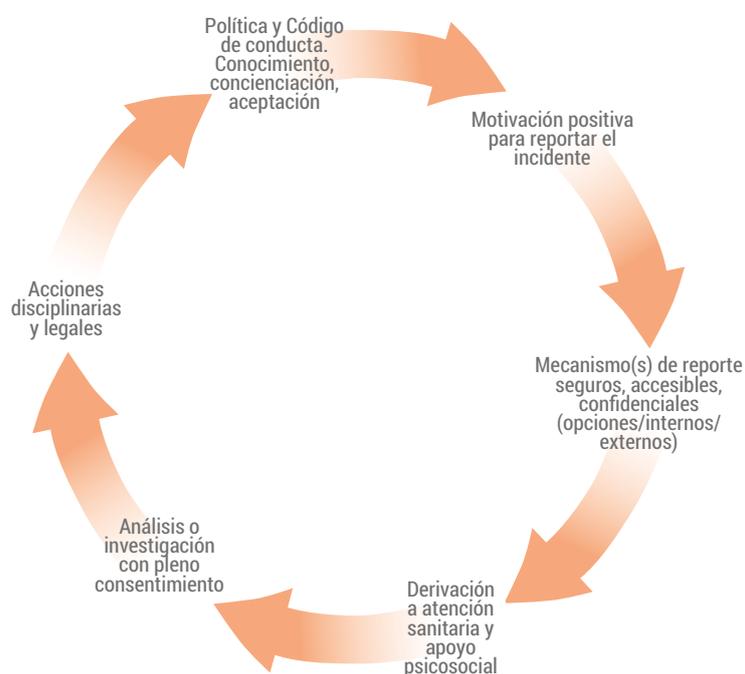




HERRAMIENTA VII: BUENAS PRÁCTICAS PARA INFORMAR SOBRE INCIDENTES DE GÉNERO Y MECANISMOS DE DENUNCIA PARA INFORMAR DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (EAS)

Esta herramienta provee un resumen de buenas prácticas al reportar y hacer seguimiento de incidentes delicados en materia de género y EAS. Debería orientar a las organizaciones en el desarrollo y la adaptación de sus sistemas.

Ciclo para reportar incidentes delicados³⁹



Políticas:

Las políticas están en los cimientos de un buen reporte de incidentes y deberían incluir una cláusula sobre denuncia. Se debería hacer especial hincapié en alentar a que se reporten los incidentes. Debería ser obligatorio reportar determinados incidentes, salvo cuando sea la decisión de la persona, como sucede en los casos de acoso o violencia de género. A la explotación y los abusos sexuales (EAS) le corresponde un código de conducta y políticas distintas. El personal tiene el deber de

³⁹ Esta herramienta se ha extraído de C. Persaud, *Género y Seguridad: Directrices para la transversalización del género en la gestión de riesgos de seguridad*, EISF, 2012.

reportar incidentes de explotación y abusos sexuales o enfrentarse a posibles medidas disciplinarias. Véase más información al respecto más adelante).

Concienciación:

El personal debería ser consciente de lo que constituye un incidente y deberían destacarse las situaciones de las que menos se habla, como son el acoso, la violencia de género, conatos o incidentes pequeños. Se puede sensibilizar sobre el tema al tiempo que se crea un entorno propicio y confianza para alentar a que se reporten los incidentes durante la iniciación, en formaciones, reuniones, etc. El personal debe conocer sus derechos y sus opciones.

Procedimientos / opciones para reportar incidentes:

Se deberían establecer varios canales para reportar incidentes. Eso ofrece más opciones para el personal en función de la comodidad que sientan o la confidencialidad que necesiten. Entre las opciones están: reportar en línea a través de la intranet de la agencia, teléfono de emergencia (gratuito o a cobro revertido), referentes, canales que sortean a algunos cuadros superiores (en casos donde se esté reportando sobre ellos), etc.

Utilidad de referentes:

Los referentes han de ser seleccionados y formados con sumo cuidado según su perfil personal, su aptitud, su capacidad para mantener la confidencialidad y la objetividad. Contar con varios coordinadores diversos (internacionales y nacionales, mujeres y hombres) puede aumentar la comodidad y el acceso a la hora de reportar.

Análisis / investigaciones:

El seguimiento de los incidentes fundamentará a su vez los análisis de riesgos, las medidas de reducción de riesgos o el grado de concienciación del personal. Puede que sea necesario realizar algún tipo de investigación interna, llevada a cabo por personas con una excelente formación, en casos donde se violen las políticas internas. Eso garantizará que se notifique a las autoridades locales / la policía para que realice una investigación externa si se confirma una violación de la legislación del lugar.

