

CAPSEAH



Un enfoque común hacia la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales

Guía resumida
Español

Borrador para consulta



Un enfoque común hacia la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales

en el contexto de la ejecución de labores humanitarias, de desarrollo y mantenimiento de la paz

Primera parte: una visión colectiva de las medidas a adoptar

La Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS¹) ofrecen un marco de referencia para lograr un futuro más justo y sostenible, y ayudan a los Gobiernos, al sector privado, a la sociedad civil, a las organizaciones multilaterales y a otros muchos actores a trabajar juntos con el fin de abordar la pobreza, los conflictos, el cambio climático y los desastres naturales.

La labor humanitaria, de desarrollo y mantenimiento de la paz (HDP², por sus siglas en inglés) es un aspecto fundamental de este enfoque, puesto que aporta cooperación, asistencia, ayuda y protección tanto a personas como a países necesitados. Sin embargo, las labores de HDP se ven socavadas por la explotación, el abuso y el acoso sexuales (SEAH², por sus siglas en inglés) perpetrados por personas que trabajan en organizaciones o entornos de HDP o en asociación con estos.

La SEAH supone un abuso de poder totalmente inaceptable, además de un abuso de confianza. Tiene sus orígenes en desequilibrios de poder que a menudo están vinculados con la desigualdad, especialmente con la desigualdad de género. Las mujeres y las niñas resultan afectadas con mayor frecuencia, pero esta lacra también afecta a hombres y niños, así como a otras personas que pueden tener menos poder o estar más marginadas en ciertas situaciones y por distintos motivos.

Todas las personas que trabajan en entornos de HDP deben gestionar activamente el riesgo de que las personas vinculadas con su trabajo puedan explotar, abusar o acosar sexualmente a otras, lo cual incluye abusar del poder que tienen en virtud de su cargo a la hora de proporcionar apoyo, protección e inversión. El riesgo de que se dé una situación de SEAH empeora cuando se suman factores como el cambio climático, la inestabilidad y los conflictos, que aumentan la necesidad de recibir asistencia de HPD.

El enfoque hacia la SEAH ha dado un vuelco en lo referente a las labores de HDP con la adopción de la «tolerancia cero hacia la inacción». Eso significa adoptar todas las medidas necesarias para proteger a las personas y al personal y evitar los incidentes de SEAH. Esto pasa por crear o fortalecer los medios para plantear ciertas inquietudes y responder enérgicamente a las preocupaciones expresadas y a los casos de manera que se prioricen los derechos, la dignidad y las necesidades de las víctimas supervivientes².

Con ese fin, se han desarrollado y adoptado políticas, compromisos y estándares para la aplicación de un enfoque de tolerancia cero, aunque, desafortunadamente, no se han incorporado o aplicado de una manera uniforme en todos los proyectos de HDP.

¹ Agenda de Desarrollo Sostenible y ODS

² Véase la nota sobre términos, definiciones y abreviaciones incluida en la versión completa del CAPSEAH.



Ahora, por primera vez, el Enfoque Común hacia la Protección contra la SEAH (CAPSEAH, por sus siglas en inglés) aúna las actuaciones de las prácticas, las políticas y los estándares de PSEAH (protección contra la SEAH) actuales bajo una única guía a la que todos aquellos que trabajan en entornos de HDP pueden adherirse y que pueden utilizar para alinear su labor relativa a la PSEAH. Asimismo, existe la posibilidad de que otras personas ajenas a las labores de HDP puedan utilizarla.

El propósito del CAPSEAH consiste en lograr una mayor alineación de los esfuerzos, mejorar la rendición de cuentas, prevenir los casos de SEAH y mejorar la respuesta y el apoyo a las víctimas supervivientes. Eso es necesario para respaldar los esfuerzos globales, regionales, nacionales y locales por lograr la paz, la prosperidad, la reducción de la pobreza y los ODS.

