <li>• Estrés emocional</li> <li>• Violencia y represalias del personal y de la comunidad</li> <li>• Deportación</li> <li>• Procesos penales y encarcelamiento</li> <li>• Pérdida de amigos</li> <li>• Estigmatización en la comunidad</li> <li>• Efectos sobre su posición social en la comunidad</li> </ul>
<p><b>Consecuencias de la EAS – Plenario (Organización)</b></p>		<p><b>Consecuencias para la organización:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida de la confianza de la comunidad</li> <li>• Publicidad</li> <li>• Reputación</li> <li>• Pérdida de fondos previstos</li> <li>• El país de acogida pueden solicitar el cese de las operaciones</li> <li>• Demora o interrupción de la gestión del proyecto</li> <li>• Divisiones entre el personal y otras sospechas</li> <li>• Falta de cooperación del personal y otros organismos</li> <li>• Sustitución del personal</li> <li>• Dificultad para contratar personal competente debido a la reputación</li> </ul>
<p><b>Consecuencias de la EAS – Plenario (Comunidad)</b></p>		<p><b>Consecuencias para la comunidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temor a que la comunidad internacional piense mal de la comunidad</li> <li>• Temor por la posible pérdida de fondos, ayuda, etc.</li> <li>• Culpar a varios miembros de la comunidad por permitir que esto suceda</li> <li>• Desconfianza de las ONG</li> </ul>



**Nota lingüística:** Quizá desee pedir a los participantes que compartan términos locales que se refieran a las consecuencias o estigmatización asociadas con las situaciones de EAS. Además, los 6 principios, que se redactaron utilizando un lenguaje sencillo y que han sido traducidos a muchos idiomas, se encuentran en este momento en proceso de actualización. Revise las posibles actualizaciones cuando se prepare para esta sesión.



**Nota para la capacitación en línea:** Los debates en línea suelen ser más largos, por lo que deberá agregar más tiempo para los debates en salas de reunión y para los debates con el grupo completo. La duración de las actividades indicada en esta sección corresponde a la capacitación presencial. Si se lleva a cabo en línea, agregue 5 minutos tanto para los debates en las salas de reunión virtuales como para los debates con todo el grupo. El **productor** o el **facilitador** puede tomar notas acerca de la conversación en una pizarra virtual, o si esto no es posible, puede compartir su pantalla y escribir las respuestas de los participantes a medida que las mencionan.



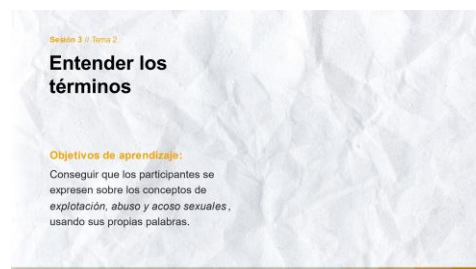
## Tema dos: Entender los términos

**Duración: 45 minutos**

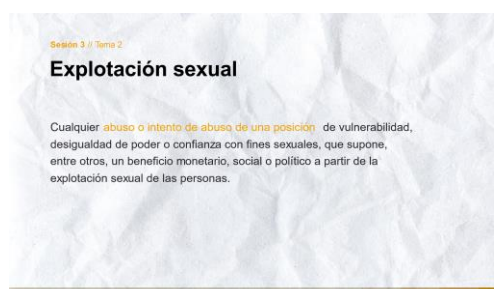
**Objetivos de aprendizaje:**

- Conseguir que los participantes se expresen sobre los conceptos de explotación, abuso y acoso sexuales, usando sus propias palabras.

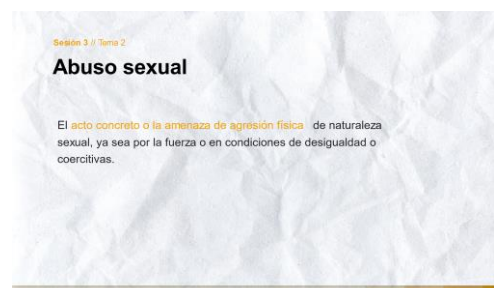
**Diapositiva: Tema dos: Entender los términos**



**Diapositiva: Explotación sexual**



**Diapositiva: Abuso sexual**



**Duración de esta diapositiva/ejercicio: 45 minutos**



**Nota para el facilitador:**

Introduzca el tema dos: Comprender los términos y los objetivos de aprendizaje.

A continuación, distribuya el Documento tres: Definición de los términos



**El facilitador dice:**

Examinaremos las tres formas de conducta indebida de naturaleza sexual. Las tres se basan en las diferencias de poder y, a menudo, en las desigualdades de género que analizamos anteriormente.

Sin embargo, también es importante mencionar que personas de ambos sexos pueden ser agresores y sobrevivientes. Estas definiciones se basan en documentos oficiales de las Naciones Unidas, pero trabajaremos para describirlas usando nuestras propias palabras y en nuestro propio idioma, a fin de que otras personas, como familiares, vecinos y otras personas presentes en nuestra vida, puedan entenderlas.

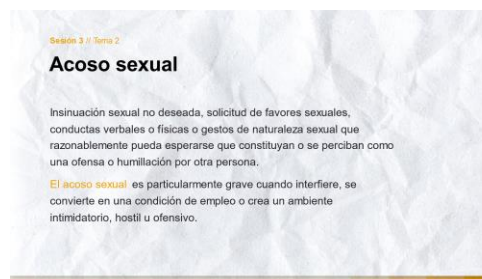
En primer lugar, repasemos los términos oficiales de las Naciones Unidas.



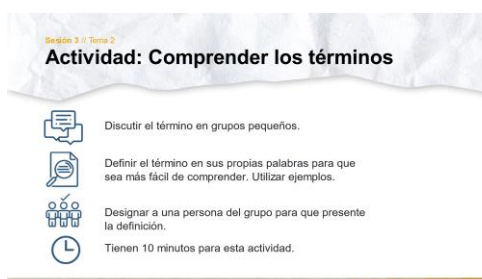
**Nota para el facilitador:**

Repase las diapositivas con la descripción de los términos. Divida a los participantes en tres grupos, o en seis si son muchos. Asigne a cada grupo una de las definiciones que acaban de repasar: explotación sexual, abuso sexual o acoso sexual. **(Véase la nota cultural abajo).**

### Diapositiva: Acoso sexual



### Diapositiva: Actividad: Entender los términos



### El facilitador dice:

Nos dividiremos en tres (o seis) grupos. Cada grupo debe definir estos términos (explotación, abuso y acoso sexuales) utilizando sus propias palabras para que sean más fáciles de entender. Usen ejemplos que puedan exponer ante familiares y amigos cuando hablen sobre lo que han aprendido hoy.

Describan estos términos de una manera que pueda facilitar su comprensión. Por ejemplo, mencionen comportamientos que podrían incluirse en la definición y los términos locales usados para referirse a estos comportamientos. Escriban sus respuestas y designen a una persona del grupo para que las exponga a todos los demás grupos.

### Nota para el facilitador:

- Conceda a los grupos 10 minutos para este ejercicio. Cuando se reúnan todos los participantes en un solo grupo, pida a los representantes de cada grupo que presente su definición. Si se le asignó el mismo término a más de un grupo, pida que un grupo presente la definición y que los otros añadan cualquier información complementaria que se les haya ocurrido.
- Aclare cualquier interpretación errónea sobre algún término en particular.
- Pregunte al grupo qué dificultades tuvieron al realizar esta actividad.

Repase brevemente las definiciones oficiales (o en lenguaje sencillo) de nuevo en la diapositiva de PowerPoint para garantizar su comprensión. Pregunte si alguien tiene dudas.



**Nota lingüística:** Pida a los participantes que compartan cualquier término local utilizado para hacer referencia a la explotación, el abuso o el acoso sexuales que pueda ayudar a profundizar la comprensión de los distintos tipos de conducta indebida.



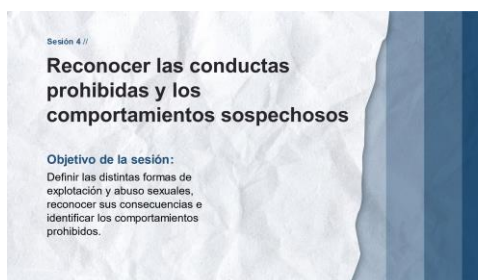
**Nota cultural:** Puede considerar dividir los grupos según el género, ya que pueden identificar comportamientos diferentes para cada término. Esto contribuirá a la discusión, ya que posiblemente genere una mayor conciencia sobre lo que los diferentes géneros consideran un comportamiento abusivo. Además, los participantes de equipos multilingües deben estar en grupos en los que compartan el mismo idioma.

## Sesión cuatro Reconocer las conductas prohibidas y los comportamientos sospechosos

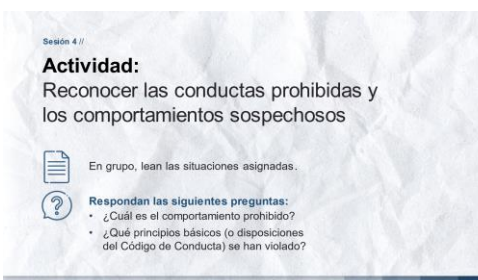
Duración: 50 minutos

**Objetivo de aprendizaje:** Definir la explotación, el abuso y el acoso sexuales en sus diversas formas, reconocer sus consecuencias e identificar los comportamientos prohibidos.

### Diapositiva: Sesión 4: Reconocer las conductas prohibidas y los comportamientos sospechosos



### Diapositiva: Actividad: Reconocer las conductas prohibidas y los comportamientos sospechosos



**Duración de esta diapositiva/ejercicio:** 45 minutos



**Nota para el facilitador:** Presente la sesión cuatro sobre la identificación de conductas prohibidas y comportamientos sospechosos, y el objetivo de la sesión.



**El facilitador dice:**

A continuación repasaremos ejemplos de situaciones de explotación, abuso y acoso sexuales. A partir de sus definiciones de las tres formas de conducta sexual indebida, identifiquen los comportamientos prohibidos y los principios básicos o las disposiciones del código de conducta que se han infringido. Escriban sus respuestas y designen a una persona para que exponga ante el grupo completo de participantes. Consulten el documento sobre los seis principios básicos e identifiquen con un número el principio que se ha violado. Nos centraremos en los principios del 2 al 6, ya que todos sabemos que su incumplimiento se considera una conducta indebida grave de acuerdo con el principio 1. Tienen 10 minutos para esta actividad.



**Nota para el facilitador:**

Divida a los participantes en grupos de cuatro. Proporcione a cada grupo el Documento 4: Identificación de conductas prohibidas, que incluye situaciones hipotéticas:

Grupo 1: Situaciones 1 y 2

Grupo 2: Situaciones 3 y 4

Grupo 3: Situaciones 5 y 6

Grupo 4: Situación 7

- Avise a los grupos cuando queden 5 minutos, y luego 2 minutos, para completar los 10 minutos concedidos para esta actividad.
- Reúna a todos los participantes en un solo grupo y pida a los representantes de cada grupo que presenten sus respuestas de acuerdo con las situaciones asignadas.



**Nota cultural:** Todos las situaciones pueden adaptarse al contexto local. Introduzca nombres apropiados para cada una de las situaciones. Véase el Anexo uno: Adaptación de estudios de caso para obtener información sobre cómo adaptar las situaciones. Al adaptar las situaciones, asegúrese de que haya situaciones que aborden cada uno de los seis principios básicos o las disposiciones clave del código de conducta. También es importante que las situaciones sean realistas según el contexto del programa, por lo que pueden modificarse los títulos, el tipo de trabajo y la ubicación (campamento de refugiados o entorno de desarrollo).





**Nota para la capacitación en línea:** Los debates en línea suelen ser más largos, por lo que deberá agregar más tiempo para los debates en salas de reunión y para los debates con el grupo completo. La duración de las actividades indicada en esta sección corresponde a la capacitación presencial. Si se realiza en línea, prevea 5 minutos adicionales para los debates en los grupos pequeños y en el grupo completo. El **productor** o el **facilitador** puede tomar notas acerca del debate en una pizarra virtual, o si esto no es posible, puede compartir su pantalla y escribir las respuestas de los participantes a medida que las mencionan.

#### Diapositiva: Situación 1: Recapitulación

Sesión 4 //  
**Situación 1: Recapitulación**

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 su preocupación.



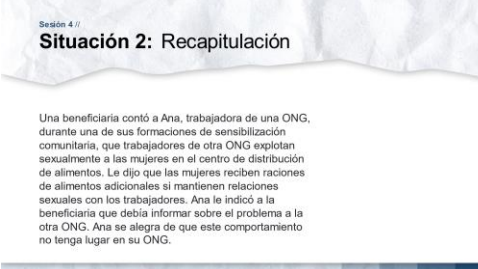

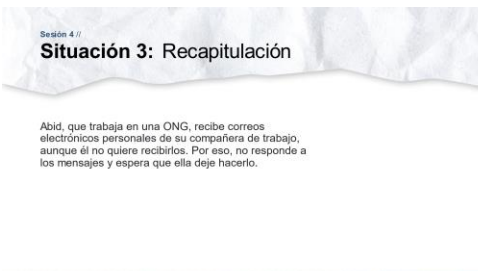

#### Nota para el facilitador sobre la recapitulación de la situación 1:

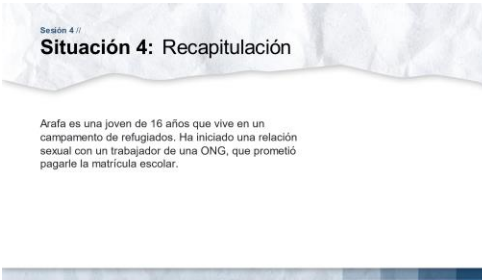

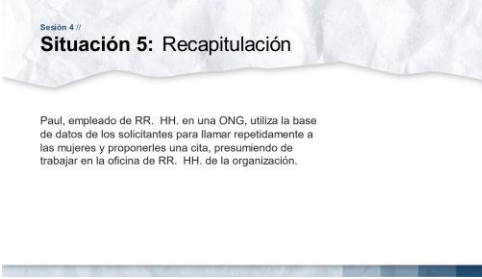

- Violación del principio básico 5 y, posiblemente, también de los principios 2, 3 y 6.
- Esto debería resultarles muy sospecho a los participantes, ya que podría tratarse de un caso de abuso sexual infantil. (#2).
- Si se intercambia dinero o regalos por sexo, se trata de una violación de #3.
- La mayoría de las ONG tienen normas que prohíben a los beneficiarios entrar en sus habitaciones. (#6)
- Aunque Sara le crea a su compañero de trabajo, debe informar sobre esta situación a su supervisor o al punto focal. (#5)
- Los empleados que tengan sospechas no deben investigar los asuntos por su cuenta. Sara debe cumplir con la política de denuncia de su organización. Podría haber denunciado la situación en lugar de confrontar a su compañero. Muchos miembros del personal no se sienten cómodos presentando denuncias que involucren a sus compañeros de trabajo. **Pregunte a los participantes cuál podría ser el motivo de esto.**
- El personal que denuncia de buena fe no tiene por qué preocuparse si se determina que el miembro del personal denunciado no cometió ninguna infracción relacionada con la EAS. El riesgo para las menores de edad es mucho más preocupante que la conclusión a la que pueda llegarse en una investigación.

