

Capacitación en Protección contra la Explotación

y Abuso Sexual (PEAS) para organizaciones socias de R4V

Guía de facilitación-Versión piloto



© OIM / M. Mohammed

Comunidad de Práctica

Regional de PEAS

R4V

Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Consideraciones generales de facilitación	3
3. Preparándose para el entrenamiento	5
4. Creando presencia para una facilitación virtual	6
5. Involucrando a las personas participantes en un entorno virtual: buenas prácticas.....	7
6. Midiendo los tiempos: buenas prácticas	8
7. Lidiando con la tecnología: buenas prácticas.....	8
8. El taller en detalle.....	9

1. INTRODUCCIÓN¹

Esta Guía de facilitación fue creada para ayudar en la tarea de brindar capacitaciones sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) para las organizaciones socias de la R4V.

Se incluyen en primer lugar las consideraciones generales de facilitación, teniendo en cuenta que las capacitaciones se darán de manera virtual. Se hace hincapié en los preparativos que deben llevarse a cabo previamente a cada instancia de formación, y también se brindan recomendaciones para mejorar la cadencia del entrenamiento, atraer la atención de las personas participantes, y lograr que adquieran la mayor cantidad de conocimientos posibles, reflexionando sobre su rol y responsabilidad en el combate a la EAS.

Posteriormente, se comparte la agenda modelo del taller y los recursos necesarios para cada sesión, así como las diapositivas de la presentación Power Point a utilizarse en el mismo, con las notas que acompañan a cada una. Las mismas describen en detalle y paso a paso todas las actividades y conceptos que deben desarrollarse en cada momento.

Antes de leer esta guía, si lo desea puede familiarizarse con los principales temas de PEAS con los recursos que encontrará en los siguientes links:

- <https://rssn-americas.org/es>
- <https://psea.interagencystandingcommittee.org/>
- <https://pseataskforce.org>

Para cualquier orientación o información adicional, por favor contacte a:

- Valentina Duque, duquev@unhcr.org
- Catalina Fernández, acfernandezrojas@unicef.org
- Mónica Noriega-Ardila, mnoriega@iom.int

2. CONSIDERACIONES GENERALES DE FACILITACIÓN

La conducta sexual indebida es un asunto extremadamente delicado, por lo que este entrenamiento puede conllevar pensamientos y emociones difíciles entre las personas participantes. Como persona facilitadora, usted es responsable de asegurar que las personas participantes se sientan lo más seguras y cómodas posible mientras adquieren los conceptos claves en la materia.

Escenarios de un taller PEAS	Descripción	Su rol en la facilitación
Entorno saludable para un aprendizaje efectivo	Algunas personas participantes pueden estar reticentes a expresar sus ideas sobre estos temas, especialmente si sus supervisores/as se encuentran presentes en el entrenamiento, dado que algunos asuntos que surjan pueden afectar las relaciones de trabajo luego de concluida la capacitación.	Asegurarse de que el entrenamiento se desarrolla en un ambiente respetuoso y seguro que conduzca a buenos resultados de aprendizaje.
Contextos culturales	Algunas personas participantes pueden sentirse incómodas al discutir conductas sexuales indebidas, ya que la sexualidad es un tema tabú en la mayoría de las sociedades.	Prestar atención para detectar si alguna persona parece estar incómoda discutiendo un tema o participando en una actividad, y luego ponderar diversas opciones para lidiar con la situación durante la sesión o al acabar la misma.

¹ Adaptado de “Notas para la facilitación” del entrenamiento “Digamos no a la conducta sexual indebida” y del curso: “Going virtual: transforming your face-to-face training in times of uncertainty”.

Escenarios de un taller PEAS	Descripción	Su rol en la facilitación
Evitar juzgar	Las personas participantes tendrán sus visiones propias y otras podrán estar de acuerdo o en desacuerdo con las mismas.	Permanecer con actitud abierta y neutral y evitar reacciones negativas o de shock hacia cualquier tema que las personas participantes compartan o cuestionen.
No compartir infidencias	Puede que algunas personas participantes conozcan a alguien que ha pasado por situaciones de abuso, explotación y/o acoso, o puede que a ellas mismas les haya ocurrido una situación así.	Asegurarse de que si las personas participantes eligen compartir sus experiencias o creencias, el grupo respete la confidencialidad y no se compartan ni repitan los testimonios compartidos dentro del entrenamiento.

CADA PARTICIPANTE TIENE EL DERECHO A APRENDER EN UN AMBIENTE SEGURO Y POSITIVO

CONSTRUYENDO SUS CAPACIDADES DE FACILITACIÓN

Se precisan ciertas habilidades para guiar a las personas participantes por los objetivos de aprendizaje del taller, mientras se respetan los puntos de vista y experiencias

individuales de cada una. Para este entrenamiento, hay 3 competencias clave que resultan críticas para alcanzar este balance de manera efectiva.

Habilidades interpersonales	Habilidades personales	Mentalidad global
<ul style="list-style-type: none"> • Construir confianza • Comunicar de manera efectiva y objetiva • Crear redes y trabajar en equipo • Demostrar inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar flexibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestar atención a las diferencias culturales • Demostrar respeto por diferentes perspectivas • Expandir la propia conciencia • Abogar por la diversidad • Adaptar el comportamiento para dar lugar al de otras personas • Nivelar las diversas contribuciones

CINCO HABILIDADES CLAVES DE UNA PERSONA FACILITADORA

<p>Esté preparadx para cualquier imprevisto y sepa adaptarse al cambio</p>	<p>Nunca las cosas salen 100% como las planeábamos. Asegúrese de que conoce bien cuáles son los objetivos de aprendizaje, para poder focalizarse en lo más importante cuando algo se sale de su curso o un enfoque precisa ser adaptado. Cuanta más flexibilidad lleve al taller, más podrá adaptarse a las necesidades concretas del grupo. Mientras tanto, tal vez pueda preparar al menos un plan de respaldo en caso de circunstancias imprevistas.</p>
<p>Conozca su audiencia y haga que todas las personas participantes se sientan incluidas</p>	<p>Saber interpretar al grupo de participantes es una habilidad esencial para cualquier persona facilitadora. Obtenga un panorama de las personalidades individuales y las dinámicas de grupo que se juegan durante el entrenamiento, y en base a eso planee cómo abordará y facilitará sus sesiones. Mientras facilita el taller, debe mantener a todo el grupo en un mismo campo de juego. Utilice lo que sabe del grupo para encontrar formas de incluir a todas las personas participantes en la discusión y las actividades.</p>
<p>Hay belleza en lo simple</p>	<p>Las instrucciones claras y simples son una forma de alcanzar el resultado deseado en un entrenamiento. Una manera de asegurarse de que las personas participantes están siguiéndole, es pedirles que repitan en voz alta los pasos de una actividad, incluso en la virtualidad.</p>
<p>Ejercite sus habilidades de escucha activa y sea flexible en su enfoque</p>	<p>Sabrán que su entrenamiento fue exitoso cuando todas las personas se van “hablando el mismo idioma” y están en la misma sintonía. Es su rol asegurarse de que la voz de todas las personas es escuchada y alentar a las personas participantes a escuchar a las demás. Por supuesto, debe poner en práctica lo que predica, ejercitando sus habilidades de escucha. Parafrasear (usar sus propias palabras para repetir lo que considera que otra persona dijo) es una forma simple de mostrarle a las personas participantes de que las ha escuchado y entendido.</p>
<p>La puntualidad es esencial pero intente que el grupo no se sienta apurado</p>	<p>Si bien es reconfortante aprender en un ritmo pausado, hay pocas horas en un día. Para actividades grupales, asegúrese de colocar límites de tiempo y que las personas participantes los conozcan y estén atentas a ellos. Durante estas actividades, hágalas saber con cuánto tiempo cuentan y cuánto les falta.</p> <p>Al mismo tiempo, trate de no apurar al grupo. En una conversación, el silencio usualmente es un signo de que nada está sucediendo. Sin embargo, en un entorno de taller, cuando les está pidiendo a las personas que piensen y se involucren, puede que no sea el caso. De hecho, los juicios creativos generalmente fluyen durante estos silencios. Solo recuerde ser paciente y destinar una buena cantidad de tiempo a pensar.</p>

3. PREPARÁNDOSE PARA EL ENTRENAMIENTO

Cuanto más preparadx esté antes del entrenamiento, más efectiva resultará su facilitación durante el mismo.

Lista de chequeo preparatoria: una buena parte de ser una persona facilitadora exitosa es estar preparadx. La siguiente lista contiene algunas de las responsabilidades y tareas que se espera que lleve a cabo antes de que el entrenamiento comience.

A. Conozca el entrenamiento

- Revise la agenda y familiarícese con el armado y la duración aproximada de cada sesión (teniendo en cuenta interacciones y retrasos).
- Chequee que todas las herramientas funcionen (encuestas, videos, etc.).

- c. Tómese el tiempo de leer las notas y la guía de facilitación.
- d. Repase el PowerPoint (en modo Presentación) para familiarizarse con cuándo y dónde precisa hacer click.
- e. No se olvide de leer todo el material de apoyo (links que figuran en las notas de las diapositivas).
- f. Pídale a algunxs colegas si puede practicar la facilitación del entrenamiento con ellxs. Esté abiertx a sus comentarios para mejorar las sesiones.

cuenta que este entrenamiento dispara emociones o pensamientos difíciles.

- c. Recabe información sobre mecanismos de reporte/denuncia de SEA, especialmente si existen mecanismos de reporte/denuncia interagenciales o Procedimientos operativos estándar (SOP, por sus siglas en inglés).
- d. Asegúrese de que las cifras sobre EAS están al día, consultando el portal de Datos sobre alegatos de EAS y actualizando los números en las diapositivas cuando sea necesario.

B. Personalice el entrenamiento

- a. En lo posible, previo a la capacitación, conozca quiénes son las personas participantes antes del entrenamiento, incluyendo su rol y la organización en la que se desempeñan.
- b. Previo a la capacitación, prepare una lista de contactos de referencia/derivación dentro y fuera de las organizaciones a las cuales pertenecen las personas participantes. Esto será un recurso clave para cualquier participante que desee apoyo adicional sobre PEAS, teniendo en

C. Prepárese para la sesión de entrenamiento

- a. Prepárese en su lugar de trabajo al menos media hora antes del entrenamiento.
- b. Chequee que su conexión a Internet funciona correctamente.
- c. Chequee que su espacio de trabajo esté listo (luces, reloj a la vista, vaso de agua, fondo de pantalla, etc.)

4. CREANDO PRESENCIA PARA UNA FACILITACIÓN VIRTUAL

Encuentre su voz:

- Utilice los “colores” de su voz (timbre, tono y otras cualidades vocales –ronca, melosa, clara, etc.) y asegúrese de precalentar su voz antes de un entrenamiento.
- Varíe su ritmo y entonación para que las personas participantes mantengan la atención y para enfatizar los puntos importantes, pero asegúrese de no hablar muy rápido.
- Sonría. Su entusiasmo se transmitirá a las personas participantes.
- Utilice los silencios de manera apropiada. Permítalos para procesar y pensar, pero no los prolongue demasiado.
- Genere energía para involucrar a las personas participantes. Si usted no suena con interés, es probable que ellas tampoco se interesen.

- Despéguese y muévase (dentro de lo posible). Su postura afecta su voz. Utilice el mismo lenguaje corporal y gestos que los que utiliza en persona.
- Controle su respiración.
- Si tiende a sentir nervios, respire profundo o realice algunos ejercicios de visualización antes de comenzar el entrenamiento.

Cuide sus palabras:

- Cree un diálogo, no un recitado de instrucciones.
- Llame a las personas participantes por su nombre.
- Utilice lenguaje sucinto y claro.
- Evite preguntas o instrucciones complicadas e intente enfocarse en una pregunta o instrucción por vez.

- Evite formular demasiadas preguntas abiertas (por ejemplo, en vez de preguntar: “¿Pueden oírme?” puede preguntar a una o dos personas específicas si le oyen, o bien preguntar por la negativa: “¿Hay alguien que no puede oírme?”).
- Utilice la frase “Sí, y...” para añadir más detalles.
- Sea consciente del tono de sus palabras.
- Construya relaciones. Puede hacerlo con sus propias palabras.
- Evite usar palabras de relleno (ej: mmm, ok, eh, oh, tu sabes, etc.).
- Preste atención de no “hablar para sí mismx” o pensar en voz alta.

Escuche con intención:

Habilidades de escucha	Adaptación para la virtualidad
Estar presente	Suprimir la urgencia del “multitasking”; Escuchar y prestar atención a señales (tonos de voz, respuestas poco entusiastas, baja de energía, retrasos en las respuestas, etc.); Escuchar lo que NO se está diciendo.
Reafirmar	Reafirme sus palabras con más frecuencia para mantener a la audiencia activa. Utilice frases como “Escuché que has dicho...”
Obtener retroalimentación	-Utilice palabras de “descubrimiento” (¿Qué quieres decir con...?) -Utilice diversos canales para obtener retroalimentación en tiempo real (chatbox, encuestas, etc.).
Pausas	-Evite la urgencia de llenar silencios. -Decir “mmm” de vez en cuando alienta al silencio y ofrece tiempo para procesar.

5. INVOLUCRANDO A LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN UN ENTORNO VIRTUAL: BUENAS PRÁCTICAS

- Haga muchas preguntas a las personas participantes (por chat, en voz alta, etc.).
- Utilice la tecnología disponible para una mayor creatividad; no tema de experimentar con nuevos enfoques (ej. Encuestas, Menti, funcionalidades como el chatbox o la votación).
- Utilice ejemplos de buenas prácticas más de lo usual (siempre cuidando la confidencialidad).

6. MIDIENDO LOS TIEMPOS: BUENAS PRÁCTICAS

- Proporcione instrucciones muy claras para las actividades para no tener que volver a explicarlas.
 - Asegúrese de practicar y entender las diferencias de tiempos entre interacciones presenciales y virtuales.
 - Practique cuantas veces pueda la presentación para tener bien aceitados los tiempos.
 - Planee el tiempo para introducir los principales temas y qué contenidos se podrían obviar en caso de tener que compensar los retrasos.
 - Considere contar con 10 minutos extra al comienzo para dar lugar a que se incorporen todas las personas participantes, resolver los desafíos tecnológicos, etc.
-

7. LIDIANDO CON LA TECNOLOGÍA: BUENAS PRÁCTICAS

- Considere enviar su presentación de PowerPoint directamente a las personas participantes para que puedan seguirla en caso de que tengan problemas en ingresar a la Plataforma en la que se brinde la capacitación.
- Puede resultar de ayuda contar con asistencia técnica disponible mientras las personas participantes se unen al entrenamiento para apoyar con cualquier problema tecnológico que pueda surgir.
- En la medida de lo posible, procure la asistencia de otra persona que pueda ayudarle a monitorear el chat, las encuestas y apoyarle durante la sesión mientras usted se concentra en la facilitación del entrenamiento.
- Considere planes de respaldo por si algo falla, como contar con una segunda computadora disponible o poder pasar de una computadora a un teléfono celular en caso de ser necesario.