El CAPSEAH consta de cuatro partes: esta visión colectiva de las medidas a adoptar, los principios comunes que sustentan las labores de PSEAH, las actuaciones mínimas recomendadas y orientación sobre cómo los distintos tipos de actores pueden poner en práctica las actuaciones. La versión completa está disponible en línea [aquí \[capseah.safeguardingsupporthub.org\]](https://capseah.safeguardingsupporthub.org), junto con información sobre cómo se ha elaborado este borrador y cómo participar en el proceso de consulta.

Segunda parte: principios comunes de la PSEAH

Estos principios deberían sostener y guiar el trabajo y el comportamiento de todas las personas y organizaciones que participan en la prestación de labores humanitarias, de desarrollo y mantenimiento de la paz. Asimismo, pueden resultar pertinentes para otras personas ajenas a los sectores de HDP, tanto si estas consideran que su trabajo está vinculado a la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 como si no.

- 1. La SEAH queda terminantemente prohibida.** La SEAH puede constituir una falta grave y un motivo de rescisión de contrato, y puede derivar en un potencial enjuiciamiento en virtud de las leyes penales, civiles o militares. Tales actos suponen un abuso de poder y merman la integridad y el impacto de los esfuerzos de HDP. En especial:
 - a. Queda prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.** Esto incluye el intercambio de cualquier asistencia o protección que se deba a las personas o comunidades a las cuales el personal de HDP tiene la misión de ayudar.
 - b. Queda prohibida cualquier relación sexual entre el personal encargado de las labores de HDP — tanto si se trata de personas a quienes tienen la misión de ayudar como de personas con quienes trabajan— que implique un uso indebido del rango o el cargo, así como cualquier abuso o desequilibrio de poder.**
 - c. Queda prohibida cualquier actividad sexual con niños (personas menores de 18 años de edad) por parte de aquellas personas implicadas en labores de HDP, independientemente de cuál sea la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local.** Una creencia errónea con respecto a la edad de un niño no constituye un motivo de defensa.
- 2. Tolerancia cero hacia la inacción.** Esto significa tolerancia cero en relación con actos de SEAH, tolerancia cero hacia la inacción de evitar, denunciar o responder a la SEAH y tolerancia cero hacia las represalias contra las víctimas supervivientes o los denunciantes. Eso no significa que no se denuncie ningún caso de SEAH. De hecho, se alienta a las personas a denunciar y ese tipo de actuación no se penalizará.



3. Los enfoques hacia la PSEAH deberían centrarse en las víctimas supervivientes.

Los Gobiernos, las organizaciones y las personas que participan en entornos de HDP deben asegurarse de escuchar y priorizar los derechos, la seguridad, las necesidades, el bienestar y la dignidad de las víctimas supervivientes en el diseño de los enfoques relativos a la PSEAH y en su respuesta a los casos de SEAH relacionados con sus operaciones.

4. Ser responsables y rendir cuentas. Las personas y las organizaciones que participan en entornos de HDP deberían actuar con integridad en todo momento y asumir la responsabilidad de crear y mantener un entorno donde se evite, denuncie y responda ante los casos de SEAH. Los gerentes y líderes tienen la responsabilidad especial de fomentar una cultura y sistemas que mantengan ese entorno. Las agencias, las organizaciones y los Gobiernos deben cerciorarse de que los sistemas de PSEAH cuenten con unos recursos eficaces y estén diseñados para identificar y mitigar el riesgo de SEAH, hacer que aquellos que han cometido actos de SEAH rindan cuentas, además de ayudar a proporcionar indemnizaciones y asistencia a las víctimas supervivientes y a cualquier niño nacido a raíz de la explotación o el abuso sexuales perpetrados por su personal.