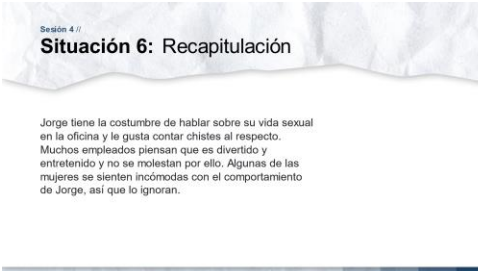

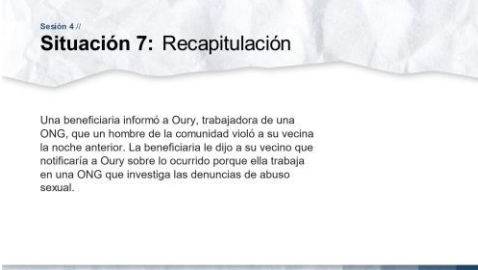

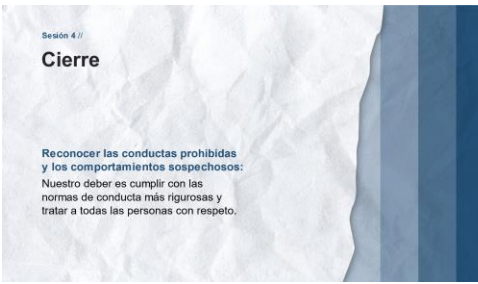


**Nota cultural:** En muchas culturas, los empleados no denuncian las conductas indebidas de sus compañeros. Hay muchas razones para ello, y debería considerar la posibilidad de analizar esto con los participantes. Algunas de las razones podrían ser el miedo a que un compañero pierda su trabajo, a acusar falsamente a alguien, a las represalias en el trabajo o en la comunidad y a otras repercusiones de la EAS mencionadas anteriormente. La prevención es la mejor estrategia para generar un entorno laboral libre de explotación, abuso y acoso sexuales. Si utiliza la sesión sobre la intervención de testigos del módulo 2 como parte de la capacitación, comunique a los participantes que más adelante se debatirán también las estrategias de prevención.




<p><b>Diapositiva: Situación 2: Recapitulación</b></p>  <p>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.</p>		<p><b>Recapitulación de la situación 2:</b></p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación de los principios básicos 3, 4 y 5.</li> <li>• Se trata de una situación de explotación sexual en la que los participantes en el programa tienen que intercambiar sexo por algo. En este caso, se trata de ayuda alimentaria proporcionada por la organización. (#3)</li> <li>• El personal también está obligado a denunciar los problemas o sospechas relacionadas con la EAS que involucren a personal de otras ONG. (#5)</li> <li>• El personal que intenta mantener relaciones sexuales con los beneficiarios también infringe el #4.</li> <li>• El personal debe comunicar su preocupación a su supervisor, al punto focal o a través de otros mecanismos establecidos en la organización (como una línea anónima de denuncia de asuntos éticos o un alto directivo de confianza). Es responsabilidad de las personas a cargo del sistema de denuncia ponerse en contacto con la otra ONG para comunicarle el problema. (#5) Más adelante en esta sesión se brindará más información sobre los sistemas de denuncia de la organización y las diferentes maneras para presentar una denuncia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva: Situación 3: Recapitulación</b></p>  <p>Abid, que trabaja en una ONG, recibe correos electrónicos personales de su compañera de trabajo, aunque él no quiere recibirlos. Por eso, no responde a los mensajes y espera que ella deje hacerlo.</p>		<p><b>Recapitulación de la situación 3:</b></p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación del principio básico 6. Este es un caso de acoso sexual.</li> <li>• Enviar correos electrónicos personales de naturaleza sexual, que incluyan, por ejemplo, insinuaciones no deseadas y reiteradas solicitudes de cenas o citas, se considera un acto de acoso sexual. Si los mensajes son molestos o inapropiados, pero no de naturaleza sexual, no se considera una violación de los seis principios.</li> <li>• Esperamos que Abid se sienta cómodo y confíe en el sistema de denuncia interno y que notifique el problema a su supervisor, punto focal o a través del mecanismo de denuncia interno.</li> <li>• Abid le podría decir a su compañera de trabajo que deje de enviarle mensajes, pero esto no es obligatorio. No es poco frecuente que el personal se sienta incomodo al confrontar estas situaciones directamente. Abid puede solicitar a su supervisor o punto focal que se encargue de la situación.</li> <li>• Si su colega se encuentra en una posición de poder, puede ser muy difícil para él presentar la denuncia. Pregunte por qué podría ocurrir esto.</li> <li>• En el caso de que se trate de una conducta de naturaleza sexual, el perpetrador ha quebrantado también su obligación de crear y mantener un ambiente que prevenga la explotación y el abuso sexuales. Se considera que el perpetrador ha cometido una infracción, aun cuando su intención no haya sido acosar, si la otra persona percibe el comportamiento como insinuaciones no deseadas. El comportamiento es percibido desde la perspectiva de una persona razonable que tiene una formación e identidad similar y que se encuentra en una posición similar a la de la persona objeto de tal comportamiento.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Para que las insinuaciones sean “indeseadas”, no es necesario que se pronuncien las palabras “no” o “detente”, ya que a menudo estas situaciones las generan personas en posiciones de poder y es difícil decirles que “no” directamente. En cambio, nosotros observamos si la respuesta de la persona “invitaba” a que la conducta continuara. En este caso, Abid no respondió a los mensajes lo que demuestra que no estaba interesado.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva: Situación 4: Recapitulación</b></p>  <p><small>Sesión 4 //</small> <b>Situación 4: Recapitulación</b></p> <p><small>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.</small></p>		<p><b>Recapitulación de la situación 4:</b></p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Violación de los principios básicos 2 y 3.</li> <li>Se trata de abuso sexual infantil porque Arafa es menor de edad. Cualquier actividad sexual con un niño o niña (persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento local) es abuso sexual. Estar equivocado respecto a la edad del niño o niña no se acepta como defensa. (#2)</li> <li>Ofrecer dinero para costear la escuela constituye también una violación de los principios. (#3) Se considera abuso incluso si el trabajador de la ONG no pagó nada.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva: Situación 5: Recapitulación</b></p>  <p><small>Sesión 4 //</small> <b>Situación 5: Recapitulación</b></p> <p><small>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.</small></p>		<p><b>Recapitulación de la situación 5</b> <b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Violación del principio básico 4.</p> <p>Paul está usando su posición en la organización con fines sexuales. Tiene acceso a los números telefónicos únicamente por su puesto en la ONG. De lo contrario, no podría acceder a la base de datos en la que figuran los números. Está usando su posición para llamar a mujeres y pedirles citas y, además, utiliza la influencia de su puesto como oficial de RR. HH. para que acepten.</p>

<p><b>Diapositiva: Situación 6: Recapitulación</b></p>  <p><small>Sesión 4 //</small> <b>Situación 6: Recapitulación</b></p> <p>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.</p>		<p><b>Recapitulación de la situación 6:</b></p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación del principio básico 6. La naturaleza sexual de este comportamiento lo convierte en acoso sexual y es indeseado y ofensivo para algunos miembros del personal.</li> <li>• Jorge quebrantó su obligación de crear y mantener un ambiente que prevenga la explotación y el abuso sexuales. En el ámbito de laboral es inapropiado contar chistes ofensivos de naturaleza sexual.</li> <li>• Incluso si a algunas personas no les molesta este comportamiento, es ofensivo para otras y se considera acoso sexual.</li> <li>• El personal debe ser cuidadoso al contar chistes, ya sean de naturaleza sexual o no, a fin de evitar ofender a otros compañeros que puedan tener otras habilidades, religión, género o discapacidad, por ejemplo. Si el personal se siente incómodo a causa de esas conversaciones de naturaleza sexual, incluso si no es el destinatario directo de los chistes, tiene el derecho de denunciar el comportamiento y esperar que cese.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva: Situación 7: Recapitulación</b></p>  <p><small>Sesión 4 //</small> <b>Situación 7: Recapitulación</b></p> <p>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 vecina que notificara a Oury sobre lo ocurrido porque ella trabaja en una ONG que investiga las denuncias de abuso sexual.</p>		<p><b>Recapitulación de la situación 7:</b></p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este es un caso de abuso sexual, sin embargo, dado que el perpetrador no es un empleado de una ONG, no se ha violado el código de conducta de la organización.</li> <li>• Oury debe denunciar la situación a su supervisor, aunque el caso debe ser manejado por un profesional en violencia de género.</li> <li>• Los casos de explotación y abuso sexuales que tienen lugar entre miembros de la comunidad se abordan conforme a los protocolos de protección contra la violencia de género.</li> </ul>
<p><b>Sesión 4: Cierre</b></p>  <p><small>Sesión 4 //</small> <b>Cierre</b></p> <p>Reconocer las conductas prohibidas y los comportamientos sospechosos: Nuestro deber es cumplir con las normas de conducta más rigurosas y tratar a todas las personas con respeto.</p>		<p><b>Concluir la sesión. Duración: 2-5 minutos según el tiempo restante después de la recapitulación de las situaciones</b></p> <p>Si hay tiempo suficiente, responda las preguntas del “estacionamiento” o diga a los participantes que responderá las preguntas una vez terminada la sesión en caso de ser necesario.</p>



		<p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Gracias a todos por su participación activa en la capacitación de hoy. Esperamos que hayan aprendido mucho, en especial, que los conceptos esenciales relacionados con la EAS están asociados al abuso de poder. En cuanto personal del sector humanitario y de desarrollo internacional, es nuestro deber respetar las normas de conducta más rigurosas y tratar a todas las personas con respeto.</p>
--	---	---

## Sesión cinco El proceso para denunciar

**Duración:** 120 minutos

**Objetivo de la sesión:**

- Definir los principios y los elementos fundamentales de un buen sistema de denuncia interno de EAS y describir el sistema de denuncia de su propia organización.

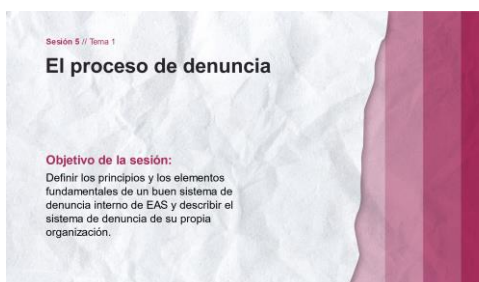
### Tema uno: Principios esenciales de un sistema de denuncia

**Duración:** 15

**minutos Objetivos de aprendizaje:**

- Definir los principios y los elementos fundamentales de un buen sistema de denuncia interno de EAS de una organización.

#### Diapositiva: Sesión 5: El proceso para denunciar



**Duración de esta diapositiva/actividad: 20 minutos**  
**El facilitador dice:**

En los módulos sobre normas de conductas aprendimos a identificar las formas que pueden adoptar la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y que estamos obligados a denunciar estas conductas. Pero, ¿cómo las denunciamos? y ¿qué pasa con nuestras denuncias? Estas son preguntas importantes que pueden tener, y esta sesión los ayudará a entender el sistema de denuncia en la organización.

Recuerden que nos referimos a formas de denunciar la explotación y el abuso sexuales cuando tengan sospechas razonables, se enteran o les cuenten sobre un hecho de este tipo.

Esta sesión se centra únicamente en nuestro deber de denunciar y en comprender la manera en que estas denuncias son manejadas por la organización. No nos referiremos a ningún mecanismo de denuncia disponible en la comunidad: solo analizaremos la forma en que USTEDES pueden presentar una denuncia y qué pasa luego.

Antes de profundizar en el tema, intentaremos primero identificar algunos de los principios fundamentales para la creación y la gestión de un sistema de denuncia interno para el personal.

<div data-bbox="204 369 676 645"> <p>Sesión 5 // Tema 1</p> <h3>Cuáles son los principios esenciales de un buen sistema de gestión de denuncias</h3> <p><b>Actividad:</b> Intercambiar ideas y anotar las respuestas.</p> </div> <div data-bbox="204 678 676 954"> <p>Sesión 5 // Tema 1</p> <h3>Principios esenciales de un buen sistema de denuncia</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confidencialidad</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Accesibilidad</li> <li>• Independencia</li> <li>• Imparcialidad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Esquema ordenado de acciones</li> <li>• Centrado en el sobreviviente</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Exhaustivo</li> <li>• Seguridad/Protección</li> <li>• Bienestar</li> <li>• Objetividad</li> </ul> </div>	<div data-bbox="730 369 769 407"> </div> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p><i>¿Cuáles son los principios fundamentales de un buen sistema de gestión de denuncias interno?</i></p> <p>Escriba las respuestas en una hoja del rotafolio. Si parece que los participantes no saben qué responder, puede empezar la lista escribiendo una o dos ideas propias.</p> <p>Espera respuestas como las que se mencionan abajo, que incluyen además notas sobre la razón de su importancia. (Muestre la diapositiva mientras se repasan los principios). Es posible que las respuestas o los términos sean diferentes, pero la mayoría de los conceptos analizados abajo serán planteados. Como facilitador, asegúrese de resumir y reforzar todos los puntos mencionados por los participantes, destacando los conceptos que figuran abajo. Tenga en cuenta que estos principios se aplican a todo el sistema de gestión de denuncias: cuando se reciben sobre el terreno, se elevan al personal directivo superior y se investigan las acusaciones de conducta indebida por el personal interno o externo apropiado.</p> <p><b>Confidencialidad:</b> (de los datos) Los denunciantes deben estar seguros de que sus denuncias no se convertirán en objeto de chismes en la organización y en la comunidad y que se compartirán únicamente con las personas que “necesitan saber” o están directamente involucradas en la revisión de la denuncia y en la realización de las averiguaciones. La confidencialidad no consiste en avergonzar al sobreviviente por plantear problemas o encubrir las conductas indebidas del personal. El objetivo es proteger de posibles represalias u otros perjuicios a las personas involucradas, así como garantizar que el sobreviviente pueda decidir si desea contarles, o cuándo, a personas cercanas, en lugar de que esto se haga por él.</p> <p><b>Transparencia:</b> (del proceso) Generalmente el personal debe conocer quiénes están involucrados en el proceso, los principios generales sobre la manera en que se gestionan las denuncias y los pasos básicos del proceso. La transparencia es complementaria, no contradictoria, a la confidencialidad. El proceso general debe ser transparente y debe garantizarse la confidencialidad de los datos y las denuncias específicos.</p> <p><b>El proceso es bien conocido/accesible:</b> Debe analizarse e informar adecuadamente sobre el mecanismo y el proceso de denuncia, para que las personas sepan dónde denunciar. Se deben incluir los medios de denuncia para todo el personal, incluidos los voluntarios y el personal que no dispone de computadoras o teléfonos.</p> <p><b>Independencia:</b> Un proceso de denuncia debe tener cierto grado de independencia. Si su supervisor es el objeto de la denuncia nunca debería tener que presentarle la denuncia a esa persona, que además, al igual que cualquier otra persona que pueda estar involucrada en acusación, tampoco debería participar en el proceso de gestión de la denuncia. Debe existir cierto grado de independencia entre las personas que investigan las acusaciones y las que se encuentran involucradas en ellas.</p>
---	--