8. EL TALLER EN DETALLE

A. Agenda

Sesión	Duración	Objetivos	Materiales de apoyo
Introducción. Diapositivas 1 a 9	20 minutos	Presentar el tema de la explotación y los abusos sexuales en el sector humanitario en todo el mundo. Involucrar a las personas participantes en el proceso de aprendizaje que experimentarán durante la capacitación. Crear un ambiente de aprendizaje adecuado. Explicar las responsabilidades de PEAS en el marco de la R4V.	Diapositivas PPT Chatbox Video Youtube
1. Conceptos clave. Diapositivas 10 a 28	40 minutos	Explicar los principales conceptos sobre EAS. Explicar por qué es clave incorporar acciones de PEAS en la R4V.	Diapositivas PPT Chatbox
2. Consideraciones sobre PEAS y COVID-19. Diapositivas 29 a 31	5 minutos	Reflexionar sobre el vínculo entre PEAS y COVID-19. Reflexionar acerca de qué actividades de PEAS pueden realizarse en el contexto de la pandemia. Entender los cambios que se produjeron en torno a la EAS a partir del comienzo de la pandemia.	Diapositivas PPT
3. La experiencia de la víctima y el reporte/denuncia de la EAS. Diapositivas 32 a 46.	25 minutos.	Clarificar los roles/responsabilidades que el personal puede/debe jugar para responder a la explotación y abuso sexual. Identificar soluciones a los obstáculos para reportar/denunciar la explotación y abuso sexual.	Diapositivas PPT Chatbox Encuesta
4. Los mecanismos interinstitucionales de reporte/denuncia comunitaria. Diapositivas 47 a 62.	40 minutos.	Que las personas participantes entiendan qué es un mecanismo interinstitucional de reporte/denuncia comunitaria. Que las personas participantes reflexionen y cuenten con herramientas acerca de cómo crear o fortalecer un mecanismo al interior de sus organizaciones.	Diapositivas PPT Chatbox
5. Conclusiones y cierre. Diapositivas 71 a 75.	10 minutos.	Repasar las nociones clave sobre la conducta sexual indebida que se exploraron durante el entrenamiento. Obtener el compromiso de cada participante individual para poner fin a la conducta sexual indebida.	Diapositivas PPT Chatbox

B. Agenda (incluyendo a coordinadores y managers)

Sesión	Duración	Objetivos	Materiales de apoyo
<p>Introducción.</p> <p>Diapositivas 1 a 9</p>	20 minutos	<p>Presentar el tema de la explotación y los abusos sexuales en el sector humanitario en todo el mundo.</p> <p>Involucrar a las personas participantes en el proceso de aprendizaje que experimentarán durante la capacitación.</p> <p>Crear un ambiente de aprendizaje adecuado.</p> <p>Explicar las responsabilidades de PEAS en el marco de la R4V.</p>	<p>Diapositivas PPT</p> <p>Chatbox</p> <p>Video Youtube</p>
<p>1. Conceptos clave.</p> <p>Diapositivas 10 a 28</p>	40 minutos	<p>Explicar los principales conceptos sobre EAS.</p> <p>Explicar por qué es clave incorporar acciones de PEAS en la R4V.</p>	<p>Diapositivas PPT</p> <p>Chatbox</p> <p>Papel y lápiz</p> <p>Encuesta</p>
<p>2.Consideraciones sobre PEAS y COVID-19.</p> <p>Diapositivas 29 a 31</p>	5 minutos	<p>Reflexionar sobre el vínculo entre PEAS y COVID-19.</p> <p>Reflexionar acerca de qué actividades de PEAS pueden realizarse en el contexto de la pandemia.</p> <p>Entender los cambios que se produjeron en torno a la EAS a partir del comienzo de la pandemia.</p>	<p>Diapositivas PPT</p>
<p>3.La experiencia de la víctima y el reporte/denuncia de la EAS.</p> <p>Diapositivas 32 a 46.</p>	25 minutos.	<p>Clarificar los roles/responsabilidades que el personal puede/debe jugar para responder a la explotación y abuso sexual.</p> <p>Identificar soluciones a los obstáculos para reportar/denunciar la explotación y abuso sexual.</p>	<p>Diapositivas PPT</p> <p>Chatbox</p> <p>Encuesta</p>
<p>4.Los mecanismos interinstitucionales de reporte/denuncia comunitaria.</p> <p>Diapositivas 47 a 62.</p>	40 minutos.	<p>Que las personas participantes entiendan qué es un mecanismo interinstitucional de reporte/denuncia comunitaria.</p> <p>Que las personas participantes reflexionen y cuenten con herramientas acerca de cómo crear o fortalecer un mecanismo al interior de sus organizaciones.</p>	<p>Diapositivas PPT</p> <p>Chatbox</p>

Sesión	Duración	Objetivos	Materiales de apoyo
<p>5.La PEAS en el marco de la Plataforma R4V.</p> <p>Diapositivas 63 a 70</p>	10 minutos.	<p>Que las personas participantes entiendan la importancia de incluir actividades de PEAS en el marco de la R4V.</p> <p>Que las personas participantes sepan qué tipo de actividades de R4V incluir y cómo incorporarlas en sus planes de respuesta.</p>	<p>Diapositivas PPT</p> <p>Chatbox</p>
<p>6.Conclusiones y cierre.</p> <p>Diapositivas 71 a 75.</p>	10 minutos.	<p>Repasar todas las nociones clave sobre la conducta sexual indebida que se exploraron durante el entrenamiento.</p> <p>Obtener el compromiso de cada participante individual para poner fin a la conducta sexual indebida.</p>	<p>Diapositivas PPT</p> <p>Chatbox</p>

Diapositiva 1:



Capacitación en Protección contra la Explotación y Abuso Sexuales (PEAS) para organizaciones socias de R4V

© HIAS Ecuador

Las imágenes y fotografías utilizadas en esta guía son de carácter ilustrativo. Ninguna imagen corresponde a víctimas/sobrevivientes de VBG/EAS.

R4V Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela

Diapositiva 2:



Palabras de bienvenida

© OIM Colombia/ Muse Mohammed

OBJETIVOS DE LA INTRODUCCIÓN:

- Presentar el tema de la explotación y los abusos sexuales en el sector humanitario en todo el mundo.
- Involucrar a las personas participantes en el proceso de aprendizaje que experimentarán durante la capacitación.
- Crear un ambiente de aprendizaje adecuado.
- Explicar las responsabilidades de PEAS en el marco de la R4V.

NOTAS PARA LA FACILITACION:

- Preséntese después de saludar a las personas participantes: Indique su nombre y cargo, y resuma brevemente su experiencia.
- Solicite a las personas participantes que indiquen de forma breve su nombre, organización y su función dentro de la organización.
- Reflexione: Trabajamos juntxs a diario, pero ¿conocemos realmente a las personas que trabajan con nosotrxs? Pídale que compartan los motivos por los que decidieron trabajar en temas de asistencia humanitaria/derechos humanos y los efectos que ello ha tenido en sus vidas.

Diapositiva 3:

Antes de empezar - Acuerdos de trabajo



BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Pida a las personas participantes que soliciten la palabra pulsando el botón de “levantar la mano” (raise hands) y expresen cuáles les parece que deberían ser los acuerdos de trabajo a mantener durante la sesión de capacitación.

Algunos ejemplos de acuerdos de trabajo pueden ser:

- Escuchar con respeto las opiniones de todas las personas participantes.
- No multitasking.
- Asegurar la confidencialidad.
- Silenciar el micrófono cuando no se está hablando.
- Decir el nombre antes de comenzar a hablar en una intervención
- Mantener la cámara encendida (salvo casos de conectividad débil).
- Otros acuerdos y compromisos.

Diapositiva 4:



NOTAS PARA LA FACILITACION:

Formule la siguiente pregunta:

- “¿Por qué estamos hoy aquí?”.
- Escuche las respuestas de las personas participantes. Si nadie responde, pregunte a un par de participantes al azar.
- Explique brevemente las respuestas y aborde cualquier idea errónea sobre la capacitación, si las expectativas de las personas participantes difieren de los objetivos de la misma.
- esalte lo importante que es la presencia e intervención activa de las personas participantes en la sesión.


Refuerce las siguientes ideas:

- “Hoy estamos aquí porque a veces es más fácil obviar la realidad”.
- “Todxs deseamos que no existan ni la explotación ni los abusos sexuales, pero lamentablemente sabemos que la realidad es muy distinta”.
- “No solo existen, sino que tienen lugar en nuestros contextos ante de nuestros propios ojos, y debemos acabar con este tipo de situaciones, que no están permitidas y acarrear consecuencias diversas, tanto para la persona perpetradora como para la víctima”.

Diapositiva 5:

Descargo de responsabilidad

- Puede que los temas, las historias y el vocabulario utilizados en este curso de capacitación sean difíciles de oír o asimilar.
- Sin embargo, la **Plataforma R4V** considera que **se debe hacer frente a la dura realidad de la explotación y los abusos sexuales**, y que ello comienza con el empleo de las palabras adecuadas para describir la gravedad del problema.



© OIM Colombia

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Dedique un minuto para advertir a las personas participantes de los difíciles aspectos que se tratarán a lo largo de la jornada y explique que es necesario abordarlos para llegar al fondo de la cuestión.

Mensajes a transmitir:

- “Estamos aquí hoy porque es fácil perderse algo que nadie está buscando.”
- En este entrenamiento vamos a aprender a definir y detectar la explotación y el abuso sexual.
- Debemos recordar nuestro deber de anteponer siempre la protección de las víctimas.
- La R4V quiere ser transparente sobre todo lo relacionado con los informes y las investigaciones de explotación y abuso sexual.

Explíqueles a las personas participantes que, durante el curso, escucharán ejemplos de eventos negativos protagonizados por personal de la Plataforma R4V. Aunque todos están inspirados en hechos reales, ciertamente no son representativos de las personas de la Plataforma R4V.

Deje en claro que toda la información que se revele durante el curso queda en esta sala. Es decir, los datos personales o las historias compartidas aquí no deben repetirse afuera. Al ser la EAS un tema de extrema sensibilidad, se debe prestar mucho cuidado a la confidencialidad de la información y, de presentarse casos, éstos deben ser ficticios. Es importante recalcar que esta capacitación no es un espacio donde se deba compartir información de casos reales de EAS.

Recuérdelos a las personas participantes que aunque a algunxs de nosotrxs a veces nos ofenda la insinuación de que podríamos hacer algo así, pretender que no existen situaciones de conducta sexual indebida solo causa perjuicios para nosotrxs mismxs, nuestrxs socixs y, sobre todo, para las personas participantes de nuestros programas y proyectos.

ACLARACION: De acuerdo con el [Protocolo para la provisión de asistencia a víctimas de explotación y abuso sexual de las Naciones Unidas \(2019\)](#), se utiliza el término víctima en lugar de sobreviviente para evitar el uso de múltiples terminologías, conscientes sin embargo de que diferentes entidades usan diversos términos.

Diapositiva 6:

La Plataforma R4V




BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Si bien la mayoría de las personas participantes están familiarizadas con la R4V, dedique un minuto y medio a mostrar este video sobre la Plataforma. Puede pedir también a las personas participantes que escriban en el chatbox si tienen alguna duda acerca de la Plataforma y despejarla en este momento.

La Plataforma R4V es la respuesta desarrollada por la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, que agrupa a 151 organizaciones de la región quienes, en conjunto con entidades donantes, brindan análisis, planificación estratégica y respuesta coherente y coordinada en los principales países de acogida de América Latina y el Caribe.

Diapositiva 7:

EAS en el contexto de la Plataforma R4V



Quando el personal de las organizaciones miembros de la **Plataforma R4V** comete actos de explotación y abuso sexual contra la población afectada que busca protección y asistencia, se traicionan los valores y principios humanitarios y se socava la confianza y credibilidad del sistema completo.

En la **Plataforma R4V**, es responsabilidad de todas las personas miembros realizar las actividades de PEAS e integrarlas de manera coherente y sistemática en la respuesta regional. Esto se encuentra fundamentado en compromisos globales y en los adquiridos en el RMRP.

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí resulta relevante explicitar claramente por qué es importante hablar de temas de EAS en el contexto de la R4V.

Válgase de la información provista en esta diapositiva para su explicación. Aclare, por si acaso, que en el marco de la R4V, el personal incluye a toda persona que trabaja para una organización miembro de R4V o la representa, sin importar si recibe o no una remuneración, económica a cambio, e independientemente del tipo y la duración de su contrato. Estas organizaciones pueden ser agencias de Naciones Unidas, ONG internacionales, nacionales y locales.

Diapositiva 8:

La PEAS como asunto transversal



La PEAS es una **responsabilidad colectiva de todas las organizaciones miembro de R4V** y se espera que lxs actorxs de todos los sectores trabajen para prevenirla y abordar los incidentes cuando se produzcan. Abordar las actividades de PEAS es parte de una “buena programación” para lograr resultados de protección y seguir el principio de acción sin daño.

BIENVENIDA

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Subraye la responsabilidad interagencial de trabajar en el tema de PEAS de manera colectiva dentro de la Plataforma.

Diapositiva 9:

Qué sucederá hoy - Agenda

1. Conceptos claves: entendiendo y reconociendo la EAS

- Definición de conducta sexual indebida
- Diferenciar EA de AS
- Principios fundamentales de la EAS

2. Consideraciones sobre PEAS y COVID-19

3. La experiencia de las víctimas y las denuncias/reportes de EAS

- La responsabilidad de reportar
- Cifras EAS

4. Los mecanismos comunitarios interinstitucionales de denuncia/reporte

- Estableciendo mecanismos
- La asistencia a las víctimas

5. La PEAS en el marco de la R4V

6. Conclusiones y cierre

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

- Lea la agenda en voz alta explicando que el taller tendrá 6 partes o secciones diferenciadas donde se abordarán distintos temas.
- Resalte nuevamente la importancia de la intervención activa de las personas participantes en el taller.
- Consulte a las personas participantes si tienen alguna duda respecto de la agenda y/o contenidos del mismo.

Diapositiva 10:

1. Conceptos clave



© ONUSIDA

Entendiendo y reconociendo la EAS



Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela

OBJETIVOS DE LA PARTE 1:

- Explicar los principales conceptos sobre EAS.
- Explicar por qué es clave incorporar acciones de PEAS en la R4V.

Diapositiva 11:

Ejercicio: Desmitificando las relaciones de poder



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

(Ejercicio “Caminata de Poder” adaptado a la virtualidad)

A. Pida a cada participante que tome papel y lápiz.

Solicíteles que dibujen una línea horizontal y en la línea pongan dos puntos o dos X. Explique que uno representa a una persona que trabaja en su organización y el otro a las personas beneficiarias. La persona beneficiaria y la trabajadora de la organización pueden ser personas adultas, jóvenes, de cualquier género u orientación sexual, etnia, pueden tener alguna discapacidad y/u otras identidades.

Cada participante debe tomarse unos minutos para imaginar la vida de sus personajes en términos de familia, forma de subsistencia, estado emocional, salud, etc.

B. Dígales a las personas participantes que escucharán una serie de testimonios.

Cuando sientan que pueden responder Sí a uno de ellos, deben hacer una marca para mostrar que la persona beneficiaria y la que trabaja en la organización dieron un paso adelante. Si sienten que no responderían Sí, entonces no deben hacer ningún movimiento.

C. Lea los testimonios en voz alta.

- Tengo ingresos periódicamente
- Tengo un empleo que me ayuda a mantenerme a mí y a mi familia.
- Tengo voz y voto sobre cómo se gasta el dinero familiar.
- Como al menos dos comidas completas al día.
- Vivo en un lugar que alquilo o poseo.
- Tengo estatus legal en mi país de residencia.
- No le temo a la violencia en mi hogar.
- Fui a la secundaria o espero ir a la secundaria.
- Nunca he tenido que pedir comida.
- Tengo mi propia cuenta bancaria.
- Puedo influir en las decisiones que se toman a nivel comunitario.
- Puedo pagar un tratamiento médico en un hospital de ser necesario.
- Puedo conocer a funcionarixs gubernamentales.
- No tengo miedo de caminar solx por la noche.
- Tengo tiempo y acceso a Internet.
- Tengo acceso a agua potable.

