



GUÍA DE SALVAGUARDIA

PARA ORGANIZACIONES SOCIAS

OXFAM en
América Latina

Un camino de cuidado feminista para construir un mundo más equitativo, seguro y libre de explotación, abuso y acoso sexual.



OXFAM

**GUÍA DE
SALVAGUARDIA**
PARA ORGANIZACIONES SOCIAS



OXFAM



AGRADECIMIENTOS

El trabajo de salvaguardia en Oxfam LAC tiene un espíritu de aprendizaje y de co-construcción colectiva con otras, otros y otras. Esta guía es el resultado del trabajo colectivo con diferentes socias, oficinas de país y líderes de Salvaguardia en América Latina. Agradecemos las contribuciones y sugerencias de las personas y organizaciones revisoras: AVESA en Venezuela y la Plataforma Global en El Salvador; Concepción Martínez, Laura González, Xiomara Sierra, e Ilse Barahona, las personas Puntos Focales de Salvaguardia de Oxfam LAC; Keny Navarrete, Andrea Chaves, Angie Canales e Iván Aguilar del equipo humanitario de Oxfam LAC; Brooke Feldman de Oxfam América y María Eugenia Rojas de Oxfam Intermón.

AUTORAS

María Wagner, Consultora de Salvaguardia

Diana M. Palma, Asesora Regional de Salvaguardia para LAC

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Alula Dirección Creativa S.A.S

Ilustración:

Natalia Andrea Pedraza Pérez y Johan Andrey Murcia Bejarano

Copyright © Diciembre 2022

Esta publicación está sujeta a copyright pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa.

Somos OXFAM, un movimiento mundial de personas que trabajan juntas para acabar con la pobreza y la desigualdad.

En América Latina y el Caribe tenemos oficinas en 13 países, donde – junto a nuestras organizaciones socias – trabajamos cada día para mejorar las vidas y medios de subsistencia de las personas, reduciendo las desigualdades sociales y económicas.



En nuestro trabajo por un mundo más justo, tenemos la responsabilidad de **cuidar que nuestras actividades y programas sean espacios seguros y libres de violencia.**

La salvaguardia es un sistema que nos ayuda a **prevenir** que nuestro propio personal cometa **explotación, abuso y acoso sexual (EAAS)**, y a **responder** adecuadamente a estas violencias.



Esta guía vincula los **principios feministas** con acciones necesarias para trabajar de manera segura.

SABEMOS QUE ES UN ESFUERZO AMBICIOSO. INVITAMOS A LAS ORGANIZACIONES SOCIAS PARA QUE JUNTAS DEMOS LOS PRIMEROS PASOS PARA **CULTIVAR UNA CULTURA DE SALVAGUARDIA.**

EN LA PARTE I

Encontrará **conceptos claves** de salvaguardia, incluyendo las graves consecuencias que tienen los actos de EAAS a nivel individual de la persona afectada, el riesgo para la cohesión comunitaria, sus programas y su reputación.



EN LA PARTE II

Encontrará **orientaciones prácticas** para crear sus propios sistemas de prevención y respuesta a EAAS incluyendo:

- Cómo crear una política de salvaguardia
- Cómo nombrar puntos focales
- Cómo establecer canales de reporte
- Cómo responder a un incidente
- Cómo prevenir EAAS en su programación



EN LA PARTE III

Hemos incluido **plantillas, herramientas y materiales de comunicación** que puede comenzar a usar en su trabajo.

¿HA EXPERIMENTADO U OBSERVADO ALGÚN CASO DE EAAS VINCULADO AL TRABAJO DE OXFAM Y SUS ORGANIZACIONES SOCIAS?

Puede **reportarlo directamente a través del [Formulario en línea](#)** o su persona de contacto en Oxfam.



ITINERARIO

GLOSARIO ~~~~~ Pag.8

LISTA DE ACRÓNIMOS ~~~~~ Pag.10

Pag.11

PARTE I INTRODUCCIÓN



Pag.35

PARTE II GUÍA PRÁCTICA



- 1) Abriendo caminos
- 2) Entender la salvaguardia
- 3) La salvaguardia en Oxfam LAC
- 4) Política de salvaguardia
- 5) Roles y responsabilidades
- 6) Reclutamiento seguro
- 7) Sensibilización y capacitación del personal
- 8) La Salvaguardia con las comunidades
- 9) Canales de reporte de EAAS
- 10) Responder con cuidado ante incidentes de EAAS
- 11) Programación segura
- 12) Abordando la salvaguardia con terceras partes
- 13) Recursos adicionales



PARTE III HERRAMIENTAS

HERRAMIENTA 1:

Modelo de plan de trabajo de salvaguardia

HERRAMIENTA 2:

Modelo de política de salvaguardia

HERRAMIENTA 3:

Modelo de términos de referencia para Puntos Focales de Salvaguardia

HERRAMIENTA 4:

Catálogo de preguntas de reclutamiento seguro

HERRAMIENTA 5:

Modelo de evaluación y mitigación de riesgos

HERRAMIENTA 6:

Kit de comunicación de salvaguardia

HERRAMIENTA 7:

Formulario de notificación a Oxfam

HERRAMIENTA 8:

Procedimiento operativo estándar de Oxfam (gestión de casos)

HERRAMIENTA 9:

Modelo de mapeo de servicios salvaguardia



GLOSARIO

ABUSO INFANTIL: El abuso infantil incluye todas las formas de violencia contra personas menores de 18 años: maltrato físico y psicológico; abuso sexual; desatención; violencia doméstica (hacia la niñez misma o hacia otras personas en su presencia); actos lascivos con o sin contacto físico; explotación sexual; secuestro y trata con diferentes fines; involucramiento en explotación sexual infantil en internet o en trabajo infantil. Estas conductas violan los derechos de la infancia.

ABUSO SEXUAL: El acto de utilizar el poder para forzar o coaccionar a una persona con fines sexuales; esta coerción puede abarcar todo un espectro de grados de fuerza. Además de la fuerza física, puede implicar intimidación psicológica, chantaje u otras amenazas, como la amenaza de sufrir daño físico, de ser despedido de un trabajo o de no obtener la ayuda que necesita. El abuso sexual incluye la violación o la tentativa de esta.

ACOSO SEXUAL: Cualquier insinuación o avance de carácter sexual no deseada o de otra manera inapropiada, ya sea física o emocional, verbal o no-verbal. Estos comportamientos pueden ser: peticiones de favores sexuales, chantajes, insinuaciones o gestos sexuales. Hacen que la persona afectada se sienta humillada, ofendida o intimidada; y crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o inapropiado.