		<p><b>Imparcialidad:</b> Un sistema de denuncia no prejuzga las denuncias, es decir, no las desestima como si no pudieran ser verdaderas ni las considera una verdad absoluta. Un buen sistema de denuncia recibe todas las denuncias y las remite a la persona apropiada, para que las evalúe y las revise objetivamente y para que luego proceda con una investigación si es necesario.</p> <p><b>Integridad:</b> El sistema es operado de una manera que mantiene constantemente los otros principios (como la confidencialidad y la imparcialidad) y no cambia según el denunciante o el denunciado. Esto significa que las denuncias contra el jefe de oficina se toman con la misma seriedad y se investigan con la misma rapidez que las denuncias contra los miembros del personal de nivel inferior.</p> <p><b>Rapidez:</b> Puesto que las denuncias involucran asuntos delicados y, a menudo, situaciones de daño físico y/o emocional, las denuncias deben abordarse y resolverse tan pronto como sea posible. La derivación de los sobrevivientes a servicios de apoyo se ofrece lo antes posible y no depende de la finalización del proceso de investigación.</p> <p><b>Centrado en el sobreviviente:</b> El sistema garantiza que las necesidades, los deseos y las necesidades de seguridad de los sobrevivientes se consideren durante el proceso de denuncia e investigación. Un sobreviviente puede decidir el tipo de servicios de apoyo que necesita (médico, jurídico, psicosocial) y la manera en que quiere participar en el proceso de investigación. Esto implica determinar los servicios de derivación disponibles en el idioma del sobreviviente antes de cualquier denuncia.</p> <p><b>Rendición de cuentas:</b> Es posible que se deba rendir cuentas respecto al sistema de denuncia (informar sobre las denuncias recibidas y la manera en que son tratadas) a los donantes, así como a las autoridades nacionales cuando la legislación nacional exija la denuncia de ciertas conductas ante las fuerzas policiales (por ejemplo, si los sobrevivientes son niños víctimas de abuso delictivo).</p> <p><b>Riguroso:</b> Un buen sistema de denuncia será riguroso al buscar comprender la naturaleza y las circunstancias de los hechos denunciados y llevar a cabo investigaciones cuando sea necesario.</p>
--	--	---

		<p><b>Seguridad, protección y bienestar:</b> La seguridad, la protección y el bienestar deberán tenerse en cuenta en la forma en que se recibe una denuncia y respecto a todas las personas. Requiere abordar constantemente cualquier riesgo para las personas involucradas en la denuncia, entre ellos, los sobrevivientes, los testigos, los miembros de la comunidad, el personal y la persona acusada.</p> <p><b>Objetividad:</b> La objetividad se superpone con la imparcialidad. Las personas encargadas de revisar e investigar una denuncia deberán buscar todas las pruebas disponibles, tanto a favor y en contra del denunciante, como a favor y en contra de la persona denunciada.</p>
--	--	---



**Nota lingüística:** Los conceptos y los principios siempre pueden ser complicados de traducir a otros idiomas y culturas. Una buena traducción de la descripción de los términos identificados es más relevante que el uso de los términos específicos enumerados aquí. Pregunte a los participantes sobre diferentes palabras que puedan definir los conceptos, tanto en el idioma dominante como en el no dominante.



**Capacitación en línea:** Considere usar la función de pizarra durante la capacitación en línea, para recolectar las respuestas. Puede decirles a los participantes que expresen directamente su respuesta. Si las personas no están activas, puede pedirles que escriban las respuestas en el chat y que el productor las traspase a la pizarra. Otra alternativa es que el productor escriba directamente en un procesador de texto, usando un tamaño de letra grande, y que comparta su pantalla. Una vez que las personas hayan plasmado su respuesta por escrito, puede pedirles que voluntariamente las expliquen. Otra opción es usar la herramienta gratuita Mentimeter.com, en la que puede hacer una encuesta con la pregunta “¿cuáles son los principios clave para un buen sistema de gestión de denuncia interno?” y hacer que las respuestas de los participantes aparezcan en una nube de palabras. Puede animar a los participantes a explicar los términos que usaron.

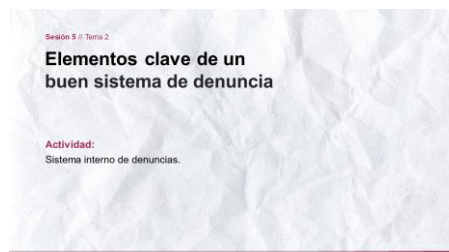
## Tema dos: Elementos clave de un buen sistema de denuncia

**Duración: 45 minutos**

**NOTA:** Hay dos opciones para impartir esta sesión.

**OPCIÓN 1:** Brinda pautas sobre la manera de adaptar la actividad para el sistema de denuncias de una sola organización.

**OPCIÓN 2:** Brinda pautas para dictar la capacitación a organizaciones pequeñas que estén trabajando para fortalecer su sistema de gestión de denuncias interno.



### OPCIÓN 1

**Diapositiva/actividad: Los seis interrogantes de un sistema de denuncias interno**

**Los participantes trabajarán con el Documento 5, PASO 1**



### OPCIÓN 1

#### Nota para el facilitador:

Este ejercicio debe ser preparado con anticipación, ya que deben elaborarse documentos y herramientas adaptadas a las políticas y a los procedimientos de la organización.

El objetivo de este ejercicio es que el personal entienda los pasos básicos del sistema de gestión de denuncias de la organización. Esta opción es excelente para organizaciones con un sistema de denuncias bien desarrollado y documentado.




#### PREPARACIÓN





**PASO 1.** Revisar las políticas y los procedimientos de la organización para denunciar conductas indebidas del personal y cualquier política o procedimiento específico para las denuncias de explotación y abuso sexuales. A veces estas políticas se denominan “políticas de denuncia de irregularidades” o “procedimientos para la gestión de quejas”. Asegúrese de encontrar las que aborden las quejas sobre EAS y no las quejas generales de recursos humanos sobre conflictos interpersonales en el lugar de trabajo. En función de las siguientes categorías y preguntas, copie y pegue las secciones pertinente en un documento nuevo, que usará para esta sesión o parafrasee las respuestas de la política (idealmente en una o dos oraciones). A continuación se proporcionan algunos ejemplos de respuestas como guía, pero asegúrese de completarlas basándose en el sistema de denuncias de la organización. Si la política o los procedimientos no responden a una de las preguntas, elimínala de lista. Esta lista también está incluida en el anexo denominado Documento cinco: Los seis interrogantes de un sistema de denuncia interno.



		<p><b>1) ¿Quién</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>tiene la obligación de denunciar información o la sospecha de un caso de EAS?</b> (Por ejemplo, todo el personal y los miembros de la Junta tienen la obligación de reportar la EAS).</li> <li>– <b>tiene en última instancia la responsabilidad de supervisar el proceso de gestión de denuncias?</b> (Por ejemplo, el departamento de la sede, como el presidente o el departamento de RR. HH., Ética o Jurídico, tienen la responsabilidad en última instancia de supervisar el proceso de gestión de denuncias).</li> <li>– <b>realiza las investigaciones?</b> (Por ejemplo, el equipo de la sede es responsable de controlar que la investigación se asigne a un investigador independiente interno o externo).</li> <li>– <b>formula las conclusiones e impone las sanciones disciplinarias?</b> (Por ejemplo, el director superior de la persona acusada de cometer conductas indebidas toma las decisiones acerca de las sanciones disciplinarias, con la contribución del departamento de RR. HH., Jurídico y/o Ética).</li> <li>– <b>más debe ser notificado sobre las acusaciones y quién debe hacerlo?</b> (Por ejemplo, en algunos casos se debe notificar sobre las acusaciones de EAS a los donantes. El equipo de la sede responsable de supervisar la investigación es el encargado de notificar a los donantes. Cuando la legislación nacional dispone la obligación de denunciar el abuso infantil, el director de país debe consultar al departamento Jurídico acerca de ese proceso).</li> </ul> <p><b>2) ¿Qué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>sucede después de que se presenta una denuncia? medidas de gestión de denuncias son las primeras en tomarse?</b> (Por ejemplo, después de que se presenta una denuncia localmente, esta debe remitirse al departamento de la sede responsable de su revisión y de brindar orientación. Ese equipo evaluará la denuncia y determinará los pasos que deben seguirse. Si las acusaciones involucran a un miembro del equipo ejecutivo, se informará a la Junta Directiva).</li> <li>– <b>ocurre si la denuncia involucra a personal de otra organización?</b> (Por ejemplo, luego de que la denuncia es elevada al departamento correspondiente de la sede, se remite a la organización involucrada, en consulta con el equipo en el país.)</li> <li>– <b>principios clave se usan en la gestión de denuncias?</b> (Por ejemplo, todas las denuncias se gestionan respetando los principios de confidencialidad, independencia, rapidez e integridad y usando un enfoque centrado en el sobreviviente).</li> <li>– <b>obligaciones tiene el denunciante tras presentar una denuncia?</b> (Por ejemplo, todo el personal debe mantener la confidencialidad sobre su participación en el proceso de investigación y sobre lo que hablan con los investigadores. El personal</li> </ul>
--	--	--

		<p>nunca debe investigarse a sí mismo, pero debe denunciar a través de un canal apropiado).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>pasos clave implica el proceso de investigación?</b> (Por ejemplo, si la denuncia se presenta en el país, debe elevarse al equipo correspondiente de la sede para su supervisión y revisión. La acusación se revisa para determinar si se necesita más información o si la información es suficiente para iniciar una investigación sobre un posible caso de EAS. Luego el director superior en el país forma y dirige un equipo de investigación. La investigación se lleva a cabo mediante la revisión de documentos y la realización de entrevistas al denunciante, los testigos y la persona acusada). Los investigadores comprueban los hechos y el director superior decide si constituyen una infracción de la política y las sanciones disciplinarias apropiadas, en consulta con los departamentos de RR. HH. Asuntos Jurídicos o Ética. Se identifican mejoras para implementar en la capacitación y en los procedimientos para minimizar que se produzcan incidentes o denuncias en el futuro).</li> </ul> <p><b>3) ¿Cuándo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>debe presentarse una denuncia?</b> (Por ejemplo, una denuncia debe presentarse apenas se entere de hechos que le hagan pensar que es posible que se haya infringido una de las normas relativas a la EAS).</li> <li>- <b>existen plazos para presentar una denuncia?</b> (Por ejemplo, no hay plazos para hacer una denuncia).</li> </ul> <p><b>4) ¿Dónde (o a quién)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>presenta un miembro del personal la denuncia inicial? (Asegúrese de incluir todas las opciones).</b> (Por ejemplo, el personal puede informar a su supervisor, al representante de RR. HH., a un miembro superior del equipo directivo en el país o de forma anónima (a través del sitio web, un correo electrónico o un teléfono) en función de lo que le resulte más cómodo y le brinde mayor seguridad acerca de la respuesta. El personal no está obligado a informar a la persona objeto de la denuncia y debe identificar el canal de denuncia alternativo).</li> </ul> <p><b>5) ¿Cómo (se protege a las personas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>se protege al miembro del personal después de que presenta una denuncia?</b> (Por ejemplo, el personal no puede ser objeto de represalias por presentar una denuncia o participar en una investigación. Las represalias incluyen el despido, el descenso de categoría o cualquier otro tipo de discriminación en el ejercicio de las funciones laborales).</li> <li>- <b>se apoya o protege a los sobrevivientes durante el proceso de denuncia e investigación?</b> (Por ejemplo, los supervivientes tienen derecho a que se los derive a servicios de apoyo médico, psicosocial o jurídico tan pronto como presenten una denuncia e independientemente del resultado de la</li> </ul>
--	--	---

<p>Los participantes trabajarán con el Documento 5, PASO 2</p> <p>Los participantes trabajarán con el Documento 5, PASO 3</p> <p>Los participantes trabajarán con el Documento 6, PASO 4</p>	  	<p>investigación. Toda investigación se llevará a cabo de forma que no se exponga al sobreviviente a más riesgos de sufrir daños o de forma que esos riesgos se mitiguen considerablemente).</p> <p><b>6) ¿Por qué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>tenemos un proceso de denuncia? (CONSEJO: Consultar el apartado sobre el propósito u objetivo de la política que expresa la importancia de la política).</b> (Por ejemplo, nuestra organización valora la seguridad y la dignidad de nuestro personal y de las comunidades a las que apoyamos y esperamos que el personal respete las normas más estrictas relativas a la conducta profesional. Disponemos de un proceso de denuncia para garantizar que, si algún miembro del personal infringe estos principios, podamos exigirle que rinda cuentas y poner fin a comportamientos perjudiciales).</li> </ul> <p><b>PASO 2.</b> Prepare un documento en el que figuren todas las respuestas a las preguntas, en letra de entre 14 y 16 pt. para facilitar la lectura. Asegúrese de que cada respuesta se encuentre en un párrafo independiente. Recorte cada respuesta, mezcle su orden y colóquelas todas juntas.</p> <p><b>PASO 3:</b> Prepare seis hojas de rotafolio diferentes. En la parte superior debe figurar el título de la categoría (Quién, Qué, Cuándo, Dónde, Cómo y Por Qué). Dibuje una línea vertical en el centro. En la parte izquierda, escriba las preguntas. Durante la capacitación, distribuirá aleatoriamente las respuestas recortadas a grupos pequeños, que deberán pegarlas en la parte derecha de la hoja de rotafolio de modo que coincidan con la pregunta adecuada.</p> <p><b>PASO 4:</b> Complete el diagrama de flujo en blanco del <u>Documento 6: Ejemplo de un diagrama de flujo de denuncia</u>, rellenándolo con las respuestas pertinentes de acuerdo con la organización. Si la organización ya dispone de un diagrama de flujo suficientemente detallado, imprímalo y prepárese para compartirlo.</p> <p><b>DURANTE LA CAPACITACIÓN:</b> 45 minutos</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Pegue las seis hojas de rotafolio con los títulos (Quién, Qué, Cuándo, Dónde, Por Qué y Cómo) alrededor de la sala justo cuando empiece la actividad, con la ayuda de un compañero si es posible. Asegúrese de tener a mano hasta tres rollos de cinta adhesiva para cada uno de los tres grupos.</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Ahora que ya hemos identificado algunos de los principios esenciales de un buen sistema de gestión de denuncias, analizaremos con más detalle cómo es el proceso de presentación de denuncias en esta organización y cómo se manifiestan esos principios.</p>
--	---	--