Al final, pida a cada participante que revele quiénes son sus personajes; pídales que compartan quién es la persona trabajadora de la organización y quién es la beneficiaria.

D. Debata con el grupo:

- Pregunte a las personas participantes: “¿Cuál creen que es la tendencia y por qué creen que algunas personas avanzaron más que otras?”
- Pregunte a algunas personas: “¿Cómo te sentiste? ¿Cómo fue estar al final de la página cuando te imaginabas que eras la persona beneficiaria?”
- Pregunte a algunas personas: “¿Cómo sientes que el género y otras identidades impactaron en la manera en que tu personaje respondió las preguntas?”
- Pregunte a algunas personas: “¿Cómo te sentiste? ¿Cómo fue estar en la parte superior de la página?”

E. Reflexione sobre el significado de las relaciones de poder en la Plataforma R4V entre organizaciones y personas beneficiarias y analice el tema con el grupo: USO DEL CHATBOX

Pregunte: “En nuestras operaciones y el entorno en el que trabajamos, ¿quién tiene el poder?”

Lluvia de ideas: Gobierno, hombres, adultos, policía, militares, etc. Reconozca a las personas en situación de mayor vulnerabilidad de la comunidad, como se revela en el ejercicio.

Diga: “Todas estas declaraciones son sobre el poder o el acceso al poder. Entonces, ¿qué queremos decir con PODER?”

Enuncie: *El poder es la capacidad de influir o controlar. Incluye el acceso a los procesos de toma de decisiones.*

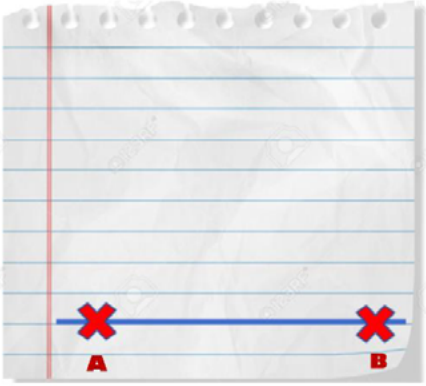
Consulte acerca de qué cosas le dan poder a la gente: *dinero, posición, autoridad, género.*

Indague acerca de qué elementos contribuyen al abuso basado en las desigualdades de poder: *vulnerabilidad, pobreza, ruptura de las estructuras sociales (como durante el desplazamiento), falta de protección legal, impunidad de las personas perpetradoras, cultura, prejuicios basados en género.*

Pregunte: “¿El poder siempre es malo?”

Responda: No. El poder se puede usar de manera positiva, pero existe la posibilidad de abuso.

Diapositiva 12:



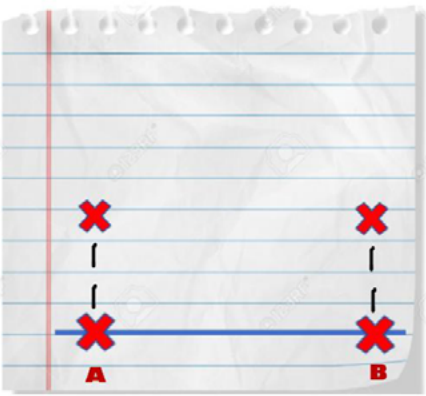
A = Personal de una organización

B= Persona Beneficiaria

BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

Diapositiva 13:



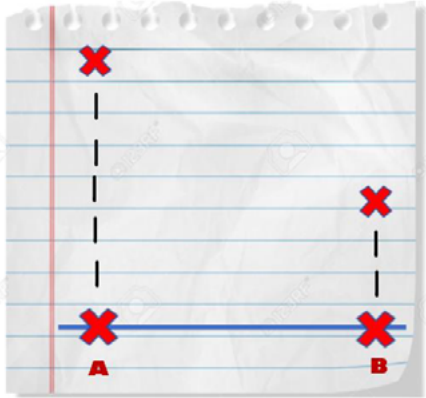
A = Personal de una organización

B= Persona Beneficiaria

BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

Diapositiva 14:



A = Personal de una organización

B= Persona Beneficiaria


BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

Diapositiva 15:

¿Quién tiene el poder sobre la víctima? ¿Por qué? ¿Cómo?

- Violencia y explotación: relacionadas con el poder.
- **Violencia de género: un problema sistémico**
- Violencia de género en ALC:
 - **Feminicidios** (uno cada dos horas en la región)
 - **“Cultura de la violación”** (justificación y normalización de la violencia)
 - **Patriarcado**



© Save the Children/Glenna Gordon

BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Concluya la actividad presentando los siguientes mensajes clave:

La violencia y la explotación casi siempre están relacionadas con el poder. Aquellas personas que gozan de mayor poder, tienen la capacidad de explotar a las demás y abusar de ellas. Aquellas personas que tienen menos poder, tienen más probabilidades de ser víctimas de explotación y abusos.

Mediante este ejercicio, hemos abordado de forma muy específica los abusos perpetrados por personal de distintas organizaciones y sus asociados. Sin embargo, es importante tener en cuenta el contexto en el que se producen este tipo de situaciones y ser conscientes de que forman parte de un problema sistémico de violencia de género.

Para más información sobre estos temas, se sugiere revisar los siguientes links:

<https://www.france24.com/es/20200303-dia-de-la-mujer-femicidios-latinoamericano-violencia-genero>

<https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>

<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/11/compilation-ways-you-can-stand-against-rape-culture>

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

<https://www.r4v.info/es/vbg>

Diapositiva 16:

Definición de conducta sexual indebida

	Explotación Sexual (ES)	Abuso Sexual (AbS)	Acoso Sexual (AS)
¿Quién?	• Nosotrxs + Beneficiarix	• Nosotrxs + Beneficiarix	• Nosotrxs + Nosotrxs
¿Qué?	<ul style="list-style-type: none"> • Abuso de vulnerabilidad, desequilibrio de poder o confianza • La actividad sexual de la víctima genera beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> • Intrusión física de naturaleza sexual • Uso de fuerza o coerción 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducta o avance no deseado de naturaleza sexual • Crea un ambiente intimidatorio o se convierte en una condición de empleo
Ejemplos	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecimiento de dinero, regalos o un trabajo a cambio de sexo • Retención de servicios que deben prestarse o chantaje por sexo • Contratación de prostitución • Amenazas de explotación sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • Besos, contactos, apretones o roces no deseados • Amenazas de un acto sexual no deseado • Violación o intento de violación • Cualquier actividad sexual con niños 	<ul style="list-style-type: none"> • Tocar, besar o hablar de manera inapropiada a un/a colega en el trabajo • Intento o concreción de un abuso sexual • Violación o intento de violación

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

Glosario de las Naciones Unidas sobre la Explotación y el Abuso Sexual.
 Política Modelo del Sistema de las Naciones Unidas sobre Acoso Sexual.
 Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida.

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Enfatice verbalmente ciertos puntos clave a medida que revela cada definición:

Explotación Sexual (ES): Básicamente, ES es utilizar una situación de poder para obtener sexo. A menudo implica intercambiar algo por sexo o por favores sexuales. Incluye la contratación de personas trabajadoras sexuales, servicio de compañía o personas vinculadas a la prostitución, incluso si la prostitución es legal en el país. En el caso de ES, la persona autora del hecho trabaja en la Plataforma R4V (es decir, unx de «nosotrxs»), mientras que la víctima es beneficiaria, una persona de interés u otra persona en situación de vulnerabilidad. En una situación de ES, la persona autora del hecho es la que más se beneficia de la actividad sexual. La ES abarca tanto la amenaza como tentativa y la materialización de hechos de ES.

Abuso Sexual (AbS): El Abuso sexual implica agresión sexual, por la fuerza o la coerción. Se refiere no solo a la violación, sino a cualquier otra actividad sexual que no sea consentida. Cualquier actividad sexual con niñxs (menores de 18 años) se considera tanto AbS como abuso infantil. En el caso de AbS, la persona autora trabaja en la Plataforma R4V (es decir, unx de «nosotrxs»), mientras que la víctima es una persona beneficiaria, una persona de interés u otra persona en situación de vulnerabilidad. El AbS incluye tanto la amenaza de un acto sexual no deseado como el acto en sí. Un ejemplo de una amenaza que podría considerarse abuso sexual es: Escuché a un colega decirle a una beneficiaria que le gustaría besarla porque hoy está muy bonita.

Acoso Sexual (AS): AS es cualquier palabra, acto o gesto no deseado de naturaleza sexual. El AS puede incluir agresión sexual, incluso el intento de agresión sexual, intento de violación y violación consumada. La perspectiva de la persona que es blanco de la conducta determina qué es razonable o no en términos de comportamiento inaceptable. En el AS, tanto la persona autora del hecho como la víctima es personal que trabaja en la misma organización.

Una vez que se hayan revelado las 3 definiciones, presente los siguientes mensajes clave:

- Los tres términos son formas de conducta sexual indebida.
- En la EAS, y por ende en este taller, nos enfocamos en explotación y abuso sexual.
- Cuando se hace referencia a conducta sexual indebida, el término «personal» incluye a toda persona de una organización, independientemente del tipo o duración del contrato.
- Las tres formas de conducta sexual indebida se basan en desequilibrios de poder y, a menudo, también en relaciones de género desiguales.
- Las tres formas de conducta sexual indebida se consideran una falta grave.
- Las definiciones que se muestran en la diapositiva tienen como base los documentos oficiales de la ONU. Sin embargo, cada organización establece su propia política y ustedes deben saber cuál es la que corresponde a su organización.

Diapositiva 17:

Ejercicio: la conducta sexual indebida

Inspirado en reportes de la vida real

El Sr. Martínez, funcionario de una ONG internacional, invita a cenar a una mujer migrante beneficiaria. Luego de la cena, le ofrece colocar su nombre en el primer lugar de la lista para la regularización migratoria, a cambio de un favor sexual

¿Qué término describe mejor esta situación?

Explotación Sexual (ES)
Abuso Sexual (AbS)
Acoso Sexual (AS)

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Asegurarse de que las personas participantes entiendan los conceptos de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.
- Abordar cualquier idea errónea, definiendo claramente cada concepto y facilitando ejemplos contextualizados.
- Explique que, en la vida cotidiana, los términos “acoso sexual”, “abuso sexual” y “explotación sexual” pueden confundirse con facilidad.
- Debido a esta ambigüedad, y dado que queremos ser capaces de detectar los casos de explotación y abusos sexuales cuando nos encontremos frente a ellos, es importante abordar todas las ideas erróneas sobre estos términos.

A. Solicite a las personas participantes que determinen si cada ejemplo guarda relación con la explotación sexual, el abuso sexual o el acoso sexual, y que expliquen dicha relación, a través de una encuesta. Use la herramienta/botón para levantar la mano para pedirles que expliquen por qué eligieron explotación sexual/ abuso sexual / acoso sexual.

- **Encuesta 1:** El Sr. Martínez, funcionario de una ONG internacional, invita a cenar a una mujer migrante beneficiaria. Luego de la cena, le ofrece colocar su nombre en el primer lugar de la lista de regularización migratoria, a cambio de un favor sexual.
- **Respuestas multiple choice:** explotación sexual / abuso sexual / acoso sexual.

Posteriormente, comente de forma breve la respuesta a la situación.

Enunciado 1: ofrecer favores, regalos o dinero a cambio de sexo constituye explotación sexual.

Lo más probable es que no todos estemos de acuerdo en la misma respuesta, claramente no estamos tan seguros de algunas definiciones y existen líneas borrosas. Esto es de esperar, pero todos estamos de acuerdo en que algo anda mal, que hubo una conducta sexual inapropiada.

Diapositiva 18:

Ejercicio: la conducta sexual indebida

Inspirado en reportes de la vida real

La Srta. Sanguinetti trabaja en una ONG local. Todas las semanas, luego de las reuniones de coordinación con otras organizaciones y agencias, un colega de una agencia de la ONU le escribe por Whatsapp, le hace comentarios sobre su cuerpo y su vestimenta y la invita a ir a una discoteca a bailar, pese a que ella ya rechazó varias veces la oferta

¿Qué término describe mejor esta situación?

Explotación Sexual (ES)
Abuso Sexual (AbS)
Acoso Sexual (AS)

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Encuesta 2: La Srta. Sanguinetti trabaja en una ONG local. Todas las semanas, luego de las reuniones de coordinación con otras organizaciones y agencias, un colega de una agencia de la ONU le escribe por Whatsapp, le hace comentarios sobre su cuerpo y su vestimenta y la invita a ir a una discoteca a bailar, pese a que ella ya rechazó varias veces la oferta.

Respuestas multiple choice: explotación sexual / abuso sexual / acoso sexual.

Enunciado 2: Tocar, hablar o escribir de manera inapropiada con un colega en el trabajo constituye acoso sexual.

Diapositiva 19:

Ejercicio: la conducta sexual indebida

Inspirado en reportes de la vida real

El Sr. Campillo trabaja en un Punto de Apoyo y Orientación a migrantes en frontera, distribuyendo kits de salud y comida caliente. Allí ha conocido a una joven migrante menor de edad, con la cual ha iniciado una relación sentimental y mantenido relaciones sexuales

¿Qué término describe mejor esta situación?

Explotación Sexual (ES)
Abuso Sexual (AbS)
Acoso Sexual (AS)

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Encuesta 3: El Sr. Campillo trabaja en un Punto de Apoyo y Orientación a migrantes en frontera, distribuyendo kits de salud y comida caliente. Allí ha conocido a una joven migrante menor de edad, con la cual ha iniciado una relación sentimental y mantenido relaciones sexuales.

Respuestas multiple choice: explotación sexual / abuso sexual / acoso sexual.

Enunciado 3: Mantener relaciones sexuales con personas menores de 18 años constituye abuso sexual.

diapositiva 20:

Ejercicio: la conducta sexual indebida

Inspirado en reportes de la vida real

El Sr. Ramírez trabaja para una agencia de la ONU y está en pareja con una joven refugiada beneficiaria. Para que esté más confortable, la traslada desde el centro de acogida y la lleva a vivir a su casa. Además, todos los meses le envía dinero a la familia de ella en Venezuela para que vivan cómodos

¿Qué término describe mejor esta situación?

Explotación Sexual (ES)
Abuso Sexual (AbS)
Acoso Sexual (AS)

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Encuesta 4: El Sr. Ramírez trabaja para una agencia de la ONU y está en pareja con una joven refugiada beneficiaria. Para que esté más cómoda, la traslada desde el centro de acogida y la lleva a vivir a su casa. Además, todos los meses le envía dinero a la familia de ella en Venezuela para que vivan cómodos.

Respuestas multiple choice: explotación sexual / abuso sexual / acoso sexual.

Enunciado 4: Ofrecer favores o regalos para obtener beneficios sexuales constituye explotación sexual. Mantener relaciones sexuales con menores de edad constituye abuso sexual.

Diapositiva 21:

Ejercicio: la conducta sexual indebida

Inspirado en reportes de la vida real

Al norte de donde se encuentra la operación de acogida, se sabe que hay chicas venezolanas ejerciendo el trabajo sexual. Como sabe que la prostitución es legal en ese país, el Sr. Santos, funcionario de una ONG internacional, concurre allí para contratar los servicios de estas chicas

¿Qué término describe mejor esta situación?