CASO: Presunto o confirmado acto de Explotación, Abuso y Acoso Sexual (EAAS).

CERO TOLERANCIA: El compromiso organizacional de no aceptar que su personal ignore actos de EAAS, y de responder a reportes de EAAS de manera proporcional y centrada en la persona sobreviviente.

DECOLONIAL: Relacionado con las luchas contrahegemónicas que buscan cuestionar y replantear el orden colonial y sus matices violentos, incluyendo la mentalidad continua de supervaloración de los sistemas, pensamientos y prácticas derivadas del colonialismo.





EAAS: Los actos de Explotación, Abuso y Acoso Sexual; y abuso infantil cometido por nuestro personal.

EXPLOTACIÓN SEXUAL: El acto de aprovecharse de la vulnerabilidad de una persona con fines sexuales; a menudo a través de un intercambio de bienes, servicios o favores. Puede ser cualquier abuso real o intento de aprovecharse de la desigualdad de poder o la confianza, con fines sexuales para beneficiarse monetaria, social, personal o políticamente de la explotación sexual directa o indirecta.

FEMINISTA: Relacionado con la lucha para transformar las relaciones predominantes de género, lograr la plena igualdad, eliminar cualquier forma de discriminación y violencia basada en género, y asegurar el acceso de todas las personas – con una consideración especial de su género y diversidad sexual – a sus derechos sociales, económicos, culturales y a su participación política.

GROOMING: Acciones desarrolladas por una persona adulta para generar un vínculo de confianza con otra persona adulta o menor de 18 años para luego cometer actos de EAAS.

INCIDENTE: Vea «Caso».

MEAL: Monitoreo de actividades, evaluación de resultados e impactos, rendición de cuentas y aprendizaje. Medidas disciplinarias: sanciones contra personas perpetradoras de EAAS. Incluye llamados de atención, la democión y hasta el despido inmediato.

PERPETRADOR(A): Persona que ha cometido un acto de EAAS.

PERSONA MENOR DE 18 AÑOS: Cualquier niña, niño, persona no-binaria o adolescente menor de 18 años.

PERSONAL: Para los fines de esta guía, incluye a todas las personas empleadas, direcciones, miembros de junta, voluntariado, pasantías, consultorías, contratistas, y demás personal relacionado a Oxfam y socias.

PODER: Tener capacidades o la autoridad para ejercer ciertas acciones, dado por el grado de control de recursos humanos, financieros, sociales, simbólicos, entre otros. Incluye no solo el significado negativo del poder – por ejemplo, la imposición de acciones o reglas por la fuerza o amenazas – sino también la agencia de las personas para utilizar sus privilegios y capacidades para instigar cambios positivos.

PROTECCIÓN: Para los fines de esta guía, incluye el conjunto de procedimientos y prácticas que ejercen organizaciones e individuos para prevenir y responder a incidentes de VBG cuando son perpetrados por personas externas a su organización.

REPORTE: Notificación de una inquietud, sospecha, o testimonio de un acto de EAAS.



REPRESALIAS: Amenazas o actos de hostilidad contra personas sobrevivientes o testigos.

SALVAGUARDIA: El conjunto de procedimientos y prácticas de cuidado tomado por una organización para crear una cultura institucional segura y equitativa; proteger a personas que entran en contacto con ella de la explotación, el abuso y el acoso sexual; y el abuso infantil; cometido por su personal, y reaccionar adecuadamente ante incidentes.

SOCIAS: Organizaciones y otras instituciones que tienen un convenio de colaboración o contrato con Oxfam.

SUJETO DEL REPORTE: Persona contra la que se ha elevado un reporte de EAAS.

SOBREVIVIENTE: Persona afectada por actos de EAAS.
Violencia Basada en Género (VBG): el uso negativo de poder para imponer agresivamente las normas tradicionales de género. Las violencias basadas en género incluyen violencias físicas, sexuales, psicológicas, económicas, y simbólicas.

LISTA DE ACRÓNIMOS

EAAS

Explotación, Abuso y Acoso Sexual

IASC

Comité Permanente entre Organismos

LAC

América Latina y el Caribe

LGBTIQ+

Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer

ONGS

Organizaciones No-Gubernamentales

RRHH

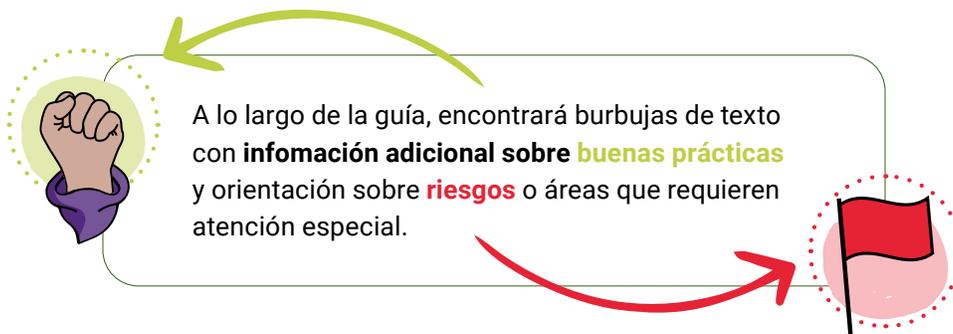
Recursos Humanos

VBG

Violencia Basada en Género

WASH

Agua, Saneamiento e Higiene



PARTE I INTRODUCCIÓN



1.

ABRIENDO CAMINOS

Oxfam en América Latina y el Caribe (LAC) trabaja con más de 650 organizaciones socias¹ – o «socias» – por la justicia económica, la justicia de género y la justicia climática. En la co-construcción de un mundo más equitativo, en Oxfam creemos que todas las personas tienen derecho a una vida libre de violencias, independientemente de su edad, género, orientación sexual, capacidad, religión u origen étnico. Por eso, buscamos que nuestras actividades y programas sean espacios en donde todos, todas y todes participen de manera segura.

A pesar de esto, sabemos que las organizaciones no estamos exentas de los sistemas machistas y racistas que dominan nuestras sociedades. Es más: debido a la naturaleza de nuestro trabajo con personas en situaciones de vulnerabilidad y exclusión, existe una dinámica desigual de poder que eleva el riesgo de que personas vinculadas a nuestras organizaciones abusen de su poder real o percibido para cometer **explotación, abuso o acoso sexual (EAAS)**

CUALQUIER ABUSO DE PODER POR PARTE DE NUESTRO PERSONAL Y EL PERSONAL DE NUESTRAS SOCIAS VA DE LOS PRINCIPIOS DE NUESTRO TRABAJO Y COMPROMETE NUESTRA MISIÓN DE TRABAJAR POR UN MUNDO MÁS JUSTO.