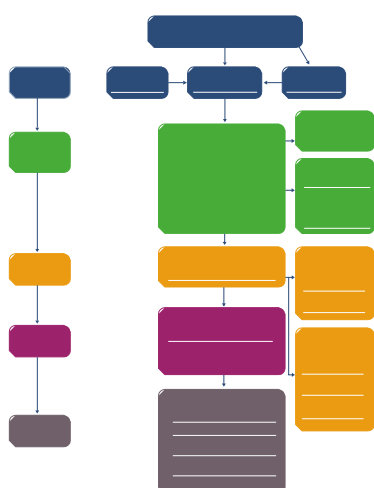
	<p>Vamos a dividirnos en 3 grupos iguales (agrupándonos según el lugar donde estamos sentados). Como puede observarse, he colocado seis hojas diferentes alrededor de la sala, con las seis preguntas de un sistema básico de denuncia: quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo. En cada una de esas categorías, verán preguntas como “¿quién tiene la obligación de denunciar?” o “¿dónde se presenta una denuncia?”.</p> <p>Ahora repartiré aleatoriamente entre 5 y 6 afirmaciones a cada grupo, que representan las respuestas a todas las preguntas de las hojas. Cada grupo pegará las respuestas en la columna derecha, junto a la pregunta correspondiente. Como grupo, estamos reuniendo los elementos esenciales del sistema de denuncia de la organización. Al hacerlo, tengan en cuenta la manera en que estos elementos también se relacionan con algunos de los principios básicos de un sistema de denuncia, que figuran en nuestra primera hoja de rotafolio.</p> <p>Dedicaremos entre 10 y 15 minutos a colocar las piezas en el lugar correcto y luego revisaremos juntos todo el proceso.</p> <p> <b>El facilitador dice:</b></p> <p>Formemos de nuevo un solo grupo para revisar el proceso de denuncia. Respondamos todas las preguntas de cada categoría, empezando por “quién”. Me gustaría que un representante del grupo que ha pegado la respuesta la lea y añada cualquier comentario u observación, en especial, respecto a la manera en que podría relacionarse con uno de los principios básicos.</p> <p> <b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Una sesión de recapitulación sobre las 6 preguntas debería durar aproximadamente 20 minutos. Para concluir este ejercicio, una vez que se hayan revisado todas las categorías, distribuya el <u><i>ejercicio 2, del documento seis: Ejemplo de un diagrama de flujo</i></u>, que completó para la organización en cuestión, en el paso 4 de la preparación. También puede utilizar el diagrama de flujo de denuncia de la organización si existe uno.</p> <p> <b>El facilitador dice:</b></p> <p>Para que este proceso sea aún más fácil de entender, repasemos juntos este diagrama de flujo, que muestra dónde presentar una denuncia, quién interviene en el proceso y los pasos básicos.</p> <p> <b>Nota para el facilitador:</b></p> <p><b>Asegúrese de utilizar el “Estacionamiento”.</b> Es posible que le formulen preguntas muy específicas sobre denuncias e investigaciones que no sepa responder. No se preocupe: nunca debe intentar responder una pregunta si no está seguro. Escriba la pregunta en el estacionamiento y remítala a la persona adecuada que pueda responderla. Asegúrese de comunicar la respuesta a todos los participantes a través de algún medio de comunicación o que la persona que conozca la respuesta lo haga. Además, cerciórese de añadirla a las preguntas frecuentes de la organización.</p>
--	--





**Capacitación en línea:** De acuerdo con la plataforma y la tecnología disponibles para la capacitación en línea, piense en la mejor manera de realizar esta actividad en grupos reducidos. Considere distribuir copias digitales de los procedimientos de denuncia de la organización, asignando a cada grupo una categoría (o varias categorías si tienen pocas 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 o ejercicio cinco: Las seis preguntas del sistema de denuncia. Divida a los asistentes en salas de reuniones 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 repase las respuestas con el grupo completo como se indica abajo. Considere también la posibilidad de compartir en pantalla el diagrama de flujo completado en el documento o ejercicio seis: Ejemplo de diagrama de flujo o el propio diagrama de flujo de la organización.

**DOCUMENTO:**  
**OPCIÓN 2: Documento 6, ejercicio 2:**  
**Ejemplo de diagrama de flujo**



**OPCIÓN 2**

**Nota para el facilitador:** Este ejercicio requiere preparación previa y cierto conocimiento del sistema de denuncia interno de la organización, en la práctica, aunque no esté totalmente documentado.


El objetivo de este ejercicio es que el personal de las organizaciones más pequeñas comprenda los pasos básicos del sistema de gestión de denuncias de la organización, sea capaz de identificar a las personas responsables en cada paso e identifique cualquier deficiencia que pueda corregirse. Es adecuado para organizaciones que inician un sistema de denuncia interno que quieran asegurarse de que han cumplido algunos requisitos mínimos, de acuerdo con su tamaño y alcance.

**PREPARACIÓN**

Revisar las políticas (o los procedimientos) de la organización para denunciar conductas indebidas del personal y cualquier política o procedimiento específico para las denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales. A veces estas políticas se denominan "políticas de denuncia de irregularidades" o "procedimientos para la gestión de quejas" o se encuentran comprendidas en el manual del empleado. Asegúrese de encontrar las que aborden las quejas sobre explotación, abuso y acoso sexuales y no las quejas generales de recursos humanos sobre conflictos interpersonales en el lugar de trabajo. En función de los recursos disponibles y/o del conocimiento que tenga a partir de su experiencia, debe intentar rellenar los espacios en blanco de la parte 2 del *Documento seis, ejercicio 2: Ejemplo de diagrama de flujo*. Incluso si no puede completar todas las partes, le dará una buena idea de cuán desarrollados están los procedimientos de la organización y de las deficiencias existentes.

Si no puede obtener material escrito o la organización no ha formalizado el proceso, esta es una oportunidad para guiar a la organización a través de los pasos esenciales de un proceso de denuncia interno y ayudarles a pensar en las personas responsables de cada paso.



		<p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Registre las respuestas del grupo y avance por los pasos siguientes (evaluación inicial, plan de investigación, investigación y conclusión de la investigación), haciendo que diferentes grupos se encarguen de cada paso y pidiendo a los demás grupos que compartan cualquier respuesta diferente.</p> <p>Deje que los participantes intercambien opiniones sobre por qué es apropiado o no incluir cierto elemento en particular. En caso de desacuerdo o confusión sobre cuál es la mejor respuesta, recuerde a los participantes que analicen las preguntas según los principios básicos de los sistemas de denuncia, que se debatieron anteriormente, para ayudarlos a encontrar una buena respuesta. Tenga en cuenta que rara vez hay respuestas “incorrectas” a estas preguntas, pero sí hay respuestas que pueden ser “mejores” si se consideran estos principios.</p> <p><b><u>Principios básicos (para referencia)</u></b></p> <p><b>Confidencialidad (de los datos):</b> Los denunciantes deben estar seguros de que sus denuncias no se convertirán en objeto de chismes en la organización y en la comunidad y que se compartirán únicamente con las personas que “necesitan saber” o están directamente involucradas en la revisión de la denuncia y en la realización de las averiguaciones.</p> <p><b>Transparencia (del proceso):</b> Generalmente el personal debe conocer quiénes están involucrados en el proceso, los principios generales sobre la manera en que se gestionan las denuncias y los pasos básicos del proceso. La transparencia es complementaria, no contradictoria, a la confidencialidad. El proceso general debe ser transparente y debe garantizarse la confidencialidad de los datos y las denuncias específicos.</p> <p><b>El proceso es bien conocido/accesible:</b> El mecanismo de denuncia para el personal y todo el proceso deben analizarse y difundirse para que las personas sepan dónde denunciar y debe incluir medios de denuncia para todo el personal, incluidos los voluntarios y el personal que no dispone de computadoras o teléfonos, así como opciones anónimas y en idiomas locales que entiendan.</p> <p><b>Independencia:</b> Un proceso de denuncia debe tener cierto grado de independencia. Si su supervisor es el objeto de la denuncia, nunca debería tener que presentarle la denuncia a esa persona, que además tampoco debería participar en el proceso de gestión de la denuncia. Debe existir cierto grado de independencia entre las personas que investigan y toman decisiones sobre las acusaciones y las que se encuentran involucradas en ellas.</p>
--	---	---

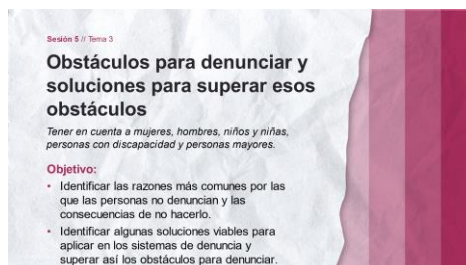
		<p><b>Imparcialidad:</b> Un sistema de denuncia no prejuzga las denuncias, es decir, no las desestima como si no pudieran ser verdaderas ni las considera una verdad absoluta. Un buen sistema de denuncia recibe todas las denuncias y las remite a la persona apropiada, para que las evalúe y las revise objetivamente y para que luego proceda con una investigación si es necesario.</p> <p><b>Integridad:</b> El sistema es operado de una manera que mantiene constantemente los otros principios (como la confidencialidad y la imparcialidad) y no cambia según el denunciante o el denunciado.</p> <p><b>Seguridad, protección y bienestar:</b> La seguridad, la protección y el bienestar se tienen en cuenta en la manera en que se recibe una denuncia y para todas las personas. Requiere abordar constantemente cualquier riesgo para las personas involucradas en la denuncia, entre ellos, los sobrevivientes, los testigos, los miembros de la comunidad, el personal y la persona acusada.</p>
<div data-bbox="97 1256 252 1413" data-label="Image"> </div> <p><b>Capacitación en línea:</b> De acuerdo con la plataforma y la tecnología disponibles para la capacitación en línea, piense en la mejor manera de realizar esta actividad en grupos reducidos. Considere la posibilidad de distribuir copias digitales de los procedimientos de denuncia de la organización, junto con una copia del <u>Documento seis, ejercicio 2: Ejemplo de diagrama de flujo</u> en un documento compartido (en Teams o Google Docs), con una copia individual para cada grupo. Después de repasar el ejemplo del diagrama de flujo de la primera parte del documento, divida a los participantes en salas de reuniones y pida a cada grupo que complete la parte 2 rellenando los espacios en blanco de cada línea con la persona responsable. Al reunirse todos en un solo grupo, solicite al productor que comparta una pantalla con la parte 2 del ejercicio y que escriba en los espacios en blanco las respuestas de los grupos, teniendo en cuenta los consejos para el debate indicados anteriormente.</p>		



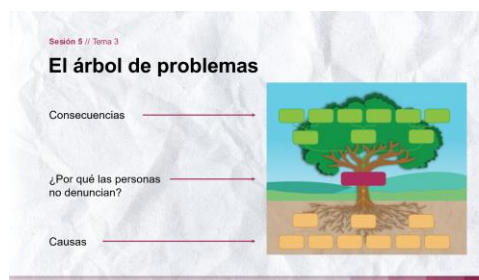
## Tema tres: Obstáculos para denunciar y soluciones para superarlos

**Duración: 60 minutos**  
**Objetivos de aprendizaje:**

- Identificar las razones más comunes por las que las personas no denuncian y las consecuencias de no hacerlo.
- Identificar algunas soluciones viables en los sistemas de denuncia para superar los obstáculos para denunciar.



### Diapositiva: El árbol de problemas



Diseñe su propio árbol:

Raíces = causas  
 Hojas = consecuencias

Grupo 1: Razones por las que las mujeres no denuncian  
 Grupo 2: Razones por las que los hombres no denuncian  
 Grupo 3: Razones por las que los niños no denuncian  
 Grupo 4: Razones por las que las personas con discapacidad no denuncian

Grupo 5: Razones por las que las personas mayores no denuncian



**Duración de esta diapositiva/actividad: 20 minutos**



**El facilitador dice:**

Ahora exploraremos algunas de las razones por las que las personas no denuncian la EAS que han sufrido mediante la creación de un “árbol de problemas”.

Cada grupo elaborará su propio árbol: el tronco del árbol es el “problema”, es decir, que las personas no denuncien los casos de EAS. En las “raíces” se encuentra las causas: ¿Por qué las personas no presentan una denuncia? Las “hojas” representan las consecuencias: ¿Qué ocurre cuando las personas no denuncian?



**Nota para el facilitador:**

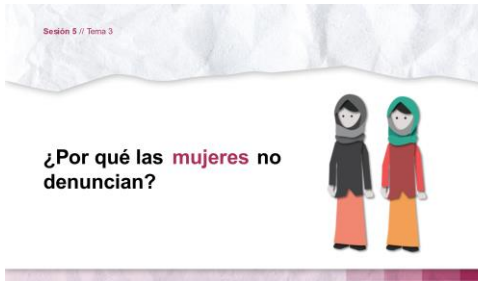



Prepare un árbol de ejemplo para mostrar al grupo. A continuación, divida a los participantes en grupos más pequeños de cuatro o cinco personas, contando del 1 al 5, o mediante algún otro método creativo para formar grupos, como el mes de cumpleaños, la altura, la estación favorita, etc. Asigne a cada grupo una de las siguientes opciones:

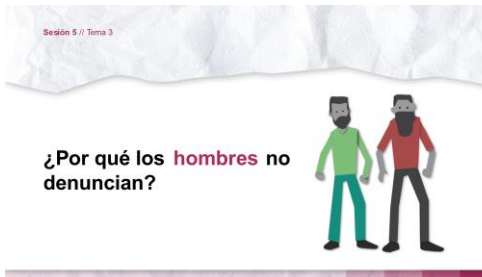
1. Razones por las que las mujeres no denuncian
2. Razones por las que los hombres no denuncian
3. Razones por las que los niños no denuncian
4. Razones por las que las personas con discapacidad no denuncian
5. Razones por las que las personas mayores no denuncian

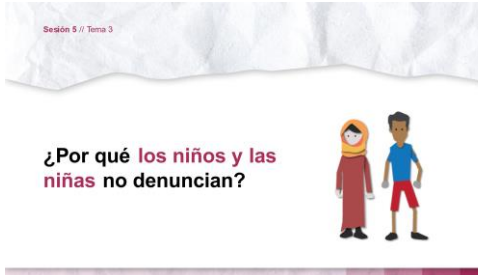



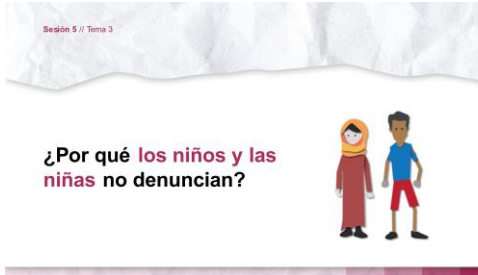



Entregue a cada grupo una hoja de rotafolio y marcadores y dígales que tienen 15 minutos para crear el árbol/documentar sus respuestas.

Es posible que los grupos deseen seleccionar a una persona para presentar su árbol al grupo completo, pero todos pueden contribuir.


Circule por la sala mientras los participantes trabajan para asegurarse de que todos estén bien encaminados y para responder cualquier pregunta. Avise cuando queden 5 minutos, y luego 2 minutos, para que se acabe el tiempo. Reúna a todos los participantes en un solo grupo y pida que los distintos grupos presenten su respuesta uno por uno durante unos 5 minutos.