Explotación Sexual (ES)
Abuso Sexual (AbS)
Acoso Sexual (AS)

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Encuesta 5: Al norte de donde se encuentra la operación de acogida, se sabe que hay chicas venezolanas ejerciendo el trabajo sexual. Como sabe que la prostitución es legal en ese país, el Sr. Santos, funcionario de una ONG internacional, concurre allí para contratar los servicios de estas chicas.

Respuestas multiple choice: explotación sexual / abuso sexual / acoso sexual.

Enunciado 5: Ofrecer favores o dinero para obtener beneficios sexuales constituye explotación sexual. Mantener relaciones sexuales con menores de edad constituye abuso sexual.

Diapositiva 22:

LIDERAR CON EL EJEMPLO

TESTIMONIO N.º 1

COMPORTAMIENTOS DE UN/A TRABAJADOR/A DE AYUDA HUMANITARIA*

«Una compañera de trabajo en mi ONG internacional mantiene un romance con otro trabajador de una agencia de ONU con quien trabajamos en la R4V».

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
* Adaptado del Curso IASC "Digamos no a la conducta sexual indebida"
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Duración: 10 minutos.

A. Advierta a las personas participantes: que, para algunxs, esta actividad puede resultar incómoda o desatar ciertas emociones.

B. Explique cómo se va a desarrollar la actividad:

- Va a reproducir una serie de testimonios en audio.
- Aunque estos testimonios están inspirados en situaciones de la vida real, algunos son ficticios y otros no, y están narrados por actorxs, no por víctimas reales.
- Las personas participantes tienen que decir si el comportamiento es aceptable o inaceptable.

C. HAGA CLIC en el ícono de audio para reproducir la versión audible del testimonio.

D. Pregúntele a las personas participantes cómo se sintieron acerca del testimonio:

- ¿El comportamiento descrito es apropiado/aceptable o no? ¿Por qué creen que fue un comportamiento inapropiado/inaceptable?
- ¿En qué punto se traspasó una línea?
- ¿Todxs están de acuerdo con sus respuestas? ¿Por qué sí o por qué no?

E. Repita los pasos 3 y 4 hasta que se hayan escuchado todos los testimonios.

PRIMER testimonio: ACEPTABLE

- «Una compañera de trabajo en mi ONG internacional mantiene un romance con otro trabajador de una agencia de ONU con quien trabajamos en la R4V».

Diapositiva 23:

LIDERAR CON EL EJEMPLO

TESTIMONIO N.º 2

COMPORTAMIENTOS DE UN/A TRABAJADOR/A DE AYUDA HUMANITARIA*

«En una visita a un albergue temporal, me tocó compartir el vehículo a solas con un alto funcionario de una agencia de la ONU. Era un honor para mí poder viajar con él y aprender de su experiencia. Pensé que era una oportunidad agradable para conversar sobre el trabajo humanitario. Sin embargo, él comenzó a preguntarme si tenía novio, si me gustaba salir con hombres mayores y si no deseaba que esa tarde, luego de una visita cansadora, fuéramos a tomar unas copas para relajarnos en un bar lujoso de la ciudad».

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

* Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

SEGUNDO testimonio: INACEPTABLE

«En una visita a un albergue temporal, me tocó compartir el vehículo a solas con un alto funcionario de una agencia de la ONU. Era un honor para mí poder viajar con él y aprender de su experiencia. Pensé que era una

oportunidad agradable para conversar sobre el trabajo humanitario. Sin embargo, él comenzó a preguntarme si tenía novio, si me gustaba salir con hombres mayores y si no deseaba que esa tarde, luego de una visita cansadora, fuéramos a tomar unas copas para relajarnos en un bar lujoso de la ciudad».

Diapositiva 24:

LIDERAR CON EL EJEMPLO

TESTIMONIO N.º 3

COMPORTAMIENTOS DE UN/A TRABAJADOR/A DE AYUDA HUMANITARIA*

«Un conductor de transporte humanitario siempre que acude al Centro de acogida fronterizo entabla conversación con las jóvenes que trabajan allí y les hace comentarios subidos de tono sobre su aspecto físico. Ellas permanecen en silencio y se sienten muy incómodas cada vez que esto sucede».

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
* Adaptado del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

TERCER testimonio: INACEPTABLE

«Un conductor de transporte humanitario siempre que acude al Centro de acogida fronterizo entabla conversación con las

jóvenes que trabajan allí y les hace comentarios subidos de tono sobre su aspecto físico. Ellas permanecen en silencio y se sienten muy incómodas cada vez que esto sucede».

Diapositiva 25:

LIDERAR CON EL EJEMPLO

TESTIMONIO N.º 4

COMPORTAMIENTOS DE UN/A TRABAJADOR/A DE AYUDA HUMANITARIA*

«Con una de las beneficiarias que conocí en el Centro de acogida, nos hicimos muy amigos y confidentes. Los viernes en la noche la invito a comer a casa a solas, le cocino, y le regalo alguna cosa bonita. Ella se siente muy protegida y se pone contenta con mis presentes; me da unos abrazos muy afectuosos. Creo que me estoy enamorando».

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO
* Adaptado del Curso IASC "Digamos no a la conducta sexual indebida".
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

CUARTO testimonio: INACEPTABLE

«Con una de las beneficiarias que conocí en el Centro de acogida, nos hicimos muy amigos y confidentes. Los viernes en la noche la invito a comer a casa a solas, le cocino, y le regalo alguna cosa bonita. Ella se siente muy protegida y se pone contenta con mis presentes; me da unos abrazos muy afectuosos. Creo que me estoy enamorando».

Concluya la actividad presentando los siguientes mensajes clave:

- El nivel de incomodidad se puede describir en un espectro, y la incomodidad generalmente «se va intensificando» poco a poco.
- No se espera que todxs compartan los mismos puntos de vista sobre lo que es cómodo o incómodo.

- Cuando la persona blanco de un comportamiento inapropiado de naturaleza sexual se siente incómoda o lo percibe como ofensivo, el comportamiento puede clasificarse como acoso sexual.
- En otras palabras, es la persona blanco del hecho quien decide dónde «trazar la línea» entre el comportamiento aceptable e inaceptable y si «se ha traspasado esa línea».
- Es importante detener este comportamiento inaceptable lo antes posible porque crea un ambiente de trabajo propenso al abuso y puede derivar en una falta aún más grave.
- Piensen en la actividad de la caminata del poder e imaginen lo difícil que debe ser para nuestrxs beneficiarixs reportar/denunciar o detener las conductas indebidas; si no demostramos que nos importa crear una cultura y un ambiente saludables en nuestras oficinas, ¿cómo podemos promover una cultura y un ambiente saludables para nuestrxs beneficiarixs fuera de ellas?

Diapositiva 26:

Principios fundamentales de la EAS

<p>1 La EAS constituye una falta de conducta grave y es causa de desvinculación del empleo</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">NO HAY SEGUNDAS OPORTUNIDADES</p>	<p>2 Las actividades sexuales con niñxs (< 18 años) están prohibidas</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">NO SE DEBE MANTENER SEXO CON NIÑXS</p>	<p>3 El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo está prohibido, incluyendo involucrarse en prostitución</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">NO SE DEBE CONTRATAR/SOBORNAR A NADIE A CAMBIO DE SEXO</p>
<p>4 Se prohíbe toda relación sexual con personas beneficiarias que implique un uso indebido de la posición</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">NO SE DEBE MANTENER SEXO CON BENEFICIARIXS</p>	<p>5 Lxs trabajadorxs de la R4V están obligadxs a reportar cualquier preocupación relacionada con la EAS que implique a compañerxs de trabajo</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">REPORTAR SIEMPRE LOS CASOS DE EAS</p>	<p>6 El personal de la R4V tiene la obligación de establecer y mantener un entorno donde se prevengan la explotación y el abuso sexual</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">DESALENTAR LAS CONDUCTAS DE EAS EN SU ENTORNO</p>

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

Seis Principios Fundamentales del CPO Relacionados con la Explotación y el Abuso Sexual (12 de septiembre de 2019)

* Adaptado del Curso IASC "Digamos no a la conducta sexual indebida".

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

- A. Explique que existen 6 Principios Fundamentales Relacionados con la Explotación y el Abuso Sexual (EAS) que debe respetar todo el personal de las organizaciones de R4V, y que es nuestra responsabilidad liderar con el ejemplo, es decir, «hacer lo que predicamos».
- B. Explique brevemente cada uno de los principios.
- a El EAS por parte de trabajadorxs humanitarixs constituye una falta de conducta grave y, por lo tanto, es motivo de aplicación de medidas disciplinarias severas, incluida la desvinculación del empleo o contrato.

- b Cualquier actividad sexual con un/a niñx (menor de 18 años) está estrictamente prohibida, independientemente de las leyes y costumbres de lugar, de la edad de consentimiento fijada localmente y de la edad que se crea que tiene el/la menor de edad. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de el/la niñx.
- c El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo-incluidos los favores sexuales u otras formas de humillar, degradar o explotar- está estrictamente prohibido. Esto comprende favores sexuales u otras formas de comportamiento de explotación. También incluye contratar servicios de prostitución (incluso si la prostitución es legal en el país) y la prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas beneficiarias.
- d Se prohíbe cualquier relación sexual entre quienes brindan asistencia y protección humanitarias y una persona que se beneficia de ellas y que implique el abuso del rango o posición. Este tipo de relaciones socavan la honestidad y credibilidad de las acciones humanitarias.
- e Si un/a trabajador/a de la Plataforma R4V teme o sospecha que un/a colega-perteneciente a su organismo o a otro- está incumpliendo las normas sobre conducta sexual, debe notificarlo conforme a los procedimientos que establece dicha organización.
- f El personal de la Plataforma R4V debe crear y mantener un entorno de trabajo que motive a lxs colegas a comportarse de acuerdo a sus códigos de conducta e impida conductas sexuales inaceptables. El personal a cargo-en todos sus niveles- es responsable de respaldar e implementar sistemas que preserven este entorno.

Diapositiva 27:

Mensajes clave sobre acoso sexual (AS)

<p>1 El AS puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">LA PREVENCIÓN ANTES DE TODO</p>	<p>2 El AS puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el/la autor/a y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier rango y cualquier género</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">EL AS PUEDE SUCEDER EN CUALQUIER LUGAR</p>	<p>3 Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que lxs autorxs enfrenen las consecuencias</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">NO A LA IMPUNIDAD</p>
<p>4 La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada, confidencial e imparcial</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">APOYO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS</p>	<p>5 De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de ésta deben ser centrales en cualquier proceso y en los servicios de apoyo</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">LAS VÍCTIMAS ANTE TODO</p>	<p>6 Lxs empleadxs deben tratar a todxs sus colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado</p> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">LUGARES DE TRABAJO DONDE REINE EL RESPETO</p>

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

- A. **Explique** que, si bien este entrenamiento es principalmente acerca de explotación y abuso sexual, resulta pertinente repasar los mensajes clave sobre el acoso sexual (inspirados en el nuevo Código de Conducta del Sistema de las Naciones Unidas para prevenir el Acoso, incluido el Acoso Sexual). Cuando se trata de AS, tenemos la responsabilidad de liderar con el ejemplo, es decir, «hacer lo que predicamos».
- B. **Lea** cada uno de los mensajes clave relacionados con el acoso sexual (AS), y proporcione explicaciones a medida que avanza.

- a El AS puede adoptar muchas formas y escalar distintos grados de gravedad. El AS incluye la violación e intento de violación de un/a compañerx de trabajo. El AS es un acto de conducta (sexual) indebida, y cada organización debe tomar las medidas necesarias para prevenirlo.
- b El AS puede darse dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, incluso durante viajes oficiales o funciones laborales de tipo social. Puede ser perpetrado por cualquier colega, supervisor/a, par o subordinadx. Puede haber AS entre personas del mismo género o de diferentes géneros, y la víctima o autor/a pueden ser de cualquier género.
- c Todas las organizaciones deben establecer políticas y procesos adecuados para garantizar que las víctimas reciban un apoyo adecuado y que sus autorxs enfrenten las consecuencias que corresponda si se corroboran las acusaciones de AS.
- d Idealmente, la organización debe tener una política que brinde opciones de apoyo y asistencia a la víctima. Dicho apoyo y asistencia deben proporcionarse de manera cronológica, sensible, confidencial e imparcial. No debería ser necesario presentar un reporte/denuncia formal para recibir dicho apoyo y asistencia.
- e Cuando se enfrenta una situación de AS, siempre se debe adoptar un enfoque centrado en la víctima. Esto significa priorizar los derechos, las necesidades y las preferencias de la víctima cuando se la acompaña a través de cualquier proceso o se le ofrece apoyo.
- f Todo el personal debe demostrar un compromiso con la «tolerancia cero» hacia el AS. Deben tratar a todas las personas en el lugar de trabajo con cortesía y respeto, y con una conciencia de cómo lxs demás pueden percibir o recibir su propio comportamiento. Si son testigos de AS, se les debe alentar a tomar medidas cuando sea apropiado y donde se sientan cómodxs, después de consultar con la víctima. Deben apoyar a la víctima según corresponda y de la mejor manera posible.

Diapositiva 28:



Su organización
cuenta con
alguna política
que aborde la
conducta
sexual indebida ?



© R4V Colombia

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

A. **Pregunte** a las personas participantes si saben si su organización ha establecido políticas que aborden la conducta sexual indebida, el acoso sexual, la explotación sexual o el abuso sexual. Deben responder a través de una encuesta (poll) de Webex. Incluya las opciones de respuesta: «SÍ», «NO» y «No sé».

B. **‘Formule preguntas** sobre los resultados para estimular el debate.

- ¿La mayoría de las personas participantes respondieron «No sé»?
- ¿Las personas participantes de la misma organización tuvieron respuestas diferentes?
- En el caso de que existan tales políticas, ¿se comparten con todo el personal de la organización? ¿las personas participantes tienen una idea de su contenido?

Recursos adicionales de consulta:

- Principios del IASC sobre explotación y abuso sexual
- Boletín del Secretario General de la ONU sobre medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexual

Diapositiva 29:

2. Consideraciones sobre PEAS y COVID-19



© UNFPA



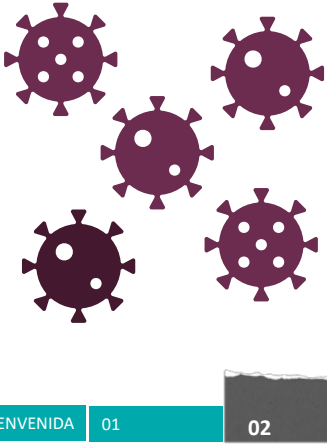
Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

OBJETIVOS DE LA PARTE 2:

- Reflexionar sobre el vínculo entre PEAS y COVID-19.
- Reflexionar acerca de qué actividades de PEAS pueden realizarse en el contexto de la pandemia.
- Entender los cambios que se produjeron en torno a la EAS a partir del comienzo de la pandemia.

Diapositiva 30:

Incremento de riesgos de EAS asociados al COVID – 19



- **Disminución de personal que brinda asistencia presencial:** mayor dependencia de ciertos actores; se puede reducir la supervisión del cumplimiento de los códigos de conducta y la eficacia de las medidas preventivas contra la EAS.
- **Aumento de nuevos actores para responder al COVID-19,** incluidos actores humanitarios no tradicionales, además de la contratación rápida de personal y socios: **insuficiente sensibilización sobre PEAS.**
- **Vulnerabilidad económica:** mayores riesgos de EAS (especialmente en mujeres, LGBTI, NNA, discapacidad, migrantes y refugiados).
- **Aumento del sexo por supervivencia.**
- **Restricciones de movilidad:** personas en situación de vulnerabilidad se movilizan solas para acceder a la ayuda humanitaria, aumentando riesgos de EAS.