Por ende, es importante ponernos en marcha para asumir nuestra responsabilidad de:

- **Establecer** medidas para prevenir que la explotación, abuso y acoso sexual ocurra en nuestras actividades.
- **Detectar** potenciales casos.
- **Reportar** cualquier sospecha de mala conducta que involucre la explotación, abuso o acoso sexual.
- **Actuar** con un enfoque centrado en la persona sobreviviente cuando se identifique o reporte un incidente.

La **Salvaguardia** es el conjunto de procedimientos y prácticas que aseguran que una organización cumple su compromiso de proteger a las personas que entran en contacto con ella de la explotación, abuso y el acoso sexual -incluyendo el abuso infantil- cometido por el personal propio y asociado.

En Oxfam tenemos **tolerancia cero ante la inacción**: la falta de actuación o reporte ante estas situaciones. Atendemos toda forma de acoso, discriminación, u otro comportamiento inadecuado o agresivo que impide el acceso a recursos o servicios esenciales, la participación en actividades y permanencia en un entorno laboral seguro y libre de violencia.

1) Número aproximado basado en el Oxfam Output Report 20-21, documento interno.

La salvaguardia es un elemento clave dentro del concepto de integridad.

Trabajar con integridad significa «hacer lo correcto» en cada momento, independientemente si alguien nos está observando. Esto requiere que el personal de Oxfam y sus socias contribuyan a crear y mantener un entorno de trabajo seguro, libre de violencia, discriminación, y que usen de manera responsable los fondos y activos encomendados para su trabajo.

Para aprender más los diferentes aspectos de la integridad en Oxfam [aquí](#).



¿PARA QUIÉN ES ESTA GUÍA?

- **Lideresas y líderes** de organizaciones socias
- **Puntos Focales de Salvaguardia**, donde se hayan designado
- **Personal relevante** de organizaciones socias, incluyendo las direcciones de áreas, personal de Recursos Humanos (RRHH), monitoreo y evaluación, responsables de proyectos y personal en el terreno.



¿QUÉ HACE ESTA GUÍA?

ORIENTACIÓN PARA NUESTRAS ORGANIZACIONES SOCIAS

Con esta herramienta, Oxfam ofrece un marco de salvaguardia que:

- Facilita una comprensión de **conceptos claves «salvaguardia»** utilizando ejemplos prácticos y que reflejan los contextos de trabajo diversos de nuestras socias.
- Ofrece **materiales y consejos** para apoyar los recorridos de las socias en el establecimiento de unos mínimos operativos para trabajar de manera más segura con Oxfam dentro del marco de corresponsabilidad.

ALCANCE

Reconocemos que esta guía, por sí sola, no va a erradicar las realidades de EAAS perpetuadas por el personal humanitario y del desarrollo. Oxfam generalmente ofrece capacitaciones a sus socias, sobre la salvaguardia, al iniciar un nuevo proyecto y/o en otros momentos del ciclo de los programas. Esta guía es una **herramienta adicional** que forma parte del ejercicio preventivo continuo para mejorar la detección y mitigación de riesgos de salvaguardia en las operaciones y programas de las socias de Oxfam, para responder a casos adecuadamente y en solidaridad con las personas afectadas. Solo de esta manera contribuiremos al cambio que buscamos en el sector para eliminar los abusos de poder y poner fin a la impunidad de estas violencias.

CONTRIBUCIÓN PARA EL SECTOR DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

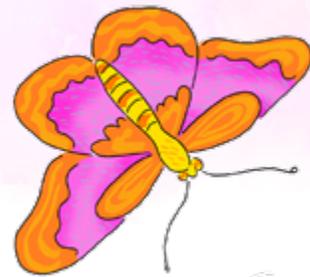
Esta guía también aporta al desarrollo de mejores prácticas de salvaguardia en la región, dado que:

- Contribuye a los escasos recursos de salvaguardia existentes en español, con materiales, ejemplos y gráficos que reflejan las realidades y contextos latinoamericanos.
- Continúa la tradición innovadora de Oxfam LAC e instiga un cambio sectorial al inspirar un trabajo de salvaguardia que procura ser:

MÁS FEMINISTA – como una manera de contribuir al enfrentamiento del sistema social racista, clasista, y patriarcal y la abundante impunidad de violencias machistas, desde *adentro* de la cooperación. Usar un **lente feminista interseccional** permite retroalimentar e informar iniciativas de salvaguardia ajustadas a las realidades de las personas, desde sus identidades entrecruzadas – incluyendo, entre otras, indígenas, afrolatinas, mujeres, niñas, niños, personas trans y no-binarias.

MÁS SOSTENIBLE – la salvaguardia es una herramienta que facilita la operación segura y el cumplimiento de estándares internacionales. Por tanto, se relaciona con la posibilidad de garantizar la continuidad de trabajo por un mundo más justo. Esta guía ofrece orientación a socias para que creen sus propios **sistemas contextualizados** y con una visión de sostenibilidad, más allá de los ciclos de proyectos.

MÁS DECOLONIAL – la salvaguardia debe reflejar las realidades diversas de las socias; las normas y hábitos particulares de América Latina que no se ven representados en materiales existentes considerados «universales». Además, la guía representa un **esfuerzo y compromiso de intentar formular un enfoque más decolonial y solidario de abordar la salvaguardia con socias**, reconociendo a la vez los límites de tal enfoque debido a la reproducción de dinámicas coloniales del mismo sistema de cooperación internacional², dadas las diferencias de poder entre organizaciones internacionales como donantes; socias nacionales y/o locales. Reconocemos también la barrera que constituye la inclusión – por falta de alternativas – de recursos externos en inglés en esta guía; esperamos que en la medida en que avanzamos esta construcción, se puedan reemplazar por recursos en español.



LA «PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

NOS PERMITE VER A CADA GRUPO DESDE SU DIVERSIDAD E IDENTIFICAR MÚLTIPLES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y PRIVILEGIOS QUE SE ENTRECROZAN E INTERRELACIONAN» POR EJEMPLO, «LAS MUJERES» NO SON UN GRUPO HOMOGÉNEO – AUNQUE COMPARTEN LA IDENTIDAD DE GÉNERO, SUS EXPERIENCIAS, PRIVILEGIOS, RIESGOS Y NECESIDADES VARÍAN SEGÚN LAS INTERACCIONES CON OTROS **FACTORES DE IDENTIDAD**, COMO SU EDAD, ORIGEN, ETNIA, RELIGIÓN, CAPACIDAD, U ORIENTACIÓN SEXUAL

[\(VER ABC ENTORNOS SEGUROS\)](#) 



2) Vea, por ejemplo, la conversación [Descolonizar la cooperación y la práctica feminista](#) de integrantes del *Feminismo Comunitario Antipatriarcal*.