<p><b>Recapitulación: Razones por las que las mujeres no denuncian</b></p>  <p>¿Por qué las mujeres no denuncian?</p>	<div>    </div>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p><b>Grupo Uno:</b> Presenten el árbol a todos sobre las razones por las que las mujeres no denuncian</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Conceda al grupo de 1 a 5 minutos para compartir su árbol con causas y consecuencias. El grupo uno no tiene que señalar todas las causas y consecuencias, pero luego de la presentación del grupo cinco todas las razones deben haber sido mencionadas.</p> <p>Sabemos que muchos de los elementos de la lista del grupo uno también fueron discutidos en los otros grupos. Los elementos de otras listas también podrían aparecer aquí. El objetivo es identificar tanto los problemas comunes que se superponen, como más específicos de ciertos grupos.</p> <p><u>Razones para no denunciar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temor a represalias u otras consecuencias</li> <li>• Temor a no ser considerado seriamente</li> <li>• Temor a un funcionario superior y/o a la expatriación de un miembro del personal</li> <li>• Temor a “equivocarse”</li> <li>• Temor de que se interrumpa la distribución de los recursos de la ONG</li> <li>• Miedo a perder el trabajo</li> <li>• No considerarse una práctica aceptable en un país o región (por ejemplo, se culpa a las mujeres en tales situaciones porque no están “comportándose adecuadamente”)</li> <li>• No considerarse aceptable desafiar a las autoridades</li> <li>• Falta de conocimiento de los procesos de presentación de denuncias</li> <li>• Falta de comprensión sobre el tipo de “prueba” necesaria (NOTA: Solo sospechas y preocupaciones razonables respaldadas por acciones o declaraciones observables)</li> <li>• Creencia de que nada cambiará</li> <li>• Vergüenza y estigmatización</li> </ul>
--	--	--

		<p><u>Consecuencias de no denunciar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La EAS continúa o se daña a más personas</li> <li>• Incapacidad de identificar a los perpetradores</li> <li>• Los sobrevivientes no reciben el apoyo y los servicios que necesitan y merecen</li> <li>• Los sobrevivientes que sufren depresión, estrés y trauma pueden recurrir a mecanismos de afrontamiento negativos (autolesiones, adicción a las drogas o alcohol, lastimar a otros)</li> <li>• Los perpetradores sienten que pueden actuar sin consecuencias y hacer un daño aún mayor</li> <li>• Las comunidades pierden la confianza en la ONG y dejan de cooperar</li> <li>• Las comunidades se enojan con la ONG y resuelven el asunto por su cuenta</li> <li>• La ONG obtiene una mala reputación y es incapaz de atraer buenos candidatos o financiación</li> </ul>
<p><b>Recapitulación: Razones por las que los hombres no denuncian</b></p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p><b>Grupo dos:</b> Presenten el árbol a todos sobre las razones por las que los hombres no denuncian</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Brinde al grupo dos unos 5 minutos para compartir su árbol de problemas. Además de los elementos señalados por el grupo uno, asegúrese de que se mencionen las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estigmatización sobre las normas de masculinidad y la EAS</li> <li>• Creencia de que los hombres no pueden sufrir EAS</li> </ul>

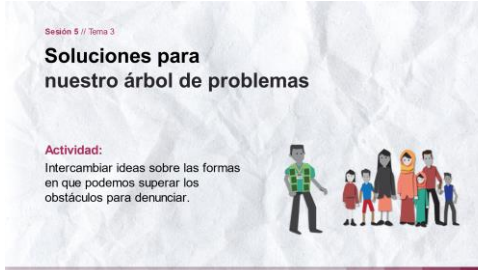
<p><b>Recapitulación: Recapitulación sobre las razones por las que los niños no denuncian</b></p>  <p>¿Por qué los niños y las niñas no denuncian?</p>	  	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p><b>Grupo tres:</b> Presenten el árbol a todos sobre las razones por las que los niños no denuncian</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Brinde al grupo tres unos 5 minutos para compartir su árbol de problemas y asegúrese de que se mencionen las siguientes ideas adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo de que no les crean</li> <li>• Miedo a que los asesinen o lastimen si hablan</li> <li>• Miedo de que los aparten de sus familias</li> <li>• Imposibilidad para explicar o expresar el abuso sexual</li> <li>• Preocupación de que dañen a sus familias</li> <li>• Creencia de que el comportamiento no es abuso y es normal</li> <li>• El abusador será enviado a prisión, despedido o asesinado</li> <li>• Sentir que son malos y que es su culpa</li> <li>• No recibirán regalos, dinero o alimentos de los que ellos o su familia dependen</li> <li>• Miedo a hacer enojar a sus padres o cuidadores</li> <li>• Problemas de alfabetización, incapaces de presentar una denuncia a través de los mecanismos disponibles</li> </ul>
<p><b>Recapitulación: Razones por las que las personas con discapacidad no denuncian</b></p>  <p>¿Por qué los niños y las niñas no denuncian?</p>	  	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p><b>Grupo cuatro:</b> Presenten el árbol a todos sobre las razones por las que las personas con discapacidad no denuncian</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Brinde al grupo cuatro unos 5 minutos para compartir cualquier elemento que aún no se haya discutido y que aparezca en su árbol de problemas y asegúrese de que se mencionen las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de acceso a mecanismos de denuncia</li> <li>• Física o mentalmente incapaz de denunciar</li> <li>• Probablemente tuvieron menos acceso a la educación y es menos probable que hayan aprendido el idioma dominante si pertenecen a un grupo lingüístico marginado</li> <li>• El mito de que nadie abusaría sexualmente de una persona con discapacidad En efecto, a menudo las personas que viven con una discapacidad son más propensas a experimentar la EAS por las siguientes razones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Social y físicamente aislados</li> <li>- Excluidos de los grupos principales</li> <li>- Dependencia de otros para su supervivencia</li> </ul> </li> </ul>



<p><b>Recapitulación: Razones por las que las personas mayores no denuncias</b></p>  <p>¿Por qué las personas mayores no denuncian?</p>	<p>⌚</p> <p>...</p> <p>📄</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p><b>Grupo cinco:</b> Presenten el árbol a todos sobre las razones por las que las personas mayores no denuncian</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Brinde al grupo cinco alrededor de 5 minutos para <u>compartir cualquier elemento que aún no se haya indicado</u> que aparezca en su árbol de problemas y asegúrese de que se mencionen las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obstáculos lingüísticos: Es posible que las personas mayores no hablen el idioma dominante necesario para denunciar</li> <li>• Dependencia del abusador para las necesidades básicas de cuidado</li> <li>• Temor de que la denuncia provocará que los lleven a una institución</li> <li>• Miedo de que nadie crea que alguien abusaría de una persona mayor</li> <li>• Preocupación de que se cuestione su capacidad mental</li> </ul>
--	------------------------------	---



**Capacitación en línea:** Considere la posibilidad de crear una página de notas adhesivas virtuales compartida (mediante Jamboard en Google o Miro en Teams) para cada grupo. El grupo puede usar el marcador virtual para "dibujar un árbol" y usar las notas adhesivas para escribir los "problemas" en la raíz y las "consecuencias" en las hojas. Solicite al productor comparta la pantalla para las presentaciones grupales y que escriba una lista de los "problemas" y "consecuencias" en un documento para compartir en el siguiente paso.

<p><b>Diapositiva: Soluciones para nuestro árbol de problemas</b></p>  <p><b>Soluciones para nuestro árbol de problemas</b></p> <p><b>Actividad:</b> Intercambiar ideas sobre las formas en que podemos superar los obstáculos para denunciar.</p> <p>Intercambiar ideas sobre las formas en que podemos superar los obstáculos para denunciar.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 15 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>No podemos hablar de problemas sin tratar de identificar también algunas soluciones.</p> <p>Intercambiemos ideas juntos sobre algunas formas de superar algunas de estos obstáculos para denunciar.</p>
--	---------------------	--

	<div data-bbox="732 463 766 506"></div> <div data-bbox="836 463 1077 486"><b>Nota para el facilitador:</b></div> <div data-bbox="836 506 1327 555"> <p>Espera el siguiente tipo de respuestas y regístralas en una hoja del rotafolio.</p> </div> <div data-bbox="836 575 1385 844"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar conciencia sobre las normas de conducta con las comunidades y la manera en que deben esperar ser tratadas</li> <li>• Generar conciencia en las comunidades y en el personal sobre cómo denunciar y qué sucede con las denuncias</li> <li>• Crear un espacio seguro para que las personas denuncien problemas y para que sientan seguridad y confianza al hacerlo</li> <li>• Garantizar que haya un buen sistema de denuncia confidencial</li> <li>• Garantizar que haya muchas maneras diferentes de denunciar, en especial para poblaciones que tengan ciertas dificultades (por ejemplo, un bajo nivel de alfabetización, niños, personas con discapacidad)</li> </ul> </div> <div data-bbox="727 851 769 893"></div> <div data-bbox="836 902 1026 925"><b>El facilitador dice:</b></div> <div data-bbox="836 945 1404 1254"> <p>Todas estas son grandes ideas. Y veo algunos conceptos significativos desde el fortalecimiento de los sistemas de denuncia hasta la forma de recibir las denuncias. A medida que avanzamos hacia la próxima sesión, nos centraremos en lo que podemos hacer específicamente en nuestro propio trabajo y en nuestros puestos para ayudar a eliminar algunos de estos obstáculos. Aunque no podamos mejorar los sistemas de denuncia por nuestra cuenta, cualquiera de nosotros en cualquier momento podría recibir una denuncia de un miembro de la comunidad o un compañero de trabajo. En la próxima sesión nos centraremos en comprender lo que un denunciante puede estar viviendo cuando revela un incidente de explotación o abuso sexuales. También analizaremos la manera de recibir esa denuncia con empatía y sin juzgar, para remitirla luego a la persona adecuada en la organización, que sea capaz de tomar las medidas apropiadas.</p> </div>
--	--

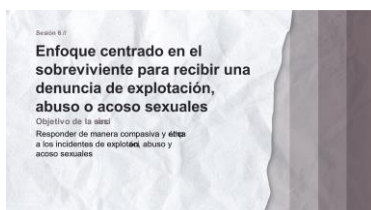


**Capacitación en línea:** Solicite al productor que comparta la pantalla que muestre la lista de “problemas” identificados en la actividad anterior. En esta sesión de intercambio de ideas con el grupo completo, considere usar una plataforma de encuestas, como Sli.do, que permite crear una “nube de palabras”. Inicie la encuesta en sli.do con la pregunta “¿cuáles son algunas soluciones para superar los obstáculos para presentar denuncias?”. Pida a los participantes que respondan con frases cortas y presionen enviar. Las palabras aparecerán en la pantalla. Pida al productor que comparta una pantalla dividida, para que puedan verse los problemas en el documento compartido y las respuestas a la encuesta. Diga a los participantes que si ven una frase con la que estén de acuerdo, pueden escribir la misma frase en el cuadro de respuesta. Cuantas más veces se dé la misma respuesta, más grande será la palabra.

## Sesión seis: Enfoque centrado en el sobreviviente para recibir denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales

Duración: 240 minutos

**Objetivo de la sesión:** Describir la manera de recibir una denuncia de explotación o abuso sexuales de forma respetuosa, compasiva y empática.



### Nota para el facilitador: Centrarse en el sobreviviente

Esta nota informativa pretende ayudar al facilitador a comprender mejor el enfoque centrado en el sobreviviente sobre la PEAS. Se trata de un enfoque que coloca a la persona que ha sufrido el abuso en el centro, independientemente de si se siente víctima o sobreviviente cuando denuncia el abuso o busca ayuda. El mismo enfoque centrado en la persona se utilizará en todo el proceso, es decir, al denunciar, prestar asistencia, gestionar la queja e investigar. Tenga en cuenta que en esta sesión se examinará la EAS y también el acoso sexual. La distinción entre el uso de estos conceptos y dónde se mencionan es importante. Aunque en este módulo se examina principalmente la PEAS y no se aborda por completo el acoso, hay casos en esta sesión en los que es aplicable el concepto de explotación, abuso y acoso sexuales.

**Centrado en el sobreviviente:** El concepto de centrarse en el sobreviviente procede del ámbito de la programación para abordar la violencia de género, incluida la violencia sexual, en contextos humanitarios. "El enfoque centrado en el sobreviviente implica dar prioridad a los derechos, las necesidades y los deseos del sobreviviente a la hora de coordinar, desarrollar y ejecutar los programas relacionados con la violencia de género".<sup>1</sup>

Al prestar servicios a los sobrevivientes de violencia de sexual y de otras formas de violencia de género, se observan cinco derechos de los sobrevivientes que se basan en los principios básicos de seguridad, confidencialidad, respeto y no discriminación.

- Ser tratado con respeto y dignidad.
- No sufrir discriminación por razón de género, raza, edad, etnia, capacidad, orientación sexual, estado serológico respecto al VIH o cualquier otra característica.
- Tener la posibilidad de decidir sobre cómo afrontar la violencia.
- Que se respete la intimidad y la confidencialidad.
- Recibir información y tener la facultad de influir en la toma de decisiones.

Recuerde que, además de estos principios, los sobrevivientes de violencia de género tienen el derecho de decidir si presentan la denuncia ante las fuerzas de seguridad.

Sin embargo, todos los trabajadores humanitarios deben denunciar la información que les revelen o las sospechas de EAS porque los empleadores tienen la obligación especial de garantizar que sus empleados no utilicen su posición para causar daño a otras personas. Por lo tanto, aunque los principios básicos del enfoque centrado en el sobreviviente deben respetarse en los casos de EAS, los trabajadores humanitarios deben ser claros respecto a los límites de la confidencialidad: están obligados a denunciar los problemas ante su organización para evitar más daños al sobreviviente u otras personas<sup>2</sup>. Los sobrevivientes conservan el derecho de recibir servicios de apoyo, independientemente de si deciden participar en la investigación de la organización sobre la presunta violación. Estas investigaciones no tienen carácter penal y no implican a las fuerzas de seguridad, pero pueden dar lugar al despido del empleado si se confirma la acusación. Si se trata de una conducta delictiva en virtud de la legislación aplicable, el sobreviviente siempre es libre de iniciar una causa penal y la organización lo apoyará en ese proceso si así lo desea.

Las situaciones de los ejemplos abajo no comprenden los únicos tipos de casos. Los perpetradores y los sobrevivientes pueden ser de cualquier sexo biológico. Estas situaciones son solo ejemplos y deben tratarse como tales.

<sup>1</sup> Véase el *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. 18

[https://www.U.N..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](https://www.U.N..org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies%20fin.01.pdf)

<sup>2</sup> *Ibid.*, pág. 38-39; Véase también el *Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales*, 12 de diciembre de 2019, párrafo 5.2 <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/76160.pdf>

## Tema uno: Entender las necesidades de los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales

**Duración: 80 minutos**

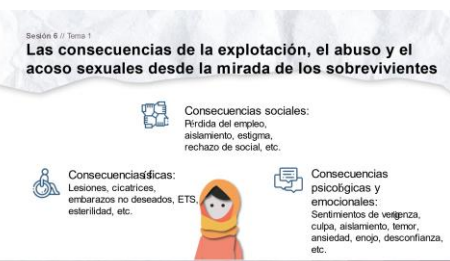
### Objetivos de aprendizaje:

- Definir las consecuencias de la explotación, el abuso y el acoso sexuales en los sobrevivientes.
- Comprender cómo la experiencia del sobreviviente repercute en la forma en que se reciben las denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales.

Sección 6 // Tema 1  
**Comprender las necesidades de los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales**



### Diapositiva: Consecuencias de la explotación, el abuso y el acoso sexuales: desde la perspectiva del sobreviviente



**Duración de esta diapositiva: 15 minutos**

#### El facilitador dice:

La explotación, el abuso y el acoso sexuales puede tener diversas consecuencias negativas para los supervivientes. Algunas de estas consecuencias son visibles y otras pueden ser invisibles.