BIENVENIDA 01 **02** 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí puede señalarse el grave impacto que tuvo el COVID-19 en la región, en particular en países como Brasil o Perú, y cómo ha afectado a las personas migrantes y refugiadas de Venezuela en particular.

Es importante poder resaltar que la pandemia de COVID-19 no crea nuevas responsabilidades, pero requiere fortalecer los compromisos de una política de Tolerancia Cero en materia de prevención y respuesta frente a EAS y adaptarlos a la situación actual.

Mensajes clave:

- El contexto convoca a adaptar estrategias y mecanismos de acercamiento a comunidades y respuesta a sus necesidades previas emergentes y futuras.
- La crisis pueden elevar el riesgo de ocurrencia de casos de EAS por parte del personal de la Plataforma R4V.

Para más información ver:

Plan Mundial de Respuesta Humanitaria:

https://www.unocha.org/sites/unocha/files/GHRP-COVID19_MayUpdate_Abridged_SPA.pdf

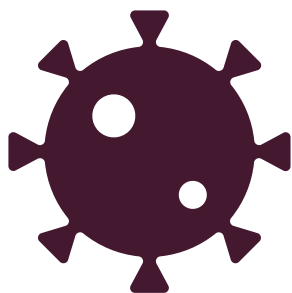
OEA- Crisis de migrantes y refugiados venezolanos:

http://www.oas.org/fpdb/press/OEA_Dic20-crisis-de-migrantes-y-refugiados-venezolanos-informe-de-situacion.pdf

RMRP 2020 – Revisión (COVID-19): <https://r4v.info/es/documents/details/77581>

Diapositiva 31:

Incremento de riesgos de EAS asociados al COVID – 19



- **Desescolarización de NNA:** más barreras en acceso a servicios esenciales (ej: almuerzos en comedores escolares); más cargas para personas cuidadoras que ya están en situaciones de vulnerabilidad.
- Esto aumenta los riesgos de EAS, en particular de las niñas, incluido el **riesgo de matrimonio infantil o explotación sexual comercial**.
- Las medidas de aislamiento y cuarentena pueden limitar la información sobre PEAS, y **restringir el acceso de las víctimas/sobrevivientes a mecanismos de reporte**.
- En casos de EAS, por la restricción de movilidad, se **reduce el acceso a rutas de orientación y a servicios** de asistencia para víctimas.

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Válgase de la información provista en esta diapositiva para explicar la relación entre EAS y COVID-19 y cómo pueden aumentar las situaciones de EAS durante la pandemia.

Recursos adicionales PEAS y COVID:

- Nota técnica IASC: Protección contra la explotación y abuso sexuales (PEAS) en la respuesta al COVID-19
- Guía IASC: Alerta de Género para brote de COVID-19
- Prevención de Explotación y Abuso Sexual en el contexto del COVID-19 en Colombia

Diapositiva 32:

3. La experiencia de la víctima y los reportes de la EAS



© ONUMUJERES Colombia



Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela

OBJETIVOS DE LA PARTE 3:

- Clarificar los roles/responsabilidades que el personal puede/debe jugar para responder a la explotación y abuso sexual.
- Identificar soluciones a los obstáculos para reportar/denunciar la explotación y abuso sexual.

Diapositiva 33:

Reportar NO ESTÁ SOLX

ACCIÓN INFORMAL

Compartir con su círculo de confianza

ACCIÓN FORMAL

- Mecanismo de reportes formales
- Formulario de reporte confidencial
- Reportar y detener el abuso

Explotación y abuso sexual

BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Explique que, como víctima de explotación o abuso sexual, puede recurrir a varias personas.

Señale que pueden optar por compartir la información sobre explotación y abuso sexual:

- Compartir o divulgar la información puede ser, simplemente, hablar con alguien en quien confía, si así lo decide.
- Compartir información también es un medio para buscar apoyo para sí mismxs o para la víctima. Tengan en cuenta que pueden buscar apoyo sin necesariamente tener que contarle a alguien su historia.

Sin embargo, el simple hecho de compartir la información no necesariamente conlleva medidas disciplinarias para el/la autor/a.

Presente algunos ejemplos de las personas con las cuales pueden hablar si optan por compartir:

- Círculo de confianza se refiere a supervisorxs, colegas, amigxs, familiares, etc.

- Dentro de la oficina, puede incluir al Departamento de Recursos Humanos, la Oficina de Ética, asistencia telefónica, apoyo psicosocial, Oficina Médica, Oficina de Mediación (Ombudsman) etc.

Haga hincapié en que lo importante de compartir información sobre la explotación y abuso sexual es tener el coraje de hablar con alguien y adoptar medidas positivas para enfrentar la situación.

Explique que, si desean ir un paso más allá con cualquier información sobre explotación y abuso sexual, pueden optar por reportar/denunciar formalmente la situación:

- Cada organización establece su propio proceso de reporte/denuncia.
- Es responsabilidad individual informarse sobre los procesos formales de reporte/denuncia en su organización.
- Los reportes formales pueden o no dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias a el/la autor/a, en función de si las acusaciones de explotación y abuso sexual están

fundamentadas y si la organización cuenta con políticas específicas.

- Hay que remarcar que compartir y reportar/denunciar formalmente no son mutuamente excluyentes.

Presente algunos ejemplos de personas con las cuales pueden hablar si optan por presentar un reporte/denuncia formal.

Si bien no hay garantía de que su organización ofrezca estos mecanismos institucionales, algunos ejemplos de recursos con quienes hablar dentro de su organización son: Recursos Humanos, Oficina de Ética, una línea de ayuda/línea directa, un Punto Focal (PEAS), la Oficina de Investigaciones, etc.

Diapositiva 34:

La experiencia de la víctima

Daño visible → Daño invisible

El impacto de la conducta sexual indebida

BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

INSTRUCCIONES PARA LA FACILITACION:

A. **Presente y explique** el enfoque de la perspectiva centrada en la víctima. Las personas participantes pueden usar el “chatbox” para agregar lo que creen que podría experimentar la víctima.

- Señale que hay dos categorías principales de experiencias de víctimas de EAS: daño visible y daño invisible.
- Mencione que no hay dos víctimas que reaccionen a la EAS de la misma manera.

Orientación general: Para esta diapositiva y las siguientes, no dé una clase: formule preguntas a las personas participantes para determinar cómo se manifestaría el daño invisible/visible, cuáles serían los síntomas de angustia emocional y cambios en los patrones de comportamiento. Deje que las personas participantes propongan las respuestas en lugar de darlas.

B. **[HAGA CLIC]** Explique el daño visible que puede infligirse a las víctimas de conducta sexual indebida.

Esto incluye daños físicos y daños sociales que son visibles para lxs demás.

- Dolor, lesiones físicas, cicatrices.
- Embarazo, infertilidad, ITS, VIH/SIDA.
- Menoscabo de la reputación, pérdida de empleo.
- Rechazo social, estigmatización.
- Etc.

C. **[HAGA CLIC]** Explique que las víctimas también experimentan una serie de daños invisibles.

Gran parte de ellos son daños psicológicos o emocionales que pueden o no ser visibles para lxs demás.

- El daño invisible también puede manifestarse de manera visible.
- Sentimientos de vergüenza, culpa, autorresponsabilidad.
- Sentimientos de aislamiento o rechazo.
- Miedo, incertidumbre, ansiedad, angustia.
- Confusión, depresión, ira.
- Sentimientos de desconfianza hacia lxs demás.
- Etc.


D. **Enfatice** los siguientes mensajes clave:


- Estos impactos en la víctima se han visto en todas las situaciones de conducta sexual indebida, incluido el acoso sexual.
- Cada víctima puede verse afectada de manera diferente y reaccionar de manera diferente a la experiencia de conducta sexual indebida; no hay impacto o reacción predeterminada para esta situación.

Diapositiva 35:


La reacción de la víctima

Síntomas de angustia emocional





Cambios en los patrones de comportamiento



El impacto de la conducta sexual indebida

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Explique que, cuando las víctimas sufren ese daño (diapositiva anterior), pueden reaccionar mostrando cambios en los patrones de comportamiento.

- Hipersensible, hiperreactivo.
- Impulsivo, impredecible.
- Hostil, violento, abusivo.
- Letárgico, apático.
- Fácil de influir, dependiente.
- Pasivo, indeciso.
- Antisocial, cerrado, cauteloso con los demás.
- Etc.

Señale que las víctimas atraviesan un período de profunda angustia emocional y sus reacciones pueden manifestarse en síntomas reconocidos de esta angustia.

- Reticencia a aceptar apoyo.
- Dificultad para expresarse.
- Dificultad para dormir, relajarse.
- Dificultad para comer, concentrarse.
- Incapaz de recordar.
- Temblores, estremecimiento.
- Etc.

Enfatice los siguientes mensajes clave:

- Estos son solo ejemplos de las reacciones de las víctimas.
- Es posible que una víctima no exteriorice ninguna reacción, pero esto no es motivo para creer que no está sufriendo.
- Cada víctima puede reaccionar de manera diferente; cada reacción es personal (única).

Diapositiva 36:

La reacción de la víctima



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Haga énfasis en que la reacción de la víctima puede estar influenciada por una serie de factores:

- La reacción o el comportamiento de la víctima pueden cambiar con el tiempo.
- Experiencias positivas posteriores.
- Experiencias negativas posteriores.
- Edad, madurez.
- Cultura, apoyo comunitario.
- Ambiente social o laboral.
- Género, situación de poder.
- Etc.

Diapositiva 37:

¿Qué mecanismos se precisan para que una persona se decida a reportar y buscar apoyo?



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Formule en voz alta esta pregunta a las personas participantes y agregue:


- Dada la sensibilidad de un caso, las barreras sociales y consecuencias para la víctima, si nos ponemos en sus zapatos: ¿Cuáles serían las razones por las que optarían

por reportar/denunciar formalmente? En otras palabras, ¿Qué esperarían ver como mecanismos/sistemas para decidirse a reportar/denunciar y buscar apoyo?

- Solicíteles que utilicen el botón de “levantar la mano” para poder intervenir y responder a la pregunta.
- Comente las respuestas con toda la clase.
- Muestre las respuestas en la pantalla.

Diapositiva 38:

¿Qué hacer frente a un caso de explotación o abuso?



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Formule la siguiente pregunta:

- ¿Debemos presentar un reporte/denuncia si escuchamos rumores sobre algún caso de explotación o abuso sexual?
- Las personas participantes pueden utilizar el chatbox para responder.

Escuche las respuestas y explique que, si existen dudas, se debe presentar un reporte/denuncia, siempre y cuando sea de buena fe.

Diapositiva 39:

Reportar es nuestra responsabilidad

EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL



Usted tiene la **obligación** de reportar formalmente toda sospecha o preocupación.

ACOSO SEXUAL



Su **obligación** de reportar Depende de las políticas de su organización

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

A. Subraye que su obligación individual de reportar/denunciar difiere si se trata de una situación de EAS o de AS.

B. Recuérdeles a las personas participantes sus obligaciones de reportar/denunciar todo acto de EAS como individuos:

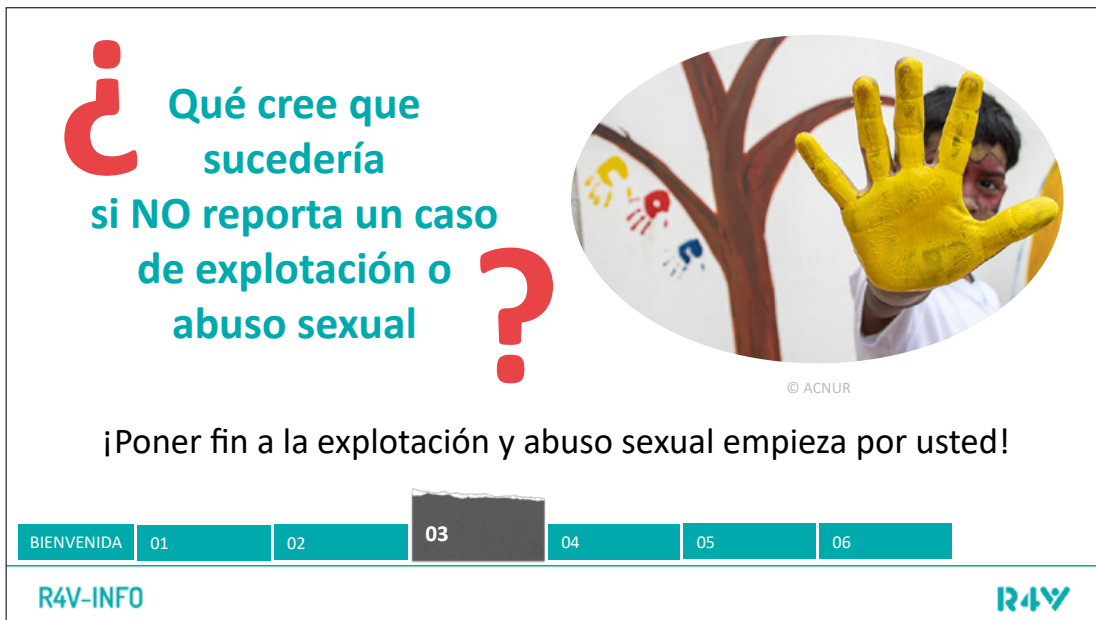
Todx trabajador/a de la Plataforma R4V tiene la obligación de reportar/denunciar formalmente los casos de explotación y los de abuso sexual (EAS).

Si eligen revelar un caso de EAS a una persona de su trabajo, ésta también tiene la obligación de reportar/denunciar formalmente la situación.

Recuérdeles sus obligaciones de reportar/denunciar todo acto de AS como individuo:

- No siempre es obligatorio reportar/denunciar el acoso sexual (AS).
- Su obligación de reportar/denunciar el AS depende de las políticas específicas de su organización.
- Por ejemplo, puede ser necesario el consentimiento de la víctima para reportar/denunciar un caso de AS.

Diapositiva 40:



¿ Qué cree que sucedería si NO reporta un caso de explotación o abuso sexual ?

¡Poner fin a la explotación y abuso sexual empieza por usted!

BIENVENIDA 01 02 03 04 05 06

R4V-INFO R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

- A. Explique que reportar/denunciar las conductas sexuales indebidas no es solo una obligación contractual.
- B. Pregúnteles a las personas participantes qué creen que sucederá si no reportan/denuncian un caso de explotación y/o abuso sexual.

Permita que compartan sus respuestas durante unos momentos antes de continuar.

Destaque:

- Reportar/denunciar es una forma de romper el ciclo de la explotación y el abuso sexual.
- No se trata de cumplir con «las reglas» o sus «obligaciones», sino de centrarse en ayudar a las víctimas, muchas de las cuales son las personas beneficiarias de la organización.
- Reconocemos que reportar/denunciar implica un proceso difícil y que se necesita valor, pero es muy necesario hacer un cambio positivo, persona a persona.
- Piensen en el cambio positivo que pueden hacer.