Con el ánimo de avanzar hacia una salvaguardia más localizada y latinoamericana³, desde el modelo de trabajo de Oxfam, reconocemos los conocimientos, sistemas, y fortalezas existentes de las socias, quienes son las expertas en las áreas temáticas y geográficas dónde trabajan. Por tanto, la **corresponsabilidad** en la salvaguardia implica una colaboración entre Oxfam y sus socias para identificar puntos de mejoramiento de sus sistemas de prevención. La reflexión sobre las acciones y mitigaciones que implementan las socias brindará oportunidades de aprendizaje mutuo sobre la salvaguardia contextualizada en LAC.



Recuerde que...

Aunque reconocemos las diferencias en la estructura de Oxfam y sus socias, los estándares requeridos de las socias no existen en un vacío. **Oxfam es legalmente responsable** por el uso apropiado de sus fondos según normativas contractuales con sus donantes, quienes confían que los proyectos a los que contribuyen se realizan según los estándares más altos de integridad. Asimismo, se ha comprometido al **cumplimiento de los estándares de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual de las Naciones Unidas y los principios básicos del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés)**.

¿CÓMO USAR ESTA GUÍA?

La guía contiene tres secciones: La **PARTE I** incluye una introducción general a la salvaguardia en el contexto de Oxfam LAC. La **PARTE II** incluye orientaciones prácticas para guiar la creación de su propio sistema de salvaguardia. La **PARTE III** incluye herramientas para implementar la guía.

Aunque en América Latina existen esfuerzos significativos hacia la justicia de género, además de cosmovisiones indígenas enfocados en la armonía comunitaria y la salud integral – los cuales son elementos claves de la salvaguardia – se reconoce que, en la actualidad, el término «**salvaguardia**», no suele ser usado y es **relativamente desconocido**.

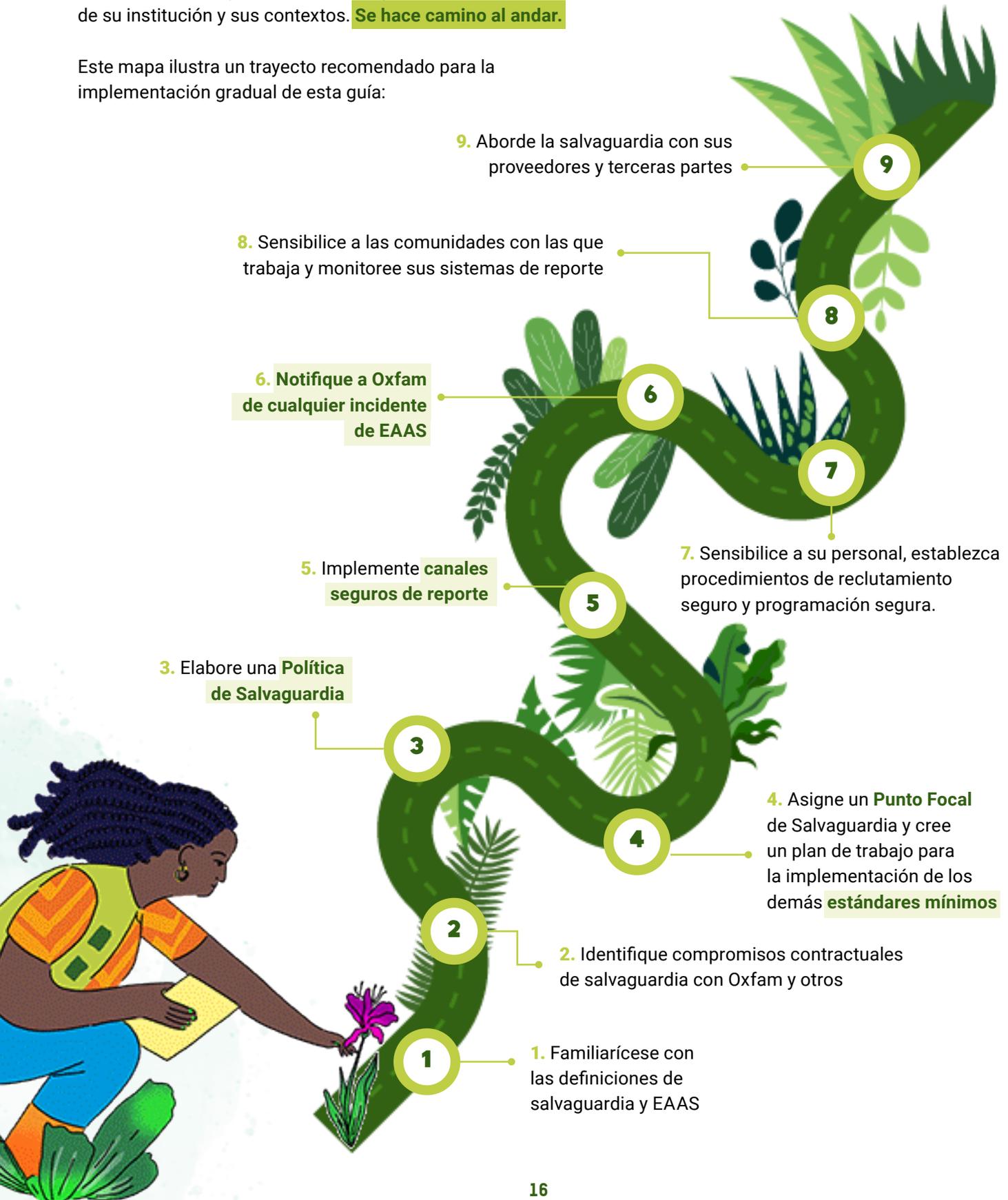
Por eso, la elaboración de sistemas de salvaguardia puede parecer ambicioso. Esta guía intenta ofrecer una propuesta realista con herramientas prácticas para que su organización **emprenda su camino** del reforzamiento de la salvaguardia de manera contextualizada.

3) Según el Marco Estratégico de Salvaguardia – LAC 2022-2024, documento interno.