En función de las distintas situaciones que se presentaron anteriormente, ¿pueden dar ejemplos de estas consecuencias, visibles o menos visibles?

#### Nota para el facilitador:

Espere el siguiente tipo de respuestas y asegúrese de que se mencionen todos los tipos de consecuencias: físicas, sociales, psicológicas y emocionales.

- Consecuencias físicas: lesiones, cicatrices, embarazos no deseados, problemas de salud, como ITS e infertilidad.
- Consecuencias sociales: pérdida del empleo, aislamiento, estigmatización, rechazo social.
- Consecuencias psicológicas o emocionales: sentimientos de vergüenza, culpa, culparse a sí mismo, aislamiento, miedo, ansiedad, ira, desconfianza de los demás.

(Tenga en cuenta que las consecuencias no se limitan a los ejemplos proporcionados).

Una vez que los participantes hayan mencionado ejemplos de las consecuencias de estas tres categorías, muestre la imagen de la diapositiva.

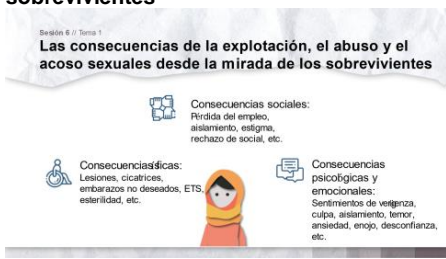
#### El facilitador dice:


Estas consecuencias pueden manifestarse de distintas maneras y se han observado independientemente de la naturaleza de la situación de explotación, abuso y acoso sexuales. Además, cada sobreviviente vive una experiencia diferente y puede tener reacciones distintas.

Es esencial comprender la gravedad de las consecuencias de las conductas indebidas para los sobrevivientes, reconocer sus sentimientos y entender sus reacciones. En efecto, ser consciente de las repercusiones a largo plazo de las conductas indebidas de naturaleza sexual les permitirá permanecer centrado en las reacciones y el apoyo al sobreviviente cuando reciban una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales.


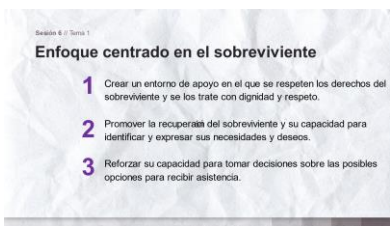
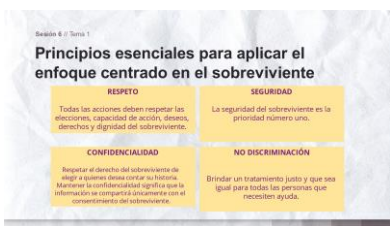
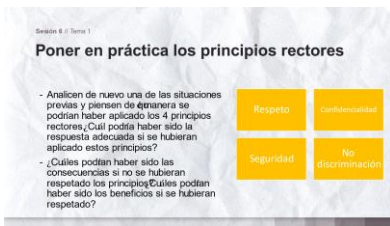
Ahora, analizaremos con más detalle las necesidades de los sobrevivientes que deciden compartir su historia con alguien y la manera de responder adecuadamente a los testimonios o acusaciones de explotación, abuso y acoso sexuales.



<p><b>Diapositiva: Generar empatía con los sobrevivientes</b></p> 	<p><b>Duración de esta diapositiva/actividad:</b> 20 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b></p> <p>Ahora que tienen una idea más clara de los comportamientos inaceptables y sus consecuencias para los sobrevivientes, analizaremos con más profundidad cómo pueden sentirse los sobrevivientes, o los testigos, al presentar una denuncia.</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Divida a los participantes en grupos pequeños de tres o cuatro personas. Entregue a cada grupo un conjunto de situaciones y explíqueles lo que se espera de ellos en esta actividad. Dispondrán de 15 minutos para completar esta actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un miembro del grupo elegirá una situación y la leerá en voz alta a sus compañeros.</li> <li>• El equipo debatirá la siguiente pregunta: ¿cómo te haría sentir ser el sobreviviente?</li> <li>• Se debe continuar hasta que el equipo haya revisado y debatido todas las situaciones (o tantas como puedan en el tiempo asignado).</li> </ul> <p>Concluya la actividad con un debate grupal.</p> <p><b>El facilitador pregunta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué fue lo más importante que aprendieron o experimentaron en esta actividad?</li> <li>• Si revelan información sobre explotación, abuso y acoso sexuales a un compañero de trabajo u otro empleado, ¿cómo les gustaría que los trataran?</li> </ul> <p><b>Nota para el facilitador:</b></p> <p>Espere los siguientes tipos de respuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirse escuchado.</li> <li>• Sentir que nos creen.</li> <li>• Sentir que uno no está solo.</li> <li>• Que nos aseguren que no somos responsables de la situación.</li> <li>• Escuchar que no tenemos nada de que avergonzarnos.</li> <li>• Confiar en la persona a la que le contamos lo sucedido.</li> <li>• Sentir que tenemos control sobre la historia y sobre quién va a ser informado o no de esta situación.</li> </ul>
---	---



**Nota para la capacitación en línea:** Los debates en línea suelen ser más largos, por lo que deberá agregar más tiempo para los debates en salas de reunión y para los debates con el grupo completo. La duración de las actividades indicada en esta sección corresponde a la capacitación presencial. Si se lleva a cabo en línea, agregue 5 minutos tanto para los debates en las salas de reunión virtuales como para los debates con todo el grupo. El **productor** o el **facilitador** puede tomar notas acerca de la conversación en una pizarra virtual, o si esto no es posible, puede compartir su pantalla y escribir las respuestas de los participantes a medida que las mencionan.

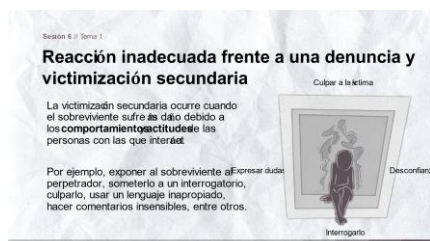
<p><b>Diapositiva: El ecosistema del sobreviviente</b></p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b> Hemos mencionado las distintas consecuencias de la explotación, el abuso y el acoso sexuales para los sobrevivientes. Es importante tener en cuenta que el ecosistema de los sobrevivientes incluye a su familia, sus seres queridos y su comunidad, pero también a la organización que trabaja con y para ellos. La explotación, el abuso y el acoso sexuales pueden tener consecuencias a largo plazo, alterando de hecho el contexto general que rodea al sobreviviente. Es posible que el sobreviviente haya perdido los vínculos con su comunidad, debido a la estigmatización, el rechazo o la culpa, así como con sus seres queridos y su familia, a causa del aislamiento, el rechazo o la ruptura de los lazos familiares.</p> <p>Por lo tanto, quizá la organización sea el único vínculo de su ecosistema que se mantenga. Es responsabilidad de todos nosotros, como miembros y personal de esta organización, garantizar que no se quiebre el vínculo entre el sobreviviente y la organización, y que esta apoye al sobreviviente.</p>
<p><b>Diapositiva: Enfoque centrado en el sobreviviente</b></p>  	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b> El objetivo de un enfoque centrado en el sobreviviente es crear un ambiente de apoyo, en el que los derechos del sobreviviente sean respetados y en el que sean tratados con dignidad y respeto. Este enfoque ayuda a fomentar la recuperación del sobreviviente y su habilidad para identificar y expresar sus necesidades y deseos, así como a reforzar su capacidad para tomar decisiones sobre posibles vías de apoyo.</p> <p>Este enfoque se traduce en cuatro principios orientadores que deben recordarse al recibir denuncias de abuso, acoso y explotación sexuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RESPECTO:</b> Todas las acciones que se tomen deben guiarse por el respeto a las decisiones, agencia, deseos, derechos y dignidad del la sobreviviente.</li> <li>• <b>CONFIDENCIALIDAD:</b> Mantener la confidencialidad significa no compartir ninguna información sin el consentimiento del la sobreviviente. Las personas tienen el derecho a elegir a quiénes les contarán su historia.</li> <li>• <b>SEGURIDAD:</b> La seguridad del sobreviviente es la prioridad número uno.</li> <li>• <b>NO DISCRIMINACIÓN:</b> Es imperativo proporcionar un trato equitativo y justo a toda persona que necesite apoyo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva: Poner los principios orientadores en práctica</b></p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 15 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b> A partir de las situaciones anteriores de la sección “cómo te haría sentir ser el sobreviviente”, imaginemos ahora “cómo podría haber respondido el personal”. ¿Cómo podrían aplicarse los cuatro principios orientadores? ¿Cuál hubiese sido la respuesta correcta si aplicamos estos principios?</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b> Solicite a los participantes que regresen a sus grupos anteriores y que reflexionen sobre la situación en el que trabajaron antes. ¿Qué debería haber hecho diferente el personal para reflejar estos principios? Después de 10 minutos de trabajo grupal, proponga que compartan uno o dos ejemplos prácticos por grupo, y aporte aclaraciones o comentarios que amplíen la información si lo considera necesario.</p>

		<p><b>Ejemplos de aplicación de los principios por situación:</b></p> <p><b>Situación 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Admita visitas sin cita previa para realizar denuncias.</li> <li>• No apure al sobreviviente y permita que explique la situación sin restricciones de tiempo.</li> <li>• Cree un ambiente en el que el sobreviviente se sienta lo suficientemente seguro para revelar información confidencial respecto al agresor y encontrar soluciones sin arriesgar su seguridad.</li> </ul> <p><b>Situación 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esté completamente atento al sobreviviente mientras hace la denuncia.</li> <li>• Hágale saber al sobreviviente que entiende la situación correctamente. Esto puede lograrse repitiendo el caso al sobreviviente para que sepa qué información registró. De ser necesario, formule preguntas para aclarar.</li> <li>• Pregunte al sobreviviente cómo preferiría manejar la situación antes de confrontar al agresor.</li> <li>• Haga que el sobreviviente se sienta tranquilo de que su caso se manejará con seguridad y se basará en su interés superior.</li> </ul> <p><b>Situación 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunique al sobreviviente que, si se siente incómodo presentándole la denuncia a usted, hay otros miembros del personal que pueden manejar la situación.</li> </ul>
--	--	--



**Nota para la capacitación en línea:** Los debates en línea suelen ser más largos, por lo que deberá agregar más tiempo para los debates en las salas de reunión y para los debates con el grupo completo. La duración de las actividades indicada en esta sección corresponde a la capacitación presencial. Si se lleva a cabo en línea, agregue 5 minutos tanto para los debates en las salas de reunión virtuales como para los debates con todo el grupo. El **productor** o el **facilitador** puede tomar notas acerca de la conversación en una pizarra virtual, o si esto no es posible, puede compartir su pantalla y escribir las respuestas de los participantes a medida que las mencionan.

**Diapositiva: Reacción inadecuada a la revelación y victimización secundaria**



**Duración de esta diapositiva:** 15 minutos

**El facilitador dice:**

Los cuatro principios y el enfoque centrado en el sobreviviente deben ser el centro de nuestra respuesta. Hemos visto cómo pueden aplicarse en la práctica y, más adelante, volveremos a tratar estos aspectos. Es importante recordar que si los principios no se siguen, los sobrevivientes podrían exponerse a más riesgos y daños.

Los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales se enfrentan a numerosas dificultades al buscar cuidados luego de la violencia sufrida. Cuando no se ofrece una respuesta adecuada, los sobrevivientes podrían experimentar una victimización secundaria y desarrollar un comportamiento agresivo.

La victimización secundaria ocurre cuando el sobreviviente sufre perjuicios a causa de los **comportamientos y actitudes** de las otras personas con las que interactúa. La victimización secundaria puede, por ejemplo, ser causada por preguntas sobre el incidente que tienen la intención de "culpar a la víctima" o que así lo percibe el sobreviviente, debido a cuestionamientos sobre su reacción frente a los hechos, el uso de un lenguaje inapropiado o comentarios insensibles. Este proceso puede **generar nuevos traumas, generar desconfianza en los servicios de apoyo, en los profesionales de la salud y en las instituciones y afectar el comportamiento de búsqueda de ayuda** del sobreviviente.

A fin de prevenir que los sobrevivientes de violencia sexual padezcan traumas adicionales, es crucial, como profesionales, que reconozcamos nuestras propias actitudes y comportamientos frente a los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales y que adoptemos un enfoque centrado en el sobreviviente.



<p><b>Diapositivas: Resumen</b></p> <p><small>Sección 6 // Tema 1</small> <b>Recapitulación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Las personas que han sufrido o presenciado un incidente de explotación, abuso o acoso sexuales se enfrentarán a difíciles consecuencias de diferente índole.</li> <li>2 Cada persona reaccionará de manera diferente ante el mismo hecho. Las consecuencias perjudiciales no siempre serán visibles para las demás personas.</li> <li>3 Para evitar reforzar estas consecuencias negativas, es esencial considerar las necesidades del sobreviviente.</li> </ol> <hr/> <p><small>Sección 6 // Tema 1</small> <b>Recapitulación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4 Cada sobreviviente puede tener necesidades diferentes, pero es fundamental garantizar en todos los casos el respeto, la confidencialidad, la seguridad y la no discriminación.</li> <li>5 Un acto de explotación, abuso o acoso sexuales puede destruir parcialmente el entorno del sobreviviente. La organización y cada miembro del personal desempeñan un papel fundamental en la reconstrucción de ese entorno.</li> <li>6 Cuando se recibe una denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales, la prioridad es ayudar al sobreviviente.</li> </ol> <hr/>	<p>⌚</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva: 5 minutos</b></p> <p><u>Resumen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas que han sufrido o presenciado un hecho de explotación, abuso y acoso sexuales posiblemente enfrenten consecuencias difíciles en distintos niveles.</li> <li>• Las personas reaccionarán de distintas maneras frente a los mismos hechos. Las consecuencias perjudiciales no siempre serán visibles para los observadores externos.</li> <li>• Para no reforzar estas consecuencias negativas, es esencial considerar las necesidades del sobreviviente.</li> <li>• Cada sobreviviente puede tener distintas necesidades, pero es fundamental asegurar siempre el respeto, la confidencialidad, la seguridad y la no discriminación.</li> <li>• El ecosistema del sobreviviente puede ser parcialmente destruido luego de sufrir un acto de explotación, abuso o acoso sexuales. La organización, y cada miembro del personal, desempeñan una importante función en este ecosistema.</li> <li>• Al recibir una denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales, la prioridad es ofrecer apoyo al sobreviviente.</li> </ul>
---	----------	--

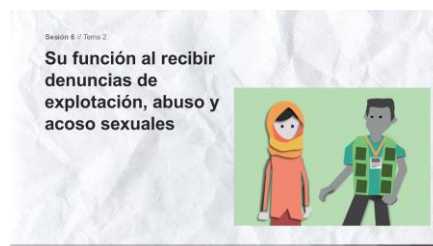


## Tema dos: Función del personal en la recepción de denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales

Duración: 50 minutos

Objetivos de aprendizaje:

- Definir las funciones y las responsabilidades del personal al recibir explotación, abuso o acoso sexuales.
- Definir las limitaciones del personal al recibir y manejar las denuncias.