Procedimientos disciplinarios:

Si se produce una falta de conducta por parte del personal (en función de la gravedad del incidente y de la legislación local, laboral incluida), se deben adoptar medidas disciplinarias y se deben ejecutar de forma coherente entre personal local / nacional / internacional / masculino / femenino.

Memoria institucional:

Evítese contratar a personas con un historial de cualquier tipo de incidente grave, entre ellos, corrupción, acoso o violencia sexual, incluso explotación sexual, abuso sexual y violencia doméstica. Puede parecer obvio, pero se han dado muchos casos, con pruebas circunstanciales, de volver a contratar a autores de estos hechos en las oficinas de un país distinto —a veces incluso por la misma agencia—. Si la legislación pertinente que rija a empleadores y empleados lo permite, se deben establecer mecanismos de coordinación con otras agencias para crear un sistema a fin de compartir información sobre empleados cuyos contratos

hayan sido rescindidos por haber cometido acoso, violencia sexual o explotación y abusos sexuales. Son imperativas unas prácticas de contratación que incluyan comprobar y examinar referencias.

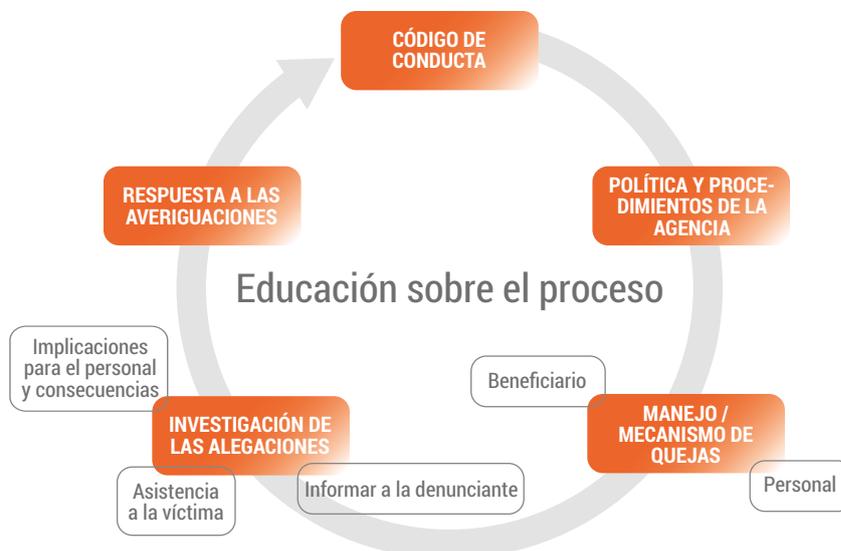
Marco sobre explotación y abusos sexuales

A continuación, los principios sobre explotación y abusos sexuales que definió el Comité Permanente entre Organismos (IASC):

- La explotación y los abusos sexuales por los trabajadores humanitarios constituyen faltas de conducta graves y son, por tanto, motivo para la rescisión del contrato;
- Los actos sexuales con niños (personas menores de 18 años) están prohibidos independientemente de cuáles sean los criterios locales para la edad de mayoría y la edad de consentimiento. La evaluación equivocada de la edad del niño no es atenuante;
- El ofrecimiento de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o abusivo, está prohibido. Esto incluye el ofrecimiento de la asistencia debida a los beneficiarios;
- Las relaciones sexuales entre los trabajadores humanitarios y los beneficiarios deben evitarse, pues se basan en una relación de poder inherentemente desigual y menoscaban la credibilidad y la integridad de la labor de ayuda humanitaria;
- Cuando un trabajador humanitario teme o sospecha explotación o abusos sexuales por parte de otro trabajador humanitario, en el mismo organismo o en otro, debe informar de la situación a través de los mecanismos previstos por el organismo;
- El personal humanitario tiene la obligación de crear y mantener un ambiente que evite la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo a todos los niveles tiene la responsabilidad especial de apoyar y elaborar sistemas para tal fin.

Ciclo para reportar explotación y abusos sexuales⁴⁰

¡Empiece en cualquier lugar del ciclo!



⁴⁰ InterAction, *InterAction Step by Step Guide to Addressing Sexual Exploitation and Abuse*. InterAction, 2010.