Oxfam no espera que como socia tenga todas las herramientas de esta guía implementadas de manera inmediata. Lo que sí se espera, dentro del marco de corresponsabilidad, es que **comience a reflexionar y priorizar acciones de salvaguardia** relevantes para las características de su institución y sus contextos. **Se hace camino al andar.**

Consulte la **HERRAMIENTA 1:**
Plan de Trabajo en el anexo

Este mapa ilustra un trayecto recomendado para la implementación gradual de esta guía:



2. ~~~~~

ENTENDER LA SALVAGUARDIA

¿PARA QUIÉN ES ESTA GUÍA



La salvaguardia busca **prevenir** que quienes representan el trabajo de Oxfam y de sus organizaciones socias cometan EAAS; y **reaccionar** adecuadamente cuando estas violencias hayan tomado lugar. Algunas organizaciones incluyen el acoso laboral y las discriminaciones en su abordaje de salvaguardia. En Oxfam, trabajamos estos temas vinculados bajo el enfoque de integridad. Cuando hablamos de salvaguardia, nos enfocamos específicamente en la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexual.

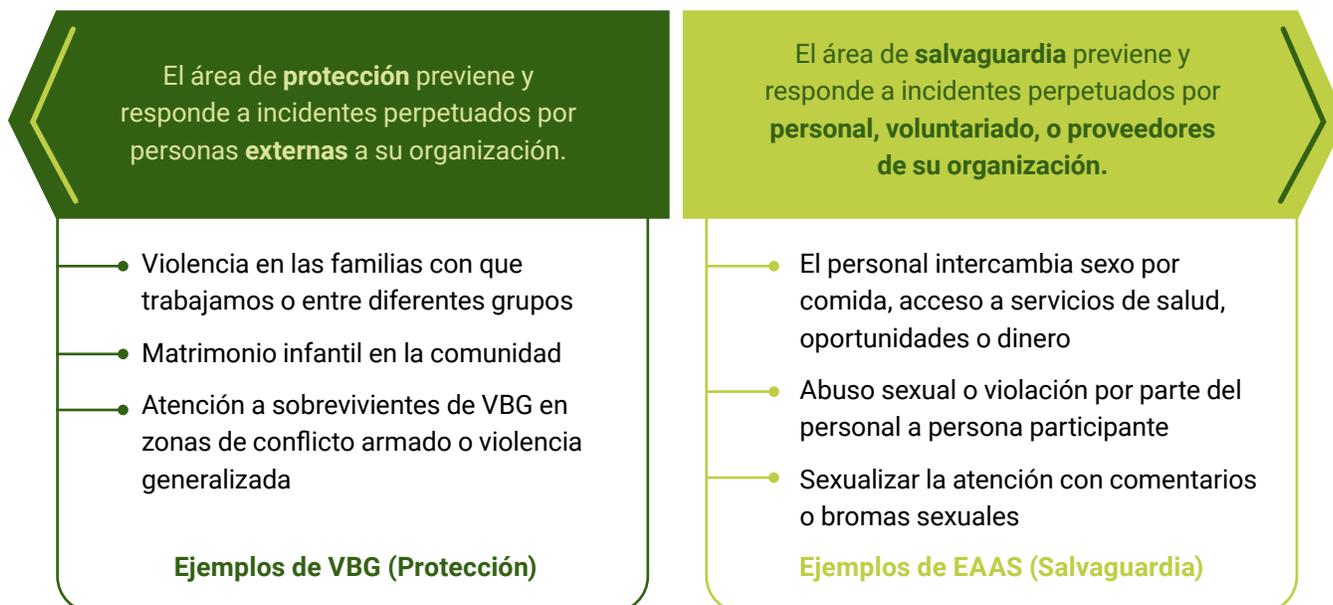


Recuerda:

La salvaguardia es el compromiso y la creación de sistemas para proteger a las personas que entran en contacto con nuestro trabajo de explotación, el abuso y acoso sexual (EAAS), cometido por el **personal propio y asociado**.

LA DIFERENCIA ENTRE SALVAGUARDIA Y PROTECCIÓN

Aunque la salvaguardia y la protección contra las violencias basadas en género (VBG) comparten características similares, presentan una diferencia importante:



En esta guía, cuando mencionamos la explotación, abuso y acoso sexual, nos referimos a las **violencias sexualizadas cometidas por el personal** propio y asociado, como parte del alcance de la salvaguardia.

Para conocer más sobre el trabajo de influencia de Oxfam y sus socias para detener la VBG en otros contextos, vea la [Campaña ¡basta! Contra las violencias contra mujeres y niñas](#) o la [Ruta de Atención Institucional del Abuso Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes \(NNA\) de Avesa](#).

LA SALVAGUARDIA ES UNA EXCELENTE HERRAMIENTA

PARA REFORZAR OTROS COMPROMISOS DE SU ORGANIZACIÓN SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, ENTRE OTRAS.



¿QUÉ COMPORTAMIENTOS CONSTITUYEN EAAS?

EXPLORACIÓN SEXUAL

El acto de aprovecharse de la vulnerabilidad de una persona con fines sexuales; a menudo a través de un intercambio de bienes, dinero, servicios o favores. Puede ser cualquier abuso real o intento de aprovecharse de la desigualdad de poder o la confianza, con fines sexuales para beneficiarse monetaria, social, personal o políticamente de la explotación sexual directa o indirecta.

EJEMPLO

Un trabajador de su organización está en el bar de un hotel costoso en una ciudad fronteriza, donde conoce a una mujer joven de 23 años. Él la invita a tomar un trago. Al final de la noche, le promete a la chica poder facilitarle una pasantía. Cuando ella lo llama para esta oferta, resulta que sólo le facilita la pasantía si ella está dispuesta a quedar con él para otra cita romántica.

**NO ES UNA ACCIÓN INOCENTE,
ES EXPLORACIÓN SEXUAL.**

ACOSO SEXUAL

Cualquier insinuación o avance de carácter sexual no deseada o de otra manera inapropiada, ya sea física o emocional, verbal o no-verbal. Incluyendo en personas o medios digitales.

Estos comportamientos pueden ser: peticiones de favores sexuales, chantajes, insinuaciones o gestos sexuales; hacen que la persona afectada se sienta humillada, ofendida o intimidada; y crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o inapropiado.

ABUSO SEXUAL

El acto de utilizar el poder para forzar o coaccionar a una persona con fines sexuales; esta coerción puede abarcar todo un espectro de grados de fuerza. Además de la fuerza física, puede implicar intimidación psicológica, chantaje u otras amenazas, como la amenaza de sufrir daño físico, de ser despedido de un trabajo o de no obtener la ayuda que necesita. El abuso sexual incluye la violación o la tentativa de esta.