### Diapositivas: Funciones y responsabilidades

Sección 6 // Tema 2

#### Funciones y responsabilidades relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales

En su opinión, entre las acciones propuestas:

- ¿Cuáles deberían ser aplicadas por todo el personal que reciba una denuncia?
- ¿Cuáles deberían ser aplicadas solo por los equipos de explotación, abuso y acoso sexuales?
- ¿Cuáles no deberían aplicarse en ningún caso?

Sección 6 // Tema 2

#### Funciones y responsabilidades de los equipos de explotación, abuso y acoso sexuales

1 Desarrollar un sistema de PEAS que comprenda la prevención y mecanismos de denuncia formales.	2 Difundir información en las comunidades y al personal acerca de los mecanismos existentes.	3 Identificar los servicios que los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales necesitan.	4 Proporcionar una respuesta adecuada y ofrecer derivaciones a los sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexuales.
--	---	---	--

Sección 6 // Tema 2

#### Funciones y responsabilidades relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales de las personas no especializadas

1 <b>REFLECTO A LA PROGRAMACIÓN...</b> Consultar con mujeres, jóvenes, niñas, niños, personas mayores y otros grupos vulnerables frente a la EAS, para identificar y reducir los riesgos específicos del sector y asegurar que los servicios no causen ningún daño.	2 <b>PARA TODO EL PERSONAL DE PRIMERA LÍNEA...</b> Si un sobreviviente informa sobre un incidente de explotación, abuso o acoso sexuales, el personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>Debe saber: como <b>apoyar de forma ética y segura, así como escuchar al sobreviviente sin juzgarlo.</b></li> <li><b>Notificar la situación</b> a través del mecanismo formal de denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales.</li> <li>Si existen <b>vías de derivación para casos de violencia de género</b>, debe brindar información precisa acerca de los servicios y las opciones de derivación, y saber cómo derivar a los sobrevivientes de forma segura con su consentimiento informado.</li> </ul> <p><i>Este es el tema central de este módulo</i></p>
---	---



Duración de esta diapositiva: 15 minutos

### El facilitador dice:

Ahora que comprendemos mejor las consecuencias de la explotación, el abuso o el acoso sexuales para los sobrevivientes, así como sus necesidades, analizaremos con más profundidad las funciones y las responsabilidades del personal al abordar las situaciones de explotación, abuso o acoso sexuales.

Distinguiremos entre la función de los equipos especializados (los puntos focales de explotación, abuso y acoso sexuales, los equipos de investigación, los equipos de prevención, los equipos de violencia de género y los coordinadores de casos, que pueden ofrecer apoyo a los sobrevivientes) y el resto de los equipos en una organización, especialmente los trabajadores de primera línea. No siempre hay equipos especializados en las organizaciones, y la forma en que trabajan, incluida la manera en que están organizadas sus responsabilidades relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales, depende del funcionamiento interno de cada organización. En algunas organizaciones hay equipos especializados en explotación, abuso y acoso sexuales que trabajan a tiempo completo y que se encargan de la prevención y la gestión de los casos. En otras, el personal tiene una responsabilidad adicional relacionada con la explotación, el abuso y el acoso sexuales, que se suma a su labor habitual y que se limita a la capacitación y la prevención, es decir, no están involucrados en las investigaciones, por ejemplo. Algunas organizaciones también tienen equipos de investigación, mientras que otras piden apoyo a un investigador externo especializado en explotación, abuso y acoso sexuales.

Aunque algunos estemos especializados y otros no, todos tenemos una función que desempeñar al recibir denuncias. Sin embargo, esta función varía ampliamente según nuestro perfil y experiencia, y es esencial conocer nuestras funciones, responsabilidades y límites en cada nivel.

Primero mencionaremos algunas acciones propuestas para responder a la recepción de una denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales. En grupos, respondan las preguntas a continuación.

En su opinión, entre las acciones propuestas:

- ¿Cuáles deberían implementar todo el personal que reciba una denuncia?
- ¿Cuáles deberían implementar los equipos especializados en explotación, abuso y acoso sexuales?
- ¿Cuáles no deberían implementarse?

Disponen de 10 minutos para completar la actividad grupal.


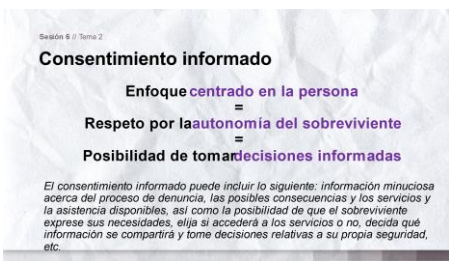



		<p>también tienen una función clave al recibir denuncias. Es posible que los miembros del personal sobre el terreno sean el único canal de denuncia identificado y accesible para los sobrevivientes porque confían en ellos o debido a las barreras del idioma o a otros obstáculos para acceder a los mecanismos formales. Por lo tanto, su responsabilidad es brindar una respuesta adecuada si le revelan algo que ha ocurrido. Trataremos de nuevo este temas más adelante.</p> <p>Por otro lado, es esencial que el personal no exceda su función específica, participando en investigaciones, mediaciones u otras acciones. Tales acciones pueden causar mayor daño a los sobrevivientes y crear riesgos y tensiones en la comunidad, pero también exponer al personal.</p>
--	--	--

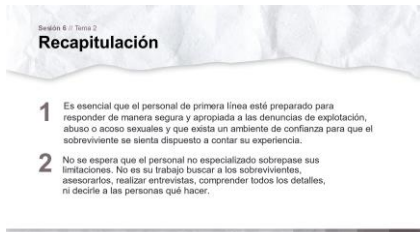
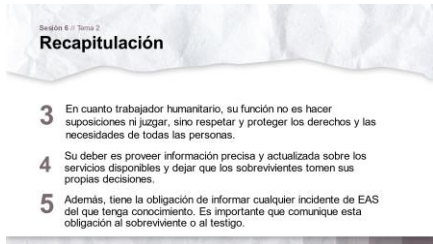


**Nota para la capacitación en línea:** El **productor** puede crear salas de reunión para grupos pequeños a fin de que debatan sobre el tema y pedirles que elaboren listas para compartirlas luego con todos los participantes de la capacitación. Considere crear un documento compartido en línea para cada grupo a través del servicio de almacenamiento en la nube disponible para que los grupos tomen notas. El **productor** compartirá el enlace en el chat a los grupos correspondientes y los participantes podrán ver y aportar contribuciones en documento compartido.



<p><b>Diapositiva: Centrarse en la obligación de denunciar</b></p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b>          Cuando hablamos sobre los principios del enfoque centrado en el sobreviviente, tratamos el tema de la confidencialidad. Sin embargo, también mencionamos la obligación de denunciar casos de EAS, que es el principio básico 5 del IASC.</p> <p>Como ya se explicó, todos los trabajadores humanitarios deben denunciar cualquier sospecha sobre un caso de EAS, como la revelación de acusaciones de hechos de EAS por testigos o sobrevivientes.</p> <p>Cuando alguien parece preparado para revelar un hecho, el miembro del personal tiene la obligación de informarle a esa persona que está obligado a informar al punto focal de la organización.</p> <p>Es esencial comunicar esta información a la persona que cuenta lo ocurrido si recibe una denuncia de EAS y explicarle también a quién se notificará, cuándo y cómo, para preservar la relación de confianza establecida entre los dos y no causar más daño al sobreviviente.</p>
<p><b>Diapositiva: Centrarse en el consentimiento informado</b></p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 5 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b>          El enfoque centrado en el sobreviviente supone respetar y proteger la capacidad de actuar del sobreviviente. Implica asegurar que pueden tomar decisiones informadas.</p> <p>El consentimiento verdadero o "informado" requiere la comprensión y la capacidad para ejercer el derecho de decir "no". Los beneficiarios podrían no saber que tienen el derecho de decir que no y que esto no impide que obtengan ayuda humanitaria.</p> <p>Cuando se trata de acusaciones de explotación, abuso o acoso sexuales implica lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurarse de que el sobreviviente está informado de la obligación de denunciar y lo que ello significa: quién será informado de qué, cuándo, cómo y por qué, y cuál será el curso de la denuncia.</li> <li>• Informar minuciosamente sobre el proceso y las posibles consecuencias de denunciar, tales como una investigación o riesgos de seguridad que se deben considerar y prevenir, y las consecuencias de la orientación hacia los servicios especializados.</li> <li>• Dejar que el sobreviviente exprese sus necesidades, como decidir si desea acceder a algún servicio, cómo y cuándo, y decidir qué información está de acuerdo en compartir (por ejemplo, nombre) y en función de su seguridad (por ejemplo, la posibilidad de solicitar alguna medida de protección).</li> </ul>
<p><b>Diapositiva: Dificultades que enfrente el personal al recibir denuncias de explotación, abuso o acoso sexuales</b></p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 25 minutos</p> <p><b>El facilitador dice:</b>          Ahora conocen cuál es su función al recibir denuncias de explotación, abuso o acoso sexuales, pero esto puede ser una novedad para ustedes y no siempre es fácil imaginarse en una situación en la que recibe una denuncia.</p> <p>Dedique tiempo para discutir con el grupo: ¿Qué dificultades o problemas enfrentan los trabajadores humanitarios cuando un sobreviviente de explotación, abuso o acoso sexuales les revela un incidente?</p> <p><b>Nota para el facilitador:</b>          Conceda a los grupos unos minutos para debatir sobre las dificultades y los problemas que identifiquen y para que los escriban en notas adhesivas. Pídales que coloquen las notas en la pizarra y que compartan los resultados con el resto del grupo.</p>



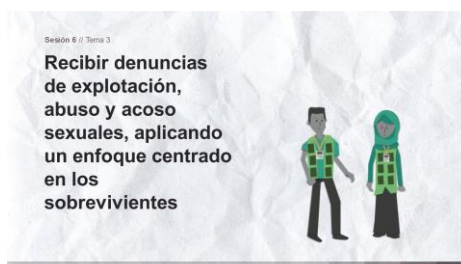
		<p>Espera este tipo de comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temor a no ser capaz de apoyar al sobreviviente.</li> <li>• Temor a sentirse incómodo.</li> <li>• Reticencia a recibir una denuncia que involucre a un compañero de trabajo.</li> <li>• Temor a represalias por parte del compañero acusado.</li> <li>• Dificultad para discernir la veracidad de la acusación.</li> <li>• Temor a dañar a un compañero de trabajo.</li> </ul> <p>Asegúrese de abordar estas preocupaciones, destacando los aspectos a continuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordarles los límites: No se espera que manejen la situación solos. Constituyen principalmente un canal de apoyo y dependen de los equipos especializados.</li> <li>• Confidencialidad: Este principio también rige para protegerlos en caso de que tengan que denunciar una situación que involucre a otro compañero.</li> <li>• Requisito de neutralidad: No se espera que evalúen si la situación es verdadera o no. Esta es la responsabilidad de los equipos de investigación, que harán todo lo posible para confirmar o refutar los hechos de manera objetiva.</li> </ul>
<p><b>Diapositivas: Resumen</b></p>  <p>Sección 6 // Tema 2 <b>Recapitulación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Es esencial que el personal de primera línea esté preparado para responder de manera segura y apropiada a las denuncias de explotación, abuso o acoso sexuales y que exista un ambiente de confianza para que el sobreviviente se sienta dispuesto a contar su experiencia.</li> <li>2 No se espera que el personal no especializado sobrepase sus limitaciones. No es su trabajo buscar a los sobrevivientes, asesorarlos, realizar entrevistas, comprender todos los detalles, ni decirle a las personas qué hacer.</li> </ol>  <p>Sección 8 // Tema 2 <b>Recapitulación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 En cuanto trabajador humanitario, su función no es hacer suposiciones ni juzgar, sino respetar y proteger los derechos y las necesidades de todas las personas.</li> <li>4 Su deber es proveer información precisa y actualizada sobre los servicios disponibles y dejar que los sobrevivientes tomen sus propias decisiones.</li> <li>5 Además, tiene la obligación de informar cualquier incidente de EAS del que tenga conocimiento. Es importante que comunique esta obligación al sobreviviente o al testigo.</li> </ol>	⌚	<p><b>Duración de esta diapositiva:</b> 5 minutos</p> <p><u>Resumen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es esencial que el personal de primera línea esté capacitado adecuadamente, para que se genere un ambiente seguro y de confianza para la persona que esté dispuesta a revelar su experiencia Y que se encuentren preparados para responder de manera segura y apropiada a las declaraciones relacionadas con la explotación, el abuso o el acoso sexuales.</li> <li>• No se espera que el personal no especializado supere sus limitaciones. No es su función buscar sobrevivientes, proporcionar orientación, realizar entrevistas, entender todos los detalles o decirle qué hacer a la persona.</li> <li>• Nuestra tarea como trabajadores humanitarios es respetar y proteger los derechos y las necesidades de todas las personas y no realizar suposiciones o juzgar.</li> <li>• Su función es escuchar sin juzgar y proporcionar información precisa y actualizada sobre los servicios disponibles y dejar que el sobreviviente tome sus propias decisiones.</li> <li>• También tiene la obligaciones de denunciar cualquier situación de explotación, abuso o acoso sexuales de la que se entere, y es importante informar al sobreviviente o al testigo sobre esta obligación.</li> </ul>

### Tema tres: Recepción de una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales con un enfoque centrado en el sobreviviente

Duración: 85 minutos

Objetivos de aprendizaje:

- Poner el enfoque centrado en el sobreviviente en práctica.
- Describir la manera de recibir una denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales y entender el enfoque LIVES.



#### Diapositivas: Práctica de las actitudes centradas en el sobreviviente



Duración de esta diapositiva: 15 minutos

#### El facilitador dice:

Como hemos visto, la esencia de su función es recibir pruebas de los incidentes de explotación, abuso o acoso sexuales, mostrando empatía, que escucha con atención y que se preocupa por el sobreviviente, en especial porque en muchos casos, ustedes son el único medio para que el sobreviviente denuncie la situación que ha vivido.

En ese caso, el apoyo de primera línea es lo más valioso que pueden aportar. Incluso si no son especialistas en prestar asistencia, habrán proporcionado un apoyo esencial la persona.

No obstante, debemos ser conscientes de que todos tenemos nuestras propias actitudes y creencias presentes también en nuestro trabajo, y que algunas de esas actitudes pueden ser perjudiciales para los sobrevivientes sin que lo sepamos. Es importante reconocer y empezar a cuestionar nuestras propias actitudes. Debemos esforzarnos activamente para evitar y mitigar en nuestro trabajo con los sobrevivientes la práctica habitual en muchas comunidades de culpar a los sobrevivientes.

Dediquen tiempo para elaborar en grupo una lista de los comportamientos y las actitudes que se deben promover o evitar, cuando se recibe una denuncia de explotación, abuso o acoso sexuales.

#### Nota para el facilitador:

Conceda 10 minutos al grupo para que identifiquen las actitudes que deben fomentarse o evitarse cuando se trata con un sobreviviente o testigo de un hecho de explotación, abuso o acoso sexuales que le revela la situación. Luego compartan los resultados del trabajo grupal. Un miembro del grupo menciona un comportamiento que evitar y otro que fomentar. El miembro del siguiente grupo continúa, y así sucesivamente, hasta que queden comportamientos sin mencionar.