Diapositiva 41:

Reportar es nuestra responsabilidad



**Responsabilidades
de cada organización**

↔



**Responsabilidades
inter-agenciales**

**Si sospechan que existen casos de explotación
y abuso sexual, deben reportarlos**

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06



NOTAS PARA LA FACILITACION:

Duración: 4 minutos

A. Explique que cuando se trata de EAS, tanto su organización a nivel institucional, como todo el personal de la R4V a nivel colectivo e interagencial, tienen roles que desempeñar.

B. Señale las responsabilidades de la organización:

- La organización tiene la obligación de reportar/denunciar toda posible situación de EAS, de acuerdo a los Estándares Operativos Mínimos de PEAS. (<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>). Estos estándares se desarrollarán con mayor profundidad en la diapositiva 71.

Además, entre las **responsabilidades al interior de la organización** también se incluyen:

- Incorporar normas de protección contra la explotación y los abusos sexuales en los materiales de iniciación y orientación y los cursos de capacitación dirigidos al personal;
- Evitar que las personas responsables de actos de explotación y abusos sexuales vuelvan a ser contratadas o desplegadas sobre el terreno;
- Adoptar medidas adecuadas para proteger a las personas contra las represalias por haber reportao/denunciado

casos de explotación y abusos sexuales que involucran a miembros del personal.

Investigar las alegaciones de explotación y abusos sexuales de forma oportuna y profesional.

- Adoptar medidas inmediatas y adecuadas contra las personas miembros del personal que cometan actos de explotación y abusos sexuales.

Por su parte, **el compromiso y las responsabilidades interagenciales** o colectivas implican:

- Velar para que los mecanismos de reporte/denuncia para informar acerca de casos de explotación y abusos sexuales sean accesibles y que los puntos focales encargados de recibir los reportes/denuncias comprendan cómo llevar a cabo su labor.
- Proporcionar asistencia de emergencia básica a las personas denunciantes de casos de explotación y abusos sexuales.
- Informar periódicamente a las comunidades sobre las medidas adoptadas para prevenir y abordar los casos de explotación y abusos sexuales.
- Conseguir el apoyo de las comunidades y los gobiernos para prevenir y abordar actos de explotación y abusos sexuales.

(Para más información, ver la Declaración de compromiso sobre la eliminación de la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de las Naciones Unidas y personal ajeno a la Organización; 2006)

C. Recuérdeles las responsabilidades de cada individuo que trabaja en la R4V:

- Si bien es responsabilidad de la organización reportar/denunciar los supuestos casos de EAS, siempre es responsabilidad de cada individuo reportar/denunciar cualquier sospecha o inquietud de EAS a través de los mecanismos establecidos.
- Deben reportar/denunciar la situación de EAS si el/la presuntx autor/a es una persona de su organización o de otra organización de la R4V.

D. Pregunte: ¿Qué sucede si existe un caso de EAS en una organización parte de R4V?


Subraye que un caso de EAS en una organización de R4V puede afectar a la imagen y reputación de toda la Plataforma y nos afecta a todxs.

Diapositiva 42:

Cifras PEAS

¿Cuántos reportes creen que recibió la ONU en 2020?

¿Cuántas víctimas hubo reportadas en 2020?



© ADRA Ecuador

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Solicite a las personas participantes que utilicen el botón con el ícono de levantar la mano para responder a las preguntas de esta diapositiva.

Diapositiva 43:

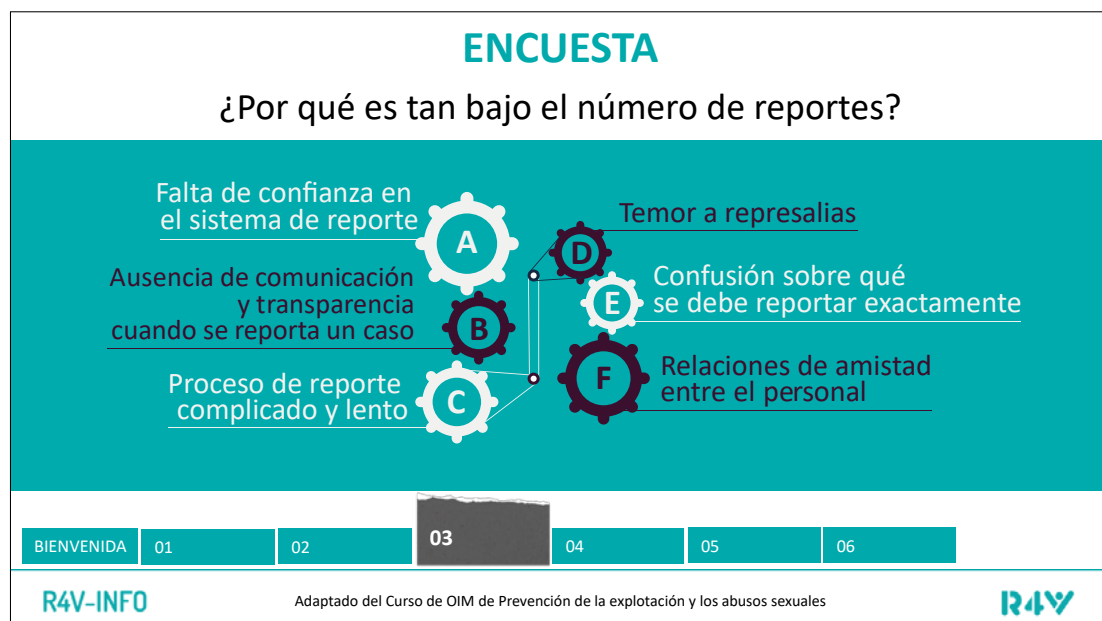


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Pregunte a las personas participantes cómo se sienten acerca de los hechos que acaban de descubrir:

- ¿Están impactadxs?
- ¿Esperaban cifras más altas/bajas?

Diapositiva 44:



NOTAS PARA LA FACILITACION:

Utilice la herramienta de ENCUESTA para realizar la siguiente pregunta: ¿Por qué es tan bajo el nivel de reportes/denuncias?

Opciones de respuestas:

- a. Falta de confianza en el sistema de reportes/denuncias
- b. Ausencia de comunicación y transparencia cuando se reporta/denuncia un caso
- c. Proceso de reportes/denuncias complicado y lento
- d. Temor a represalias*
- e. Confusión sobre qué se debe reportar/denunciar exactamente
- f. Relaciones de amistad entre el personal
- g. Todo lo anterior

*Si es necesario, explique lo que significa represalia:

“Cualquier daño directo o indirecto que se sugiera, se amenace con llevar a cabo o se lleve a cabo porque alguien

haya reportado/denunciado o facilitado información con respecto a un caso de explotación y abuso sexual, o haya cooperado en una investigación relacionada con dicho caso”. Algunos ejemplos de represalias incluyen: amenazar, apartar de determinadas funciones, hacer evaluaciones de desempeño negativas, rescindir o no renovar contratos”.

Comente en plenaria las respuestas surgidas de la encuesta.

Luego, formule a las personas participantes las siguientes preguntas:


-Como posibles testigos o víctimas de explotación y abuso sexual, ¿qué barreras para reportar/denunciar cree que enfrentan usted y sus colegas como miembros de su organización?

-Como posibles testigos o víctimas de explotación y abuso sexual, ¿qué barreras para reportar/denunciar cree que enfrentan las personas beneficiarias?

Diapositiva 45:

La punta del iceberg

- Casos explotación y abuso subreportados
- Los casos representan solo una fracción del total
- Mayoría de las víctimas no pueden acceder a servicios y no pueden reportar
- En muchas situaciones humanitarias, las personas señalan que su principal prioridad es cubrir las necesidades básicas de sobrevivencia de sus familias
- Algunas víctimas no son conscientes de las consecuencias de la violencia sexual o no saben cómo y dónde acceder a servicios de atención
- Miedo a represalias, rechazo de familiares y comunidad



© Save the Children

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
Adaptado de "Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies", GBV AoR, 2019.
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Posterior a la encuesta, utilice esta diapositiva para explicar algunas de las razones por las cuales son bajos los casos reportados de EAS en contextos humanitarios y de emergencias.

Subraye que los casos reportados/denunciados son solo “la punta del iceberg” y que por cada caso reportado, hay muchos más que no se han reportado/denunciado. Por eso, que haya cifras bajas, no quiere decir que haya pocos casos, por lo cual no debemos minimizar el fenómeno de la EAS.

Diapositiva 46:

Las cifras en contextos de emergencia

Obtener **datos sobre la prevalencia** de violencia de índole sexual **no debería** ser la prioridad de lxs actores humanitarios durante una emergencia

Existe un alto nivel de subregistro y los riesgos de seguridad asociados con la obtención de estos datos en tales situaciones son significativos

Principal prioridad: establecer medidas de prevención y respuesta; luego, establecer sistemas de datos seguros y éticos según lo permitan las condiciones

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Refuerce los siguientes mensajes:

-Cuando se examina la explotación sexual y el abuso en situaciones humanitarias, la discusión en general se da en torno a cuántos casos se han reportado. Si bien tener los números en un principio parecería la forma más lógica y

eficiente de entender un tema, colocar demasiado énfasis en contar los casos puede resultar contraproducente.

-Concentrarse solo en los números no solo hace que no capturemos el verdadero alcance y escala de la EAS, sino que puede exponer a las personas sobrevivientes a mayor daño y llevar a una mala interpretación de los datos.

Diapositiva 47:

4. Los mecanismos interinstitucionales de denuncia/reporte comunitario



© ONUSIDA




Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela

OBJETIVOS:

- Que las personas participantes entiendan qué es un mecanismo interinstitucional de reporte/denuncia comunitaria
- Que las personas participantes reflexionen y cuenten con herramientas acerca de cómo crear o fortalecer un mecanismo al interior de sus organizaciones

Diapositiva 48:

Mecanismo Interinstitucional de reporte/denuncia Comunitaria (IA CBCM)



Proceso interinstitucional que **vincula** al mecanismo de reporte interno con los mecanismos de reporte de explotación y abuso sexual (EAS) de cada agencia/organización

Proceso de coordinación basado en acuerdos entre lxs actores del SNU, socios implementadores y otrxs actores humanitarixs y de desarrollo en el contexto correspondiente (como la **R4V**)

No se hace referencia a un solo mecanismo, sino a un **proceso de vinculación entre los mecanismos existentes**. Es posible que lxs actores puedan establecer mecanismos de reporte conjuntos en lugares donde identifiquen la posibilidad y necesidad de hacerlo

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Explique que un mecanismo de reporte/denuncia comunitaria es un sistema de reporte/denuncia comunitaria basado en la participación de la comunidad, que combina estructuras comunitarias formales e informales y facilita y fomenta la presentación de reportes/denuncias en condiciones de seguridad —en particular sobre casos de explotación y abusos sexuales—, las cuales se remiten posteriormente a las entidades pertinentes para su seguimiento.

Enfatice por qué son necesarios e importantes los mecanismos: Gracias a su carácter interinstitucional, un mecanismo puede recibir reportes/denuncias contra agentes de múltiples organizaciones y remitirlas a la unidad correspondiente de cada organización para que ésta efectúe un seguimiento. En su conjunto, el mecanismo de reporte/denuncia comunitaria constituye un medio pertinente y eficaz para dar respuesta de forma integral a los casos de explotación y abusos sexuales que se producen en la R4V.

Pregunte a las personas participantes:

¿Cómo creen que afecta la respuesta si hay una víctima de una organización X? ¿Creen que afecta de alguna manera a la organización Y?


Luego **aclare** que a veces las personas no saben que dentro de la R4V hay organizaciones distintas, o que prefieren reportar/denunciar a cierta organización por sobre la persona perpetradora de la organización X porque se sienten más seguras.

Para mayor información acerca de Mecanismos Interinstitucionales de Denuncia Comunitaria para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual, ver la Guía de Mejores prácticas “Mecanismos interinstitucionales de denuncia comunitaria” (IA CBCM): https://interagencystandingcommittee.org/system/files/guia_de_mejores_practicas_0.pdf

Diapositiva 49:

Mecanismo Interinstitucional de reporte/denuncia Comunitaria (IA CBCM)

Objetivo principal: que **cualquier persona** de la comunidad pueda **presentar una alegación de EAS** ante cualquier mecanismo y que la reporte llegue a la organización, mientras el/la reportante recibe la asistencia necesaria



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Señale que un mecanismo de reporte/denuncia comunitaria es un sistema que depende de la contribución de la comunidad para poder adaptar su estructura a las particularidades culturales y las cuestiones de género y potenciar así su seguridad y eficacia.


La **principal prioridad** de este tipo de mecanismos es prestar ayuda a lxs víctimas de actos de explotación y abusos sexuales, facilitar la presentación y remisión de reportes/denuncias sobre estos casos y cumplir una función preventiva poniendo en marcha actividades de capacitación y concientización.

Diapositiva 50:

Mecanismo Interinstitucional de reporte Comunitario



Mecanismo de reporte interno: Mecanismo oficial de una organización/agencia/fondo/programa, en el cual su personal puede hacer una reporte de EAS



Mecanismo de reporte: lugar/mecanismo/oficina/persona para reportar casos de EAS. Los reportes de un mecanismo tienen que ser transferidas al mecanismo de reporte interno de la organización/agencia/fondo/programa para investigación

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Los acuerdos, generalmente en forma de un Protocolo Operativo Estándar (SOP) interinstitucional o Términos de Referencia, aclaran los compromisos de los actores integrantes del IA CBCM en temas de intercambio de información, recepción y remisión de casos y asistencia enfocada en las víctimas.

Los mecanismos de reporte de cada agencia/organización que forman parte del proceso del IA CBCM deben tener la participación de las comunidades sobre el diseño, la implementación y el monitoreo de los procesos de gestión de reportes/denuncias.

Diapositiva 51:

Pasos para el establecimiento de un Mecanismo Interinstitucional

- 1. Asegurar compromisos con el diseño, implementación y evaluación del IA CBCM**
- 2. Desarrollar la infraestructura del IA CBCM** (Aclarar roles y responsabilidades; Mapear los mecanismos existentes; Capacitar actores relevantes/Puntos Focales PEAS en el sistema de recepción de reportes, remisión de casos, seguimiento de alegaciones y asistencia a la víctima; Formular el SOP interinstitucional).
- 3. Sensibilizar personal y comunidades afectadas sobre el IA CBCM**
- 4. Monitoreo, evaluación y ajustes al IA CBCM**

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Desarrolle los contenidos de la diapositiva:

A. Asegurar compromisos con el diseño, implementación y evaluación del IA CBCM.

El IA CBCM requiere compromisos del alto nivel por parte de todos sus integrantes. Los compromisos tratan de gobernanza, financiación y gestión del mecanismo e incluyen el nombramiento de puntos focales PEAS, liderar con el ejemplo, normas de calidad y rendición de cuentas, apoyo y financiación al trabajo interinstitucional de PEAS etc. Los compromisos de alto nivel son claves para asegurar la sostenibilidad del IA CBCM.

B. Desarrollar la infraestructura del IA CBCM.

Aclarar roles y responsabilidades. Esto incluye el rol de el/la Coordinador/a Residente, Comité Directivo del alto nivel/ equivalente para el liderazgo y la supervisión estratégica

del mecanismo, Coordinador/a PEAS y Puntos Focales PEAS a nivel nacional y en terreno.

Mapear los mecanismos de reporte/denuncia existentes:

Un mapeo de los mecanismos de queja, a nivel nacional y en terreno, es necesario para identificar las brechas sobre dónde faltan mecanismos seguros y accesibles. Un segundo paso, basado en los resultados del mapeo, será identificar medidas de fortalecimiento de los mecanismos existentes y/o crear mecanismos nuevos, para asegurar que haya una respuesta a los reportes/denuncias que cumpla con los estándares de seguridad y accesibilidad basados en insumos y retroalimentación de las comunidades/personas participantes en proyectos y programas. Los mecanismos de queja pueden ser los mecanismos individuales de una agencia/organización o mecanismos compartidos entre varias agencias/organizaciones.