ABUSO INFANTIL

El abuso infantil incluye todas las formas de violencia contra personas menores de 18 años: maltrato físico y psicológico; abuso sexual; desatención; violencia doméstica (hacia la niñez misma o hacia otras personas en su presencia); actos lascivos con o sin contacto físico; explotación sexual; secuestro y trata con diferentes fines; involucramiento en explotación sexual infantil en internet o en trabajo infantil. Estas conductas violan los derechos de la infancia.

EJEMPLO

Un oficial de proyecto, cuando visita un proyecto que apoya a trabajadoras de sexo, al pasar una mujer trans, le hace comentarios mirándola de arriba para abajo de manera sexual. Cuando le confrontan con su comportamiento, dice que sólo fue un «cumplido».

**NO ES BROMA, NI CUMPLIDO,
ES ACOSO.**

EJEMPLO

Un voluntario de 40 años se enamora de un chico migrante, que vive en la comunidad a la que apoya con sesiones de atención psicosocial. Se conocieron en una de las sesiones, y comenzaron una relación.

Un día, la madre del chico ve un mensaje de WhatsApp del señor, y reclama la relación diciendo que su hijo tiene apenas 17 años. El voluntario nunca quiso hacerle daño a nadie. Comenta que la relación era «consensuada» ya que el chico le había dicho que tenía 21 años.

**NO ES UNA RELACIÓN EN IGUALDAD.
ES ABUSO SEXUAL DE UN ADOLESCENTE
MENOR DE 18 AÑOS.**

EJEMPLO

Un trabajador de influencia recopila fotografías para una campaña. En una actividad de bailes tradicionales con menores de una zona rural, tomó imágenes de la niñez participante en el momento de cambiarse de ropa. Comparte las fotografías con sus amistades, junto con otras imágenes de abuso infantil («pornografía infantil») que tenía en su disco duro personal.

**NO ES UN ASUNTO PRIVADO,
ES ABUSO INFANTIL.**

CONOZCA LOS SEIS PRINCIPIOS BÁSICOS DE EAAS DEL COMITÉ PERMANENTE ENTRE ORGANISMOS (IASC):

1

Las violencias sexualizadas cometidas por trabajadores de organizaciones humanitarias **faltas graves de conducta** y motivan **medidas disciplinarias**, incluyendo la terminación del contrato.



Las **actividades sexuales con personas menores de 18 años⁴** están **prohibidas**, independientemente de la ley local de mayoría de edad y de consentimiento. La estimación errónea de la edad de una persona no es una excusa.

2

3

Está **prohibido intercambiar dinero, empleos, bienes o servicios por sexo**, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o de explotación. Esto incluye el condicionamiento de ayuda esencial o participación en actividades por sexo.



4) Según la [Convención sobre los derechos del niño](#).

4

Se prohíben las relaciones afectivas o sexuales entre el personal y participantes, pues se basan en una dinámica desigual de poder. Este tipo de relaciones disminuyen la credibilidad e integridad de nuestros esfuerzos.



Los miembros del personal están en la **obligación de reportar** cualquier preocupación o sospecha de EAAS mediante los mecanismos de reporte existentes a nivel institucional.

5



El personal tiene la obligación de **crear y mantener entornos seguros que prevengan EAAS**, incluyendo acogerse al código de conducta. El liderazgo tiene responsabilidades aumentadas de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.



6



¿SABÍA QUE...?

El código de conducta aplica en **todo momento**, o sea, antes, durante y después del horario laboral.

Estas normas aplican también en todos los **espacios digitales** de nuestro trabajo: computadoras, móviles, redes sociales, etc.

Existen casos en que las mujeres son perpetradoras de EAAS. Sin embargo, las estadísticas muestran que la gran parte de perpetradores de EAAS son hombres. Esto no significa que los hombres y niños no pueden ser victimizados por EAAS⁵.

CRONOLOGÍA DE LA SALVAGUARDIA EN EL SECTOR ⁶

Desde los años 80 creció la atención sobre la rendición de cuentas de las organizaciones humanitarias. Aquí algunos instrumentos claves del sector:



5) Según los [datos reportados de organizaciones de la sociedad civil a las Naciones Unidas](#), de 1019 casos de EAAS registrados entre 2017 y julio del 2022, 821 de las personas sobrevivientes fueron mujeres, 42 hombres, 2 no binarios. En 155 casos, el género de la persona superviviente no está conocido.

6) Basado, entre otros, en [«Safeguarding» as Humanitarian Buzzword: An Initial Scoping](#) de Kristin Sandvik (en inglés).

De igual manera, la militancia feminista en el sector ha resaltado que las mismas violencias machistas que se estaban observando en las comunidades, también requerían atención dentro del sector, y así acabar con el mito que las ONGs estaban exentas de abusos de poder.

Incidentes de salvaguarda de alto perfil, como los de [Guinea, Sierra Leone y Liberia](#) en los 2000s, [Haití](#) en 2011, y la [República Democrática del Congo](#) entre 2018 y 2020, han urgido a varias ONGs a fortalecer de manera coordinada sus sistemas de salvaguarda. Los abusos de poder han sido reconocidos como problema «endémico» en el sector, basado en las dinámicas de poder inherentes al sector de desarrollo, paz y humanitario desde su herencia colonial y su incrustación en un mundo patriarcal, racista, y clasista.

Aunque aún hay mucho trabajo por delante, cada día más organizaciones están reconociendo que **No Hay Excusa para el Abuso**.



No Excuse for Abuse: Preventing Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Action (Multiple Languages)

PSEA Training No Hay Excusa Para el Abuso

InterAction
2940 suscriptores

Suscrito

56



Compartir

Descargar



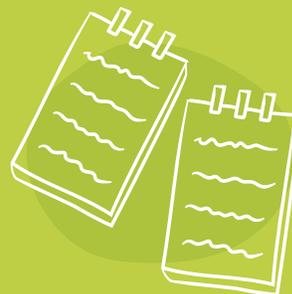
El video formativo de InterAction explica los elementos de prevención de EAAS

¿QUÉ FACTORES CONTRIBUYEN A EAAS? ⁷

7) Adaptado de [Root Causes of SEAH](#) de Safeguarding Resource & Support Hub (en inglés).