**Nota para la capacitación en línea:** El productor registra las respuestas de los participantes en una pizarra virtual u otro documento compartido y comparte su pantalla con el facilitador y los participantes.

#### Diapositiva: Comportamientos, declaraciones y expectativas del sobreviviente



Duración de esta diapositiva: 5 minutos

#### El facilitador dice:

Excelente. Han identificado las actitudes que reflejan o contradicen el enfoque centrado en el sobreviviente. En este breve resumen se enumeran los comportamientos más importantes que deben adoptarse o evitarse. Estos comportamientos reflejan las expectativas de los

Según 6 // Tema 3









## Comportamientos y afirmaciones

Si	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otorgar privacidad, seguridad, empatía y apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No promover confidencialidad absoluta por algunos casos, según lo que el/ella o el/ella víctima necesite</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una distancia apropiada con la víctima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hacer de detectives</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los límites</li> </ul>	
Si	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con seguridad la víctima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuestionar la victimización</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuchar la víctima que no es culpable de la situación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No juzgar ni culpar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar información de forma comprensible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hacer demasiadas preguntas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los sentimientos de la víctima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No presionar a la víctima para que cuente la situación o para que decida si quiere (¿por qué?)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los esfuerzos de la víctima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No utilizar amenazas o castigos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paraphrasing ideas de la víctima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No confrontar la víctima de otra persona</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer preguntas correspondientes claridad o confusión según sea el caso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hablar de sus propios problemas</li> </ul>

sobrevivientes cuando deciden contar la situación que vivieron.

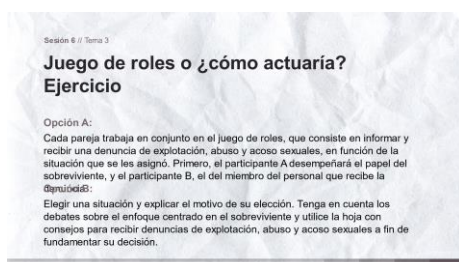
<div><div>Sección 6 // Tema 3</div><div>Comportamientos y afirmaciones: expectativas de los sobrevivientes</div><table><tr><th>Ser tratados con dignidad y respeto.</th><th>Vs.</th><th>Ser objeto de actitudes que los culpan.</th></tr><tr><td>Tener el poder de elegir.</td><td></td><td>Sentirse indefensos y que les digan qué hacer o qué es lo "mejor".</td></tr><tr><td>Notar que se respeta su privacidad y confidencialidad.</td><td></td><td>Sentir vergüenza o estigma y que se cuenten sus experiencias sin su consentimiento.</td></tr><tr><td>No sentirse discriminados ni juzgados.</td><td></td><td>Sufrir discriminación debido al género, etnia, edad, estado civil, religión, etc.</td></tr><tr><td>Tener acceso a información precisa.</td><td></td><td>Tener información limitada o incompleta sobre las opciones disponibles.</td></tr><tr><td>Sentirse seguros y protegidos al manifestar sus experiencias.</td><td></td><td>Sentirse inseguros después de contar sus experiencias.</td></tr></table></div>	Ser tratados con dignidad y respeto.	Vs.	Ser objeto de actitudes que los culpan.	Tener el poder de elegir.		Sentirse indefensos y que les digan qué hacer o qué es lo "mejor".	Notar que se respeta su privacidad y confidencialidad.		Sentir vergüenza o estigma y que se cuenten sus experiencias sin su consentimiento.	No sentirse discriminados ni juzgados.		Sufrir discriminación debido al género, etnia, edad, estado civil, religión, etc.	Tener acceso a información precisa.		Tener información limitada o incompleta sobre las opciones disponibles.	Sentirse seguros y protegidos al manifestar sus experiencias.		Sentirse inseguros después de contar sus experiencias.	<div><div></div></div>	<div><div>Nota para el facilitador:</div><div>Repase las diapositivas en las que se expone lo que sí debe hacerse, lo que no debe hacerse y las expectativas de los sobrevivientes, y esté preparado para responder posibles preguntas de los participantes sobre algunos de los comportamientos que aparecen en la tabla.</div></div>
Ser tratados con dignidad y respeto.	Vs.	Ser objeto de actitudes que los culpan.																		
Tener el poder de elegir.		Sentirse indefensos y que les digan qué hacer o qué es lo "mejor".																		
Notar que se respeta su privacidad y confidencialidad.		Sentir vergüenza o estigma y que se cuenten sus experiencias sin su consentimiento.																		
No sentirse discriminados ni juzgados.		Sufrir discriminación debido al género, etnia, edad, estado civil, religión, etc.																		
Tener acceso a información precisa.		Tener información limitada o incompleta sobre las opciones disponibles.																		
Sentirse seguros y protegidos al manifestar sus experiencias.		Sentirse inseguros después de contar sus experiencias.																		
<div><div>Sección 6 // Tema 3</div><div>Primera línea de apoyo: el enfoque LIVES</div><div><div>Es el servicio más valioso que puede brindar.</div><div>Incluso si no es un especialista, habrá brindado un apoyo esencial a la persona.</div><div>Recuerde las 5 letras: LIVES</div></div><div><div>L</div><div>...ESCUCHAR</div><div>I</div><div>...PREGUNTAR sobre las necesidades</div><div>V</div><div>...VALIDAR la experiencia</div><div>E</div><div>...GARANTIZAR la seguridad</div><div>S</div><div>...APOYAR</div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div>Duración de esta diapositiva: 10 minutos</div><div><div>El facilitador dice:</div><div>Con el fin de brindar apoyo de primera línea, puede aplicarse el enfoque LIVES. Estas cinco letras les ayudarán a recordar los pasos fundamentales que seguir al recibir una denuncia de EAS:</div><div><div><div>• Escuchar (Listen): Escuchar con atención, empatía y sin juzgar.</div><div>• Preguntar (Inquire): Preguntar a la persona si necesita algún tipo de asistencia.</div><div>• Validar (Validate): Demostrar al sobreviviente que le cree y lo entiende.</div><div>• Garantizar la seguridad (Enhance Safety): Proporcionar un ambiente seguro para el sobreviviente. Aplicar el principio de No Hacer Daño: Las acciones que elija tomar, ¿tendrán consecuencias negativas para los sobrevivientes?</div><div>• Apoyo (Support): Ayudar a vincular a los sobrevivientes, con su consentimiento, con recursos y servicios adecuados, incluidos los mecanismos de denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales y las vías de apoyo existentes para sobrevivientes.</div></div></div></div></div>																		
<div><div>Diapositiva: Consejos para responder a casos de explotación, abuso y acoso sexuales</div></div>	<div><div></div></div>	<div><div>Duración de esta diapositiva: 5 minutos</div><div><div>Distribuya el <u>Documento ocho: Consejos para responder a casos de explotación, abuso y acoso sexuales</u> y permita que los participantes lo revisen en silencio por unos minutos.</div><div><div><div>• Dígalos que tiene la obligación de transmitir la información a su organización y explique lo que sucederá a continuación. (Véase la nota para el facilitador abajo).</div><div><div>• Escuche con empatía y sin juzgar.</div><div>• Haga preguntas sinceras.</div></div></div></div></div></div>																		



<p>Sección 6 // Tema 3</p> <p><b>Consejos para responder a los casos de explotación, abuso y acoso sexuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Escuchar con empatía y sin juzgar.</li> <li> No investigar ni interrogar, pero asegurarse de tener la información básica: quién, qué, cuándo y dónde. NUNCA preguntar a los sobrevivientes por qué hicieron o no algo, ya que esto puede suponer una opinión.</li> <li> Preguntar acerca de sus preocupaciones sobre su seguridad personal.</li> <li> Derivar a los servicios disponibles con el consentimiento del sobreviviente.</li> </ul> <hr/> <p>Sección 6 // Tema 3</p> <p><b>Consejos para responder a los casos de explotación, abuso y acoso sexuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Reconocer la importancia de su puesto e interacciones.</li> <li> Comunicar lo que debe hacer con la información y qué ocurrirá a continuación.</li> <li> Tener una actitud libre de prejuicios y la voluntad de cambiar su opinión en virtud de la información nueva que reciba.</li> <li> Hacer preguntas honestas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No investigue ni entreviste, pero asegúrese de tener la información básica: Quién, qué, cuándo y dónde. JAMÁS pregunte al sobreviviente por qué hizo o no algo, ya que esto puede hacerlos sentir juzgados.</li> <li>• Pregunte sobre sus preocupaciones en materia de seguridad personal y asegúrese de dejarlas registradas en su informe.</li> <li>• Tenga una actitud abierta y disposición a modificar sus creencias cuando le presenten información nueva.</li> <li>• Reconozca la importancia de su posición y de sus interacciones.</li> </ul> <p>Responda a cualquiera pregunta o comentarios relacionados con los consejos que aparecen en la hoja y continúe con la actividad final.</p>
---	--

**Nota para el facilitador:** El ejercicio final de esta actividad es un juego de roles opcional sobre una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales. Antes de la sesión, los facilitadores deben analizar con cautela si el juego de roles es adecuado para los participantes. Si los facilitadores consideran que un juego de roles sobre presentar una denuncia puede ser un desencadenante para el grupo, o que el grupo no responderá al ejercicio con la seriedad y la tolerancia que requiere, pueden optar por la actividad alternativa “¿Qué haría en este caso?”, en la que los participantes debaten cómo responderían, aplicando el enfoque centrado en el sobreviviente, en una variedad de situaciones relacionadas con la EAS.

### Diapositiva: Situación del juego de roles o “¿Qué haría en este caso?” Ejercicio



**Duración de la actividad:** 45 minutos



#### Nota para el facilitador:

- Divida a los participantes en parejas y pídeles a todos que digan en voz alta: A, B, A, B, A, B, etc.
- Distribuya el *Documento nuevo: Una situación de EAS* a cada pareja.



#### El facilitador explica:

Cada par A y B harán un juego de roles juntos, en el que se presente y reciba una denuncia según la situación asignada. La persona A representará primero al sobreviviente y la persona B, al personal que recibe la denuncia.

Conceda tiempo a los equipos para que analicen sus roles y revisen el sistema de denuncias para que puedan contarle a la otra persona lo que sucederá luego.

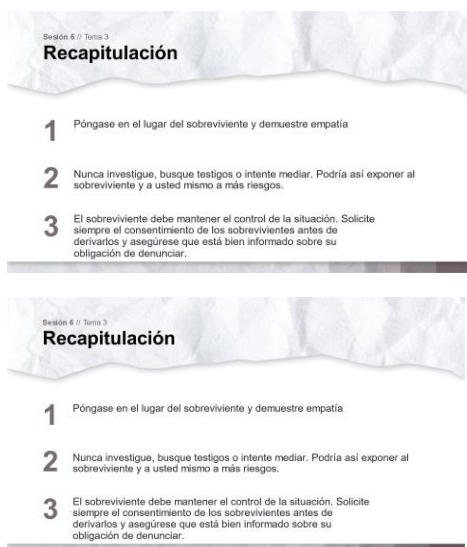
Reserve tiempo para que los equipos comenten su experiencia, indicando lo que funcionó correctamente y las dificultades.

Todos juntos recapitulen lo aprendido, comparándolo con los puntos en la hoja de consejos.



**Capacitación en línea:** Separe a los participantes en grupos pequeños de dos o tres personas para realizar el juego de roles. Si no es posible separar a los participantes en grupos pequeños, los facilitadores pueden mostrar el ejercicio y luego preguntar si algún participante estaría dispuesto a hacer lo mismo para el resto de sus compañeros.

### Diapositivas: Resumen



**Duración de esta diapositiva:** 5 minutos

#### Resumen:

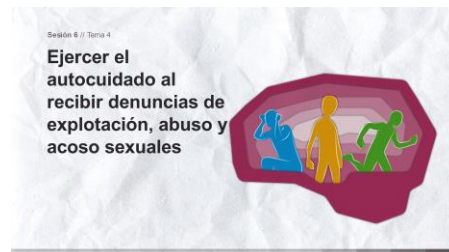
- Ponerse en el lugar del sobreviviente y demostrar empatía.
- Nunca investigar, buscar testigos o intentar hacer una mediación. De esta manera puede exponerse usted y al sobreviviente a más riesgos.
- El sobreviviente debe ser capaz de mantener el control sobre su situación. Pedir siempre el consentimiento antes de realizar una derivación y asegurarse de que la persona está correctamente informada de la obligación del personal de denunciar la situación.
- Recordar LIVES. La primera línea de apoyo es una parte fundamental de la respuesta.
- Denunciar también forma parte de sus tareas y no es opcional. Es imprescindible continuar brindando protección a los sobrevivientes, pero también a las comunidades y a la organización.

## Tema cuatro: Practicar el autocuidado al recibir una denuncia de explotación, abuso y acoso sexuales

**Duración:** 25 minutos

**Objetivos de aprendizaje:**

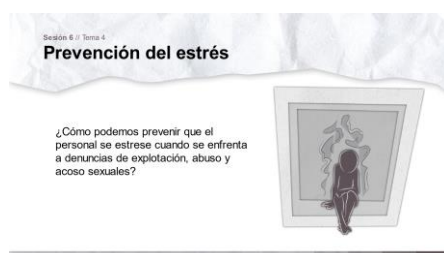
- Ser capaz de cumplir con la tarea de recibir denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales sin autoexponerse a perjuicios emocionales o psicológicos.



**Nota para el facilitador:** Esta sesión no es tan minuciosa y contiene menos aportes teóricos en comparación con las anteriores. El objetivo principal es permitir que los participantes debatan y constaten formalmente los riesgos de estrés y las dificultades emocionales que pueden surgir al recibir denuncias de EAS e intercambiar buenas prácticas en términos de manejo y prevención del estrés.

De ninguna manera reemplaza esta sección la puesta en práctica de medidas, por parte de las organizaciones, destinadas a garantizar el bienestar del personal y a prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. Si en su organización ya existen estas medidas, puede adaptar este sesión y brindar información precisa a los participantes sobre los mecanismos de apoyo existentes.

### Diapositiva: Prevención del estrés



**Duración de la actividad:** 15 minutos



**El facilitador dice:**

Recibir denuncias de EAS puede causar estrés. El personal puede tener dudas sobre la manera de reaccionar adecuadamente si le revelan un caso de explotación, abuso y acoso sexuales, sobre la manera de denunciarlo y sobre las consecuencias que puede implicar para el sobreviviente, la comunidad o la organización. Veamos ahora prácticas relacionadas con la prevención y el manejo del estrés. Les propongo compartir cualquier idea que pudiera servir como estrategia personal y organizacional.

¿Cómo podemos prevenir el estrés del personal cuando reciben denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales?



**Nota para el facilitador:**

Brinde 10 minutos para que los participantes intercambien ideas sobre estrategias de prevención y manejo del estrés. Asegúrese de que compartan estrategias personales y mecanismos para la prevención del estrés de la organización, y anote todas las sugerencias.

Recuerde a los participantes que todos tenemos nuestras propias estrategias y que cada uno de nosotros podemos decidir qué constituye autocuidado y qué ayuda a prevenir el estrés. No existe una estrategia universal para todos. Además, asegúrese de destacar la responsabilidad de la organización para garantizar el bienestar del personal y prevenir el estrés.