Capacitar a las personas relevantes/Puntos Focales PEAS en el sistema de recepción de reportes/denuncias, incluida la asistencia a la víctima, basado en los principios

de respeto, confidencialidad y de seguridad para la víctima. Cada integrante del IA CBCM tiene que poseer la capacidad de proveer información a las víctimas de EAS sobre sus derechos, incluyendo la asistencia que pueden recibir por parte de las instituciones responsables de proveer los servicios a través de las rutas de atención de violencia basada en género (VBG).

Otra de las actividades dentro del desarrollo de la infraestructura del IA CBCM tiene que ver con capacitar a las personas relevantes/Puntos Focales PEAS en el proceso de remisión de casos y seguimiento a las alegaciones con la Coordinadora PEAS y/o lxs Puntos Focales de PEAS de otra agencia/organización.

Formular el SOP interinstitucional: El SOP (Protocolo Operativo Estándar) interinstitucional constituye la base fundamental del IA CBCM. Incluye instrucciones, define roles y establece responsabilidades de lxs integrantes que conforman el IA CBCM. Este procedimiento insta los acuerdos sobre la recepción de casos y las rutas para

su remisión, así como también los protocolos para la asistencia a las víctimas. La revisión y aprobación del SOP por cada integrante es clave para asegurar los compromisos requeridos para el funcionamiento del mecanismo.

C. Sensibilizar al personal y a las comunidades afectadas sobre el IA CBCM.

La sensibilización al personal, personal asociado y comunidades acerca del IA CBCM es necesario para que el IA CBCM cumpla con su objetivo de recibir y remitir casos de una manera eficaz, segura y confidencial.

D. Monitoreo, evaluación y ajustes al IA CBCM.

El IA CBCM tiene que ser evaluado regularmente, revisando si el mecanismo recibe reportes/denuncias, de qué tipo, si las comunidades se sienten seguras y cómodas de reportar, si hay algún grupo en particular que no usa el mecanismo y por qué, etc.

Diapositiva 52:

Mecanismo Interinstitucional de reporte: Buenas Prácticas

Lxs usuarixs son consultadxs y contribuyen al diseño de mecanismos

Los mecanismos aseguran la confidencialidad

Se responde a los reportes de manera adecuada en tiempo y forma

Todxs lxs usuarixs están informadxs sobre cómo acceder al mecanismo y la respuesta que pueden esperar

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06





R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Mencione las buenas prácticas enlistadas en esta diapositiva. Si tiene tiempo, puede preguntar a las personas participantes si desean mencionar otras buenas prácticas sobre los mecanismos interinstitucionales de reporte/denuncia.

Diapositiva 53:

Distintas opciones para mecanismos de reporte. Cuatro puntos comunes a tener en cuenta

	<p>Las personas en el centro: así se facilita que puedan acceder al mecanismo</p>		<p>Ser realista: desde el comienzo saber que cada acción tomará más de lo anticipado</p>
	<p>Intentar sumar la mayor cantidad de organizaciones posibles</p>		<p>Si creas un buen mecanismo, los reportes llegarán</p>

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Recuerde a las personas participantes que el objetivo principal de un Mecanismo Interagencial de Denuncia Comunitaria es permitir que las personas puedan realizar reportes/denuncias de forma segura, efectiva y de manera culturalmente apropiada. Hacer énfasis en que hay distintas formas que puede tomar un mecanismo (desde una persona en un escritorio bajo una carpa, pasando por un buzón, hasta una Plataforma web de reporte/denuncia), pero siempre es importante poder contar con uno, colocar a las personas en el centro de la acción y ser realistas.

Diapositiva 54:

Responsabilidades al interior de un Mecanismo





© HIAS Ecuador

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Es importante **resaltar** que cada organización debe contar con su propio mecanismo interno y debe dejarse en claro y por escrito los roles y niveles de responsabilidad de cada persona (por ejemplo, no es lo mismo el nivel de responsabilidad de un/a pasante que de un Jefe de misión).


También puede **subrayar** que, si bien existe una responsabilidad colectiva de realizar actividades de PEAS, reportar/denunciar si se sabe de un caso, etc., las autoridades máximas de cada organización se deberían encontrar a la cabeza de las acciones de PEAS, siendo las principales responsables de velar por el correcto funcionamiento del mecanismo y por lograr que los reportes/denuncias lleguen a buen puerto.

Diapositiva 55:

Mecanismos en el marco de R4V



Para garantizar que las personas afectadas estén en el centro de cualquier iniciativa de PEAS, se deben **establecer vínculos entre los actores de AAP y PEAS** y armonizar las acciones sobre el terreno



En la medida de lo posible, no deben generarse canales específicos para la reporte de EAS, sino que todo mecanismo de reporte debería poder recibir reportes de EAS y deben contemplarse las consideraciones específicas para que los canales disponibles puedan recibir este tipo de reportes. Las plataformas nacionales y subregionales deben garantizar que las estrategias, las redes y los mecanismos de presentación de informes de AAP y PEAS estén vinculados y se basen en su respectivo valor añadido

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Válgase de la información provista en esta diapositiva para brindar algunas especificaciones acerca de los Mecanismos al interior de la R4V.

Diapositiva 56:

Recomendaciones durante la pandemia

Adaptar y **fortalecer** mecanismos de **reporte** ya existentes, teniendo en cuenta las restricciones de movilidad

Consultar a las **comunidades** sobre su **método preferido de reporte** durante la **situación de COVID-19**, teniendo en cuenta un enfoque diferencial de género, edad y diversidad

Capacitar **trabajadorxs de primera línea**, con mayor probabilidad de recibir reportes EAS, en mecanismos de reporte y cómo manejar un presunto caso. También a puntos focales PEAS sobre nuevas modalidades de servicios

Garantizar que las **víctimas de EAS accedan a rutas de atención y servicios** complementarios para las víctimas de VBG

Garantizar la **incorporación de PEAS en todas las respuestas sectoriales** adaptadas a la situación de COVID-19

Actualizar y difundir **protocolos** y material para la prestación de servicios para víctimas de VBG y EAS durante la situación COVID-19

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Resaltar que, donde los mecanismos de reporte/denuncia físicos no estén disponibles por la situación de COVID-19, se deberían implementar mecanismos alternativos que sean accesibles para población en riesgo, como líneas telefónicas, correos electrónicos, etc. Recordar que todos los mecanismos de reporte/denuncia deben garantizar la seguridad, confidencialidad y un enfoque centrado en la víctima.

Entre el material y protocolos a actualizar y difundir se incluyen: SOPs locales y nacionales, mapeos de servicios y su actual modalidad de prestación, guías para orientación telefónica a víctimas y material comunicativo sobre rutas de atención y servicios complementarios.

Diapositiva 57:

Ejemplo: R4V Ecuador




BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí puede **presentar el ejemplo** del Protocolo realizado en la R4V Ecuador:


A partir del Grupo de trabajo en protección en Ecuador –aunque normalmente la PEAS va más allá de la responsabilidad de los actores de Protección—, se estableció un protocolo interagencial de PEAS, validado por el GTRM (Grupo de Trabajo sobre refugiados y migrantes –el grupo de coordinación intersectorial de la Plataforma Nacional de R4V). El protocolo establece un proceso interagencial claro para reportar/denunciar y lidiar con reportes/denuncias de EAS y provee lineamientos en la asistencia interagencial a víctimas. Otras actividades vinculadas a esto fueron un entrenamiento en PEAS para miembros de la Plataforma, el establecimiento de una red de puntos focales interagenciales en PEAS, y consultas conjuntas con la comunidad sobre PEAS y mecanismos de reporte/denuncia.

Diapositiva 58:

Ejemplo: Perú

En Perú, desde el comienzo de la pandemia, y para mejorar los canales de comunicación con personas refugiadas y migrantes, el ACNUR estableció una **línea telefónica gratuita** que puede recibir reportes de la comunidad.

El personal que atiende la línea ha sido entrenado en cómo recibir y reportar reportes de EAS y la línea posee una extensión directa donde las personas que llaman pueden marcar y recibir un mensaje automático con los números de extensión, uno de los cuales es para **realizar reportes de EAS**, y conecta directamente con el teléfono de los Puntos Focales de PEAS de ACNUR para recibir el reporte.



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí puede presentar el ejemplo de Perú. Posteriormente, puede preguntar a las personas participantes si conocen otros ejemplos de sus localidades que quieran compartir.


Diapositiva 59:

La asistencia a víctimas de EAS

Escuchar

Empatizar

Actuar



Víctima
de conducta sexual indebida

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
Imagen adaptada del Curso IASC Digamos no a la conducta sexual indebida
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACIÓN:

A. Explique que si se le acerca una víctima, testigo u otra persona afectada por cualquier forma de conducta sexual indebida (EAS o AS), puede brindarle su apoyo.

B. Empatizar:

- La víctima es la persona más afectada por la conducta indebida, pero familiares cercanos, compañerxs y testigos también pueden verse profundamente perjudicadxs.
- Ponerse en el lugar de la persona.
- Tranquilizar a la persona asegurándole que lo que dice se mantendrá de manera privada y solo se compartirá con las personas que deben llevar a cabo la investigación y necesitan saber lo que ha sucedido (“need to know basis”).

C. Escuchar:

- Mantener la calma, incluso si la situación conmueve.
- Tener en cuenta las palabras o reacciones que pueden desencadenar más estrés emocional en la persona.
- Preguntarle a la persona si necesita algún apoyo.

D. Actuar:

- Solicitar a la persona su consentimiento para tomar cualquier medida, especialmente si implica divulgar sus datos personales.
- Remitir a (o brindar) los servicios apropiados de ayuda y asistencia.
- Concentrarse en las necesidades inmediatas de la persona, incluida su seguridad.
- Mantener un ambiente seguro para la persona.
- Aplicar el principio de «no hacer daño» (¿Las acciones que elija tendrán consecuencias negativas para la víctima?).

E. Enfatice los siguientes mensajes clave:

- Todxs podemos ayudar a que una situación de conducta sexual indebida cause menos daño si respondemos adecuadamente.
- Parte de la respuesta adecuada es reportar/denunciar.

Diapositiva 60:

La asistencia a víctimas de EAS

SALUD
Servicios sanitarios, incluida la atención médica o de salud mental

APOYO PSICOSOCIAL
Apoyo psicosocial, incluidos el apoyo psicológico y social

APOYO JURÍDICO
Servicios jurídicos

MATERIAL
Suministro de alimentos, ropa, alojamiento temporal

La seguridad de las víctimas de explotación y abusos sexuales siempre es una prioridad

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

A. Comente que las víctimas de explotación y abusos sexuales pueden tener distintas necesidades. A continuación, presente los elementos en la pantalla.

Mencione también que la finalidad de la asistencia que se presta a las víctimas no es servir como compensación y no será considerada, ni en parte ni en su totalidad, como una compensación por los daños o perjuicios causados por la explotación y los abusos sexuales.

El tipo de asistencia que se debe prestar se determinará tras la evaluación de las necesidades de la víctima de explotación y abusos sexuales y con su consentimiento previo.

Muestre los siguientes ejemplos reales relacionados con la asistencia que se ha prestado a víctimas de explotación y abusos sexuales en el pasado, para que las personas participantes se hagan una idea de cómo se contextualizan los elementos que aparecen en la pantalla:

- Servicios jurídicos: facilitar un/a abogado/a a la víctima si es necesario, prestar asistencia para adoptar las

medidas judiciales necesarias para probar la paternidad en caso de violación o explotación sexual, etc.

- Apoyo material: reubicar a las víctimas y a sus familias si existe un riesgo para la seguridad debido a que la persona perpetradora se encuentra demasiado cerca, etc.
- Apoyo psicosocial: asistencia de un/a trabajador/a social a la víctima y su familia, etc.
- Servicios médicos.

B. Explique que la prestación de asistencia a las víctimas de explotación y abusos sexuales dependerá del contexto local y que cada organización tendrá un mecanismo y dispositivos de asistencia para víctimas de EAS.

Para más información, ver el Protocolo de asistencia a víctimas:

<https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/>

www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_victims_assistance_protocol_spanish_final.pdf

Diapositiva 61:

Deber de protección - Principio de no causar daño

¿ Pueden mis acciones empeorar la situación de la víctima ?



©Edgar Andrés Beltrán/Colombia

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

A. Pregunte si conocen el enfoque de “No causar daño”. Pídale a una persona participante que use el botón de levantar la mano para explicar lo que significa. Comente que lo importante es tener siempre presente quién es la víctima (enfoque centrado en las víctimas) y que todas las decisiones que se adopten giren en torno a ella.

- En los últimos decenios, el principio de “no causar daño” se ha integrado en varias esferas de la labor programática de diversas organizaciones, ya que es el principio ético fundamental de la mayoría de las esferas de trabajo de la medicina.
- Un acto de explotación y abusos sexuales puede limitarse a ser un acto dañino más en la vida de una persona. Es posible que, antes de que se produjera el acto de explotación y abusos sexuales, la persona hubiera sufrido otros daños, como actos de violencia doméstica, o incluso que la persona tuviera que haber huido de un conflicto. Por lo tanto, puede que la persona ya haya sufrido daños anteriormente.
- Toda organización que preste asistencia a las víctimas de explotación y abusos sexuales, tiene la responsabilidad ética de evaluar el posible daño de cualquier acción propuesta. Si existe alguna razón para creer que una entrevista, examen o procedimiento puede empeorar la situación de la persona, será preciso abstenerse de llevar a cabo tal entrevista, examen o procedimiento en ese momento.

B. Mencione que ello también incluye:

- Adoptar medidas para evitar o reducir al mínimo cualquier efecto adverso derivado del deber de protección, en particular, el riesgo de exponer a las personas a un mayor peligro o de infringir sus derechos.
- No seguir exponiendo a las personas a peligros físicos, violencia u otras vulneraciones de sus derechos.
- No menoscabar la capacidad de la población afectada para protegerse a sí misma.
- Gestionar la información confidencial de forma que no ponga en peligro la seguridad de las personas informantes o de aquellas que puedan ser identificadas a partir de dicha información.

C. Brinde algunos ejemplos relacionados con la asistencia y pregunte a las personas participantes qué consecuencias imprevistas podrían acarrear tales acciones a las víctimas si los riesgos (relacionados con la realización de tales acciones) no se evalúan adecuadamente con anterioridad. Aquí algunos ejemplos:

- **Servicios jurídicos:** facilitar un/a abogado/a a la víctima si es necesario, prestar asistencia para adoptar las medidas legales necesarias para probar la paternidad en caso de violación o explotación sexual, etc.: Se

atrae la atención hacia el caso de la víctima; el caso se hace público.

- **Apoyo material:** reubicar a las víctimas y a sus familias si existe un riesgo para la seguridad debido a que la persona perpetradora se encuentra demasiado cerca, etc.: Se aísla a las familias de su comunidad y de sus ingresos.


- **Apoyo psicosocial** que no tiene en cuenta las condiciones sociales o particulares de la víctima: asistencia de un/a trabajador/a social a la víctima y su familia, etc.: Se atrae la atención hacia el caso de la víctima; el caso se hace público.