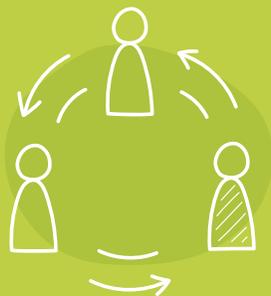
Factores que crean desbalances de poder que facilitan que perpetradores cometan EAAS con relativa impunidad:

- Normas patriarcales sociales y de género que excluyen grupos de la participación plena en la sociedad y del poder
- Marcos legales y de acceso a la justicia débiles
- Distribución desigual de recursos (alimentos, alojamiento, dinero, empleo)
- Consecuencias del colonialismo incluyendo normas internalizadas, como la idealización de personas extranjeras o externas a la comunidad



Factores organizacionales que influyen la presencia de EAAS:

- Brecha de poder entre personal y el resto de la comunidad
- Cultura organizacional tóxica
- Liderazgo complaciente y/o autoritario
- Falta de transparencia de procesos, por ejemplo, de distribución de recursos
- Rápida contratación de personal en situaciones humanitarias



Factores a nivel de la comunidad que contribuyen a la incidencia de EAAS:

- Violencia sexual y de género naturalizada en el entorno
- Fragmentación de los lazos de apoyo y protección comunitaria
- Desempleo y falta de oportunidades educacionales
- Presencia de poblaciones migratorias u otros grupos en situaciones de vulnerabilidad
- Bajo acceso a recursos básicos (agua, comida, dinero, techo)



Factores individuales que aumentan la vulnerabilidad de experimentar EAAS:

- Género (especialmente mujeres y niñas, personas no-binarias y trans)
- Etnia
- Religión
- Edad
- Capacidad
- Orientación sexual
- Estatus migratorio y socioeconómico
- Situación laboral



EL IMPACTO DE EAAS

Los actos de EAAS tienen múltiples consecuencias, que varían dependiendo de la severidad del acto, las experiencias previas de las personas involucradas, y otros factores. Los impactos de EAAS incluyen:



Individual

- Impacto psicológico, físico y social
- Estigma social y retraumatización
- Imposibilidad de poder participar en actividades que son esenciales para recibir ayuda
- Embarazo por violación y exposición a ITS

Comunidad

- Pérdida de confianza de las comunidades hacia las organizaciones humanitarias y del desarrollo
- Conflicto intracomunitario (p.ej. estigma y revictimización de sobrevivientes; falsas creencias sobre las condiciones de acceso a programas)

Programático

- Imposibilidad de que grupos de mujeres, diversidad sexual, niñez y con capacidades diversas participen libremente en programas
- Desconfianza y conflictos en el equipo
- Retirada de fondos en caso de negligencia de la organización de responder apropiadamente a incidentes

Reputacional

- Percepción negativa de la organización y de la cooperación en general
- Pérdida de alianzas estratégicas



3. ~~~~~

LA SALVAGUARDIA EN OXFAM LAC



NORMATIVAS DE SALVAGUARDIA DE OXFAM

Para mantener la seguridad del personal y de las personas con las que trabajamos, en Oxfam contamos con un abanico de normativas organizacionales de salvaguardia.

LOS CÓDIGOS Y POLÍTICAS DE OXFAM

SON PARTE DE TODOS NUESTROS CONTRATOS, Y SON VINCULANTES PARA LAS SOCIAS.



CÓDIGOS DE CONDUCTA

- [Código de conducta para personas empleadas](#)
- [Código de conducta para el personal de socias](#)



POLÍTICAS

- [Política de Protección contra EAAS](#)
- [Política de Salvaguardia Infantil](#)
- [Política de Salvaguardia de la Juventud](#)
- [Política de Salvaguardia Digital](#)



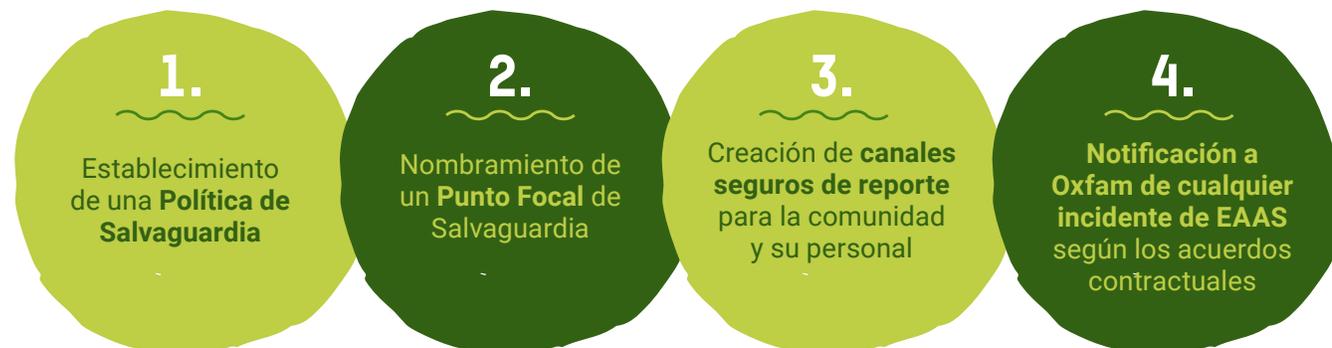
MATERIALES ADICIONALES

- [Transversalización de la salvaguardia](#)
- [Guía de Integridad](#)



MÍNIMOS ESPERADOS DE LAS SOCIAS

Oxfam no espera que implemente todos los estándares de esta guía de inmediatamente. Se espera es que comience su camino de crear o fortalecer su sistema de salvaguardia de manera gradual. Los estándares mínimos que debe establecer **con prioridad** para cuidar de la comunidad y su personal son los siguientes:



UNA MIRADA AL CONTEXTO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Nuestra región tiene características particulares que conllevan riesgos de EAAS y nos invitan a reflexionar sobre cómo prevenir que ocurran en nuestras actividades:

- Dado el contexto político, social, económico y de salud pública que estamos transitando, las personas en situación de necesidad han aumentado en grandes proporciones⁸.
- Las mujeres y las niñas son afectadas desproporcionalmente por la pobreza y las barreras de acceso a medios de vida.
- La confluencia de migraciones mixtas en varios países genera gran cantidad de población móvil y altamente expuesta a EAAS. En estos contextos existen factores de riesgo que contribuyen a que mujeres, menores de 18 años y personas LGBTIQ+ ejerzan sexo por supervivencia⁹.
- Las sequías, huracanes, terremotos y eventos naturales derivados del cambio climático en la región aumentan las necesidades humanas.