5. Actuar inmediatamente cuando surjan sospechas y denuncias de SEAH. Las denuncias, preocupaciones o sospechas de SEAH requieren la adopción de medidas enérgicas y serias. Cualquier persona que participe en entornos de HDP debería estar al corriente de los mecanismos de denuncia pertinentes a su trabajo y actuar inmediatamente para denunciar sospechas y casos de SEAH. Deben notificarse preocupaciones o sospechas relativas a otros trabajadores, tanto si estos pertenecen a la propia organización como si no.

6. Respetar la confidencialidad y proteger de represalias. La confidencialidad y la dignidad de todas las personas implicadas en una alegación deberían respetarse y esas personas deberían quedar protegidas contra represalias. Esto incluye a víctimas supervivientes, demandantes, testigos y denunciantes.

Tercera parte: actuaciones mínimas recomendadas

Se recomiendan las actuaciones siguientes para ayudar a todas las personas y organizaciones que trabajan en entornos de HDP a implementar los principios comunes de la PSEAH que se incluyen en la segunda parte. De ese modo, podrán hacer todo lo posible por proteger a las personas de la SEAH. En función del tipo y tamaño de las organizaciones se pueden implementar de una manera proporcionada y pertinente a su trabajo.

1. ESTÁNDARES: establecer, comunicar y mantener unos estándares claros relativos a la SEAH

- a. Adoptar e implementar una política/estrategia de PSEAH que se alinee con estos principios comunes y actuaciones.
- b. Garantizar que los principios y estándares de comportamiento hacia la PSEAH estén integrados en los códigos de conducta. En caso necesario, crear un código de conducta.
- c. Asegurarse de que todo el personal, los voluntarios y los socios que prestan servicios estén al corriente de la política/estrategia de PSEAH y del código de conducta. Esto se puede hacer a través de lo siguiente: una iniciación obligatoria y una capacitación de actualización regular, la inclusión de texto en los contratos, las descripciones de trabajo y los acuerdos de cooperación, la evaluación de la capacidad de los socios de cumplir las expectativas relativas a la PSEAH y la discusión del cumplimiento en las revisiones y evaluaciones del desempeño.



2. LIDERAZGO: los líderes deberían sentar las pautas e incorporar una cultura organizativa responsable de tolerancia cero hacia la inacción relativa a la SEAH

- a. Los líderes deben mostrar un compromiso claro con la PSEAH, poniendo de relieve regularmente ante el personal y los compañeros la importancia de la PSEAH e incentivando una cultura de trabajo y un entorno inclusivos y respetuosos donde el personal y las comunidades se sientan capaces de expresar sus inquietudes.
- b. Los líderes deberían garantizar que las políticas y los enfoques hacia la PSEAH cuenten con el apoyo de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su implementación — en el ámbito de sus actividades principales y para trabajos específicos (proyectos, etc.)—, además de controlar su implementación e impacto.
- c. Asimismo, los líderes deberían identificar, formar y apoyar a los defensores de la PSEAH o los puntos de referencia que pueden contribuir a coordinar e implementar las políticas y los enfoques relativos a la PSEAH y que les informan de los avances, tanto a ellos como a otras partes interesadas internas y externas.
- d. Deberían incluirse responsabilidades específicas relativas a la PSEAH en las descripciones de trabajos y las evaluaciones del desempeño, incluidas las de los gerentes sénior.

3. COMUNICACIÓN: consultar, informar y coordinarse con las comunidades afectadas y los socios

- a. Colaborar con los habitantes locales cuya situación los hace vulnerables a la SEAH y, en la medida de lo posible, con las víctimas supervivientes, escucharlos y utilizar sus conocimientos a la hora de diseñar los enfoques, los proyectos/programas y los mecanismos de denuncia relativos a la PSEAH.
- b. Comunicar la información relativa a la PSEAH y participar en la sociedad civil, incluidos los grupos de mujeres y derechos humanos y las instituciones nacionales de derechos humanos, con el fin de empoderar a las comunidades locales, a las personas afectadas y a otras personas que puedan entrar en contacto con los programas y las operaciones de HDP, de manera que sepan qué estándares de comportamiento pueden esperar ver, cómo presentar denuncias, qué ocurre si presentan una denuncia, cuáles son sus derechos y qué ayuda tienen a su disposición. Hacerlo de una manera que tenga en cuenta el contexto local y las culturas y que sea accesible para todo el mundo.
- c. Participar en las redes de PSEAH y en los esfuerzos de coordinación y colaborar con los colegas y los socios para que los enfoques hacia la PSEAH sean más eficaces, aprovechando cuando sea posible las estructuras existentes para rendir cuentas ante las poblaciones afectadas, evitar la violencia relacionada con el género y responder a ella.