D. Concluya la actividad.

Diapositiva 62:

Cómo adoptar un enfoque centrado en la víctima

- Estar informadx sobre EAS y mecanismos de reporte en mi organización e interagenciales
- Escuchar sin juzgar
- No desestimar ni minimizar ningún testimonio
- Preservar la confidencialidad y la seguridad de la víctima



©Americares / Ana María Ariza

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Resalte los mensajes claves de esta diapositiva, enfatizando la responsabilidad individual de cada persona que está al tanto de una situación de EAS y cómo debe actuar.

Diapositiva 63:

5. La PEAS en el marco de la Plataforma R4V



© IDB Guyana / Alison Elias



Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

OBJETIVOS DE LA PARTE 5:

-Que las personas participantes entiendan la importancia de incluir actividades de PEAS en el marco de la R4V.

-Que las personas participantes sepan qué tipo de actividades de R4V incluir y cómo incorporarlas en sus planes de respuesta.

Diapositiva 64:

¿Cómo incorporar la PEAS en los planes de respuesta?


Los Estándares Operativos Mínimos de IASC para la PEAS establecen cuatro pilares para el trabajo:

1. **Gestión y coordinación**
2. **Colaboración y apoyo de la población local**
3. **Prevención**
4. **Respuesta**



© OIM Guyana

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Esta sección está destinada para personas que tengan responsabilidades de coordinación y planeación al interior de la Plataforma R4V.

Explique que los cuatro pilares expuestos pueden servir de base para la formación de un Plan de Acción colectivo de la PEAS a nivel nacional para las Plataformas R4V, así como un Plan de Acción de la PEAS a nivel organizacional interno para socios de plataformas individuales.

Diapositiva 65:

Actividades de PEAS que pueden realizar las organizaciones en la R4V

1. Gestión y Coordinación:

- Incorporar **funciones y responsabilidades de puntos focales de PEAS** en planes de trabajo y evaluaciones de desempeño.
- **Códigos de conducta** donde aún no existan.
- **Capacitaciones** de PEAS para líderes y personal de organizaciones miembros de R4V.

2. Colaboración y apoyo de la población de la comunidad local:

- Sensibilizar sobre los **derechos de la población afectada**.
- Obtener **comentarios de la población local** sobre la idoneidad y eficacia de actividades de PEAS.



© ONUMUJERES

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí también puede **brindar algunas sugerencias** sobre cómo incluir actividades de PEAS en el RMRP: Se recomienda trabajar con el punto focal de PEAS regional (o el punto focal nacional si hay uno) y el liderazgo técnico de PEAS respectivo a nivel organizacional e interagencial (ejemplo, el Task Force de PEAS, si existe) para incluir líneas de actividad específicas de PEAS dentro de las sumisiones de las organizaciones apelantes a nivel regional, nacional/subregional para el RMRP. Otra opción es incluir las actividades colectivas y coordinadas de PEAS reflejadas como un porcentaje de la respuesta general.

Puede también aprovechar y **pedir a las personas participantes** que coloquen en el chatbox otros ejemplos de actividades en torno a la PEAS que hayan realizado o consideren que las organizaciones pueden realizar en el marco de la R4V.

Diapositiva 66:

Actividades de PEAS que pueden realizar las organizaciones en la R4V

3. Prevención:

- Identificar **riesgos de EAS** dentro de las actividades.
- Utilizar mecanismos para evitar la vinculación de personal que ha cometido actos de EAS (esquemas interagenciales de divulgación de mala conducta).

4. Respuesta:

- Nuevos **mecanismos de reportes y retroalimentación** internos a cada organización socia (CFM) de R4V (o fortalecer los existentes).
- **Canales de reporte** para las víctimas.
- Centro de revisión de reportes para la recepción e investigación de los mismos.
- Protocolos organizacionales de reporte.
- **Presupuesto para la asistencia a las víctimas** (incluido apoyo médico y psicológico).

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

Diapositiva 67:

Actividades colectivas de PEAS en el contexto de la R4V

1. Gestión y Coordinación:

- Comité / **Red de puntos focales** PEAS de las diferentes organizaciones socias de R4V.
- Crear y/o sumarse a un **Plan de Acción**.
- Incluir **PEAS como tema permanente** en reuniones de la Plataforma.
- **Capacitación** para socios de R4V sobre PEAS.

2. Colaboración y apoyo de la población de la comunidad local:

- Actividades conjuntas de **divulgación comunitaria y sensibilización** de la población afectada para que la población sepa que está estrictamente prohibido que el personal cometa actos de EAS; que las personas beneficiarias tienen derecho a asistencia humanitaria no condicionada a favores sexuales; y **cómo reportar** incidentes de EAS.
- Colaborar con grupos de trabajo de Comunicación con Comunidades (**CwC**) para fortalecer el alcance comunitario. Acordar **mensajes comunes para transmitir** a la población afectada.

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí puede aprovechar y pedir a las personas participantes que coloquen en el chatbox otros ejemplos de actividades colectivas en torno a la PEAS que hayan realizado o consideren que se pueden realizar en el marco de R4V.

Diapositiva 68:

Actividades colectivas de PEAS en el contexto de la R4V

3. Prevención:

- **Capacitación** contextualizada que todas las organizaciones de R4V puedan utilizar.
- Apoyar a sectores nacionales específicos en la identificación de **riesgos de EAS** e integrar medidas de PEAS en programas.



4. Respuesta

- Establecer Mecanismos de reportes Basados en la Comunidad (**CBCM**) interagenciales para vincular los existentes entre agencias a través de SOP.
- **Trabajar con los subsectores de VBG y protección de la niñez:** establecer rutas de referenciación de asistencia a las víctimas de PEAS a servicios especializados prestados por estas áreas.

BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Se puede también **aclarar** que los SOP interagenciales sobre CBCM se establecen sobre la base de consultas con todos los actores pertinentes, incluidas las comunidades, y luego se difunden y se implementan con el personal adecuadamente capacitado. Los SOP incluyen rutas de referenciación de reportes/denuncias y asistencia a víctimas.

Como conclusión, es importante remarcar que todas las actividades que se hagan sobre PEAS en el marco de la R4V deben ser coordinadas con los mecanismos ya existentes en el país, por ejemplo los llevados a cabo por el UNCT o el PEAS Task Force (donde exista). Mencione que a continuación se mostrarán dos ejemplos de actividades de PEAS en el marco de la R4V en la región.

Diapositiva 69:

Ejemplo: Colombia

En Colombia existe un **Grupo de trabajo interagencial en PEAS** que organiza reuniones regulares con la Red de puntos focales de PEAS con ONGs para asegurar la inclusión e intercambio de información y buenas prácticas. El Grupo de Trabajo interagencial en PEAS reúne a diferentes coordinaciones como la **Plataforma Nacional de R4V** y el UNCT, para crear un mayor impacto y alcance y evitar la duplicación de esfuerzos y tareas.



BIENVENIDA

01

02

03

04

05

06

R4V-INFO

R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Mencione que este es un muy buen ejemplo de cómo se realizaron acciones de PEAS en el marco de la R4V de manera coordinada y basándose en lo que ya estaba hecho por parte del UNCT y el Grupo de trabajo interagencial de PEAS.

Si hay alguna persona participante de Colombia en el entrenamiento, puede preguntar si conoce este Grupo y si puede agregar más información sobre el tema.

Diapositiva 70:

Ejemplo: R4V Brasil

En Brasil, a partir de la coordinación de la **Plataforma R4V**, se realizaron **entrenamientos interagenciales en PEAS** en áreas de frontera y centros de tránsito en Roraima y Manaus. Los mismos incluyeron a participantes miembros de la Plataforma, así como a organizaciones locales y fuerzas armadas (dado que éstas brindan una respuesta humanitaria a personas refugiadas y migrantes). Las agencias de la ONU compartieron la facilitación del entrenamiento de acuerdo con sus áreas de experiencia.



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
R4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Mencione que este es un muy buen ejemplo de trabajo interagencial en PEAS, coordinado por la Plataforma R4V, donde se incluyeron actores que brindan asistencia humanitaria a personas venezolanas aunque no formen parte de la Plataforma.

Si hay alguna persona participante de Brasil en el entrenamiento, puede preguntar si conoce estas actividades que se realizaron y si puede agregar más información sobre el tema.

Diapositiva 71:

6. Conclusiones y cierre



© UNICEF



Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela

OBJETIVOS DE LA PARTE 6:

- Repasar las nociones clave sobre la conducta sexual indebida que se exploraron durante el entrenamiento.
- Obtener el compromiso de cada participante individual para poner fin a la conducta sexual indebida.

Diapositiva 72:

Recordatorio

La explotación y el abuso sexual son inaceptables:

- Son una conducta prohibida
- Son causal de despido
- Son acciones que pueden tener consecuencias criminales



BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO


NOTAS PARA LA FACILITACION:

Aquí puede resumir algunos puntos clave del taller. Sobre todo, es importante que quede claro que además de constituir un hecho moral repudiable, la explotación y el abuso sexual tienen consecuencias concretas negativas para la persona que se desempeña de tal modo.

Diapositiva 73:

Llamado a la acción: a qué se compromete mi organización

Estándares Operativos Mínimos de PEAS*:

- Desarrollo e implementación de políticas efectivas
- Acuerdos de cooperación
- Departamento o punto focal dedicado a PEAS
- Comunicación efectiva e integral por parte de HQ al terreno sobre expectativas acerca de sensibilización a personas beneficiarias en PEAS
- Mecanismos de reporte comunitaria efectivos, incluyendo asistencia a víctimas
- Reclutamiento y gestión efectivas
- Mecanismos integrales y efectivos establecidos para asegurar la sensibilización en PEAS entre el personal
- Establecimiento de Procedimientos internos de reporte e investigación

BIENVENIDA
01
02
03
04
05
06

R4V-INFO
*IASC PSEA Minimal Standard Operation Procedures

NOTAS PARA LA FACILITACION:

Lea y explique los Estándares Operativos Mínimos de PEAS que plantea el IASC.

- **Desarrollo e implementación de políticas efectivas.** Una política que establezca los estándares de conducta, incluyendo actos de EAS con un Plan de trabajo para implementarla. La política debe ser transmitida al personal (en la sede y en terreno) en diversas ocasiones (tales como talleres de inducción y de repaso).
- **Acuerdos de cooperación.** Los códigos de conducta deberían estar incluidos en los contratos del personal. Se deben establecer procedimientos para recibir acuerdos escritos de entidades, proveedores e individuos que establecen acuerdos con nuestra organización para que estén al tanto y cumplan la Política de EAS.
- **Departamento o punto focal dedicado a PEAS.** Un departamento o punto focal tienen la responsabilidad general de desarrollar e implementar las políticas y actividades de EAS. Deben reportar regularmente a la gerencia sobre el progreso de las iniciativas de PSEA. Lxs

miembrxs del personal que lidian con asuntos de EAS deberían tener una responsabilidad formal en temas de EAS detallada en la descripción de tareas de su contrato. Deberían recibir entrenamiento sistemático en temas de EAS y el tiempo dedicado a este asunto se debe medir en base a cuáles y cuántas actividades de EAS implementar, de acuerdo con la situación de la organización en cada momento.

- **Comunicación efectiva e integral por parte de la sede al terreno sobre expectativas acerca de sensibilización a personas beneficiarias en PEAS.** La sede debe comunicar en detalle las expectativas acerca de los esfuerzos en materia de sensibilización en EAS para personas beneficiarias. La sede debe distribuir ejemplos de herramientas de sensibilización y materiales para ser usados para actividades de sensibilización.
- **Mecanismos de reporte/denuncia comunitaria efectivos, incluyendo asistencia a víctimas.** La sede debería solicitar a sus oficinas en terreno que participen en mecanismos

de reporte/denuncia basados en la comunidad que sean desarrollados e implementados conjuntamente por la comunidad de asistencia, adaptados a cada localidad. Debería existir un lineamiento para el personal en terreno sobre cómo diseñar estos mecanismos para asegurar que se adapten al contexto cultural, con foco en la participación comunitaria. Debería haber un mecanismo/instrumento para monitorear y revisar los mecanismos de reportes/denuncias. La organización debería tener lineamientos por escrito acerca de la provisión de asistencia a las víctimas.

- **Reclutamiento y gestión efectivas.** La organización debe asegurarse que todas las personas candidatas deben firmar el código de conducta antes de que se les ofrezca el contrato. Cada organización se debe comprometer a mejorar el sistema de referencia chequeando y vetando la explotación sexual y el abuso. Las evaluaciones de desempeño del personal deben incluir la participación en entrenamientos de código de conducta (o similares) que incluyan la EAS. Las evaluaciones de desempeño de gerentxs senior deberían incluir la tarea de crear y mantener un ambiente que prevenga la explotación sexual y el abuso y promueva la implementación de los códigos de conducta correspondientes.
- **Mecanismos integrales y efectivos establecidos para asegurar la sensibilización en PEAS entre el personal.** El personal debería recibir talleres anuales de repaso de los estándares de conducta, aprender sobre el mecanismo para lidiar con reportes/denuncias y reportes de explotación sexual y abuso y las implicaciones de violar estos estándares. El entrenamiento en EAS debería formar parte del proceso de inducción. El personal está al tanto de su obligación de reportar casos de EAS y de

que existe una política establecida para la protección en caso de represalias.

- **Procedimientos internos de reporte/denuncia e investigación establecidos.** Deberían implementarse procedimientos por escrito sobre cómo lidiar con los reportes/denuncias de miembros del personal o personas beneficiarias. El personal debería estar informado de manera regular sobre cómo realizar un reporte/denuncia y los procedimientos para el caso. Para guiar la práctica de investigación, se deben utilizar procedimientos operativos estándar de investigación. Las investigaciones deben ser llevadas a cabo por parte de profesionales calificados y con experiencia que también estén entrenados en investigaciones sensibles, tales como los alegatos de EAS. Las investigaciones deberían comenzar dentro de los 3 meses de realizado el reporte/denuncia y la información sobre los resultados debe ser compartida con la persona que la formuló. Los reportes/denuncias fundamentados deben resultar en medidas disciplinarias o consecuencias contractuales; en caso contrario, la entidad debe poder justificar por qué no las tomó.

Posteriormente, **consulte a las personas participantes** acerca de cuáles de estas acciones podrían ser implementadas al interior de sus organizaciones.

PREGUNTE:


- -¿Cuáles de estas tareas ya realizan sus organizaciones?
- -¿Cuáles son las más difíciles de implementar?
- -¿Cuáles son las que pueden llevarse a cabo en el corto plazo?
- -¿Qué se necesita para poder implementarlas?

Para más información sobre los Estándares Operativos Mínimos, vea: <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>

Diapositiva 74:

Su compromiso

¿De qué manera ustedes, como individuos, pueden contribuir para poner fin a la explotación y el abuso sexual?



© ACNUR

BIENVENIDA	01	02	03	04	05	06
------------	----	----	----	----	----	----

R4V-INFOR4V

NOTAS PARA LA FACILITACION:

A. Pídale a las personas participantes que:

- Dediquen un momento para pensar en una forma en que ellxs, como individuos, pueden contribuir a terminar con la conducta sexual indebida.
- Escriban su compromiso personal en el chatbox.

B. Lea los compromisos escritos en el chatbox y cierre con una reflexión final.

C. Felicite a las personas participantes por un trabajo bien hecho.

D. Copie en el chatbox el link con la evaluación del curso y pídale que la completen en cuanto acabe el curso para poder recibir su certificado.

Diapositiva 75:

¡Muchas gracias!



Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela



Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

R4V.INFO