4. PREVENCIÓN: evaluar el riesgo y adoptar medidas para evitar la SEAH en todas las actividades

- a. Incorporar medidas de PSEAH (evaluación del riesgo de SEAH, gestión, notificación y medidas de detección) en el diseño y la ejecución de misiones, oficinas, proyectos y otras actividades.
- b. Valorar los riesgos de la SEAH mediante un entendimiento del contexto local y de las vulnerabilidades y necesidades específicas de los grupos afectados. Utilizar métodos participativos para que las víctimas supervivientes, las comunidades afectadas y otras personas que entran en contacto con los programas tengan voz a la hora de expresar los riesgos de la SEAH a los que se enfrentan y de diseñar las estrategias de prevención y mitigación del riesgo.
- c. Entender y apoyar los esfuerzos más amplios para abordar la desigualdad de género y otros desequilibrios de poder que hacen que la SEAH se produzca en un contexto específico.
- d. Utilizar programas de investigación y procesos de selección para evitar la contratación de perpetradores de la SEAH.



5. RESPUESTA: fomentar la denuncia y la rendición de cuentas cuando ocurre un caso

- a. Establecer, promover y poner a prueba mecanismos seguros y accesibles para la recepción de reclamaciones y la detección de inquietudes relacionadas con el personal y las operaciones. Favorecer su uso. Solicitar opiniones y comentarios, así como otras pruebas para comprobar si las personas confían en los mecanismos y los utilizan.
- b. Desarrollar e implementar orientaciones para que el personal sepa cómo identificar la SEAH, y qué hacer en caso de que reciba una denuncia o tenga conocimiento de algún caso.
- c. Investigar y dar respuesta a los casos de una manera oportuna, justa, confidencial, segura y orientada al tratamiento de los traumas que esté centrada en la dignidad, las necesidades y los derechos de las víctimas supervivientes.
- d. Adoptar medidas disciplinarias oportunas y apropiadas en caso de que se produzca un caso de SEAH o de que se tomen represalias contra las personas que han planteado sus preocupaciones o han participado en las investigaciones.
- e. Cuando los casos encajen en la definición de un delito, derivarlos a la jurisdicción o el organismo pertinente encargado de la aplicación de la ley con el consentimiento de las víctimas supervivientes (o, cuando estas sean niños, de sus progenitores, cuidadores, tutores o personas de confianza) y siempre que sea seguro hacerlo.

6. CONTROL: utilizar los datos para hacer un seguimiento del progreso, aprender y mejorar

- a. Aprender de la experiencia, lo cual incluye identificar las cosas que han salido mal.
- b. Compartir aprendizajes y prácticas relativos a la PSEAH para fortalecer y alinear los enfoques.
- c. Recopilar y utilizar los datos (por ejemplo, del número de casos de SEAH y de los resultados, comentarios, encuestas) para evaluar y realizar un seguimiento del impacto de los enfoques relativos a la PSEAH.
- d. Publicar y compartir datos relativos a la SEAH de una manera que proteja la confidencialidad, para poder construir una base empírica global sobre la PSEAH y demostrar transparencia y rendición de cuentas.

CAPSEAH

Un enfoque común hacia la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales



Partnership | Progress | Prosperity

Este material ha sido financiado por la ayuda al desarrollo internacional del Gobierno del RU. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno del Reino Unido.