8) Vea el informe [Beneficiarse del sufrimiento](#) de Oxfam sobre el incremento de la concentración de riqueza en plena crisis mundial de Covid-19.

9) De la guía operacional [Responding to the health and protection needs of people selling or exchanging sex in humanitarian settings](#) del Fondo de Población de las Naciones Unidas (en inglés).

- La normalización de prácticas culturales machistas, la corrupción y abuso del poder son factores que habilitan la prevalencia de EAAS.
- Hay un alto grado de impunidad de las VBG producto de marcos legales débiles o restrictivos para proteger a sobrevivientes.
- Existen normas sociales de no hablar sobre las VBG y falta de confianza en procesos de acceso a la justicia que crean barreras para el reporte de incidentes de EAAS.
- Las formas socioculturales para expresar «calidez» a través del contacto físico y el lenguaje, pueden ser usados para enmascarar a comportamientos abusivos o acosadores cuando se utilizan en contextos profesionales.

EXISTEN ELEVADOS RIESGOS DE EAAS EN LA REGIÓN.

SIN EMBARGO, LOS RIESGOS Y LAS NECESIDADES DE ACTUACIÓN PARTICULARES DE LAC SON ESCASAMENTE RECONOCIDOS Y REPRESENTADOS MUNDIALMENTE.

SALVAGUARDIA FEMINISTA

Oxfam es una organización comprometida con los principios feministas. La salvaguardia está estrechamente entrelazada con el feminismo, es decir, la lucha para la justicia de género que interroga las dinámicas de poder entre diversos géneros que influyen en nuestra experiencia en el mundo, nuestros privilegios y nuestras opresiones. **EAAS es una forma de violencia basada en género (VBG)**, que nace del abuso del poder -real o percibido- de personas vinculadas a nuestras organizaciones. Por eso debemos tener mecanismos para prevenir y responder a esas violencias.





Una mirada feminista enriquece el trabajo de salvaguardia ya que, además de reclamar los usos negativos de **poder sobre** otras personas, también permite reconocer expresiones positivas de poder:

- el «**poder dentro**» de cada persona (para utilizar de manera consciente, transformadora y positiva el poder en las relaciones profesionales)
- el «**poder con**» (para co-crear iniciativas de salvaguardia que permitan crear entornos seguros de manera colectiva y que acojan la diversidad)
- el «**poder para**» (incluyendo la priorización, la influencia y liderazgo para incluir la salvaguardia en su área de trabajo, en sus planes y proyectos para incidir en el avance de este tema)¹⁰.

La salvaguardia es una herramienta para poner en práctica nuestros valores feministas

De esta manera, lideraremos iniciativas más equitativas, más seguras, más participativas y sin hacer daño. La salvaguardia es una excelente práctica para la redistribución del poder y la participación inclusiva.



10) Para leer más sobre diferentes expresiones del poder, vea la Guía de Acción para la Incidencia y la Participación Ciudadana [Un Nuevo Tejido del Poder, los Pueblos y la Política](#) de World Neighbors.



VIVIENDO NUESTROS PRINCIPIOS FEMINISTAS

Veamos cómo se vinculan iniciativas de salvaguardia los principios feministas de Oxfam:

1

COMPARTIR EL PODER

- Fomentar una cultura organizacional que cuestione el uso negativo del poder, promueva su uso positivo y el reporte de conductas indebidas.
- Crear mecanismos de retroalimentación y queja para escuchar a las comunidades y que puedan escalar situaciones de uso inadecuado del poder en el marco de nuestras actividades.
- Apropiar la transversalización de la salvaguardia según los roles y responsabilidades para crear entornos seguros de trabajo.

2

LO PERSONAL ES POLÍTICO

- Reflexionar individual y colectivamente sobre las raíces de la VBG y el abuso del poder a lo interno de la organización.
- Transformar y cuestionar prácticas personales que favorecen la desigualdad y el abuso, mediante herramientas de sensibilización y autoeducación (talleres, manuales, etc.).
- Nuestro comportamiento como personas trabajadoras humanitarias y del desarrollo debe reflejar los valores organizacionales que buscan eliminar la violencia en todos los entornos.
- Reconocer que las conductas que constituyen EAAS son expresiones violentas, excluyentes y opresoras que se alimentan y se propician en el sistema patriarcal de poder.
- Reconocer la responsabilidad individual de cuidar de las relaciones profesionales entre colegas y personas de las comunidades dado que están mediadas por las Políticas de Salvaguardia dentro y fuera del horario laboral.





3

EL FEMINISMO COMO ACTOR POLÍTICO

- Fortalecer alianzas con organizaciones feministas para promover y alimentar esta visión feminista de la salvaguardia.
- Escuchar y aprender de la manera como otras organizaciones que representan a las mujeres y la diversidad humana están ejerciendo el cuidado para fortalecer nuestra prevención en salvaguardia.

4

NADA SOBRE NOSOTRAS SIN NOSOTRAS

- Consultar con las comunidades, en especial aquellas personas que enfrentan barreras aumentadas para elevar casos de salvaguardia sobre iniciativas/materiales/mensajes para minimizar las barreras de acceso a canales seguros de reporte.
- Co-construir mensajes de sensibilización con grupos representativos para que los mensajes sean relevantes y contextualizados.
- Las iniciativas y estándares globales en el sector de la salvaguardia deben contar con las miradas localizadas de las comunidades.

5

NO HAY JUSTICIA ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL SIN JUSTICIA DE GÉNERO:

- Reconocer que las violencias de EAAS son consecuencias graves del abuso de poder que tiene impactos psicológicos, psicosociales, físicos y económicos en las personas sobrevivientes.
- Fomentar la participación equitativa para el acceso a actividades y programas, dado que EAAS impiden la participación libre y segura en programas humanitarios y del desarrollo, especialmente de mujeres y niñas.
- Promover la seguridad de las personas con identidades y expresiones de género diversas para participar en actividades libres de discriminación y violencia.

6

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Bajar las barreras de inclusión para atraer y mantener personal diverso.
- Desarrollar materiales de sensibilización y educación comunitaria sobre salvaguardia traducidos a los idiomas relevantes y trabajar de manera culturalmente sensible.
- Diseñar mensajes en diferentes formatos para promover la accesibilidad de personas con capacidades diversas y para personas con bajo nivel de lectura.
- Promover que los mensajes y contenidos reflejen e incluyan a las personas diversas en términos de género, capacidades, etnia, apariencia y creencias.
- Promover la participación de la niñez y la juventud en la construcción de mecanismos seguros de reporte de EAAS.

7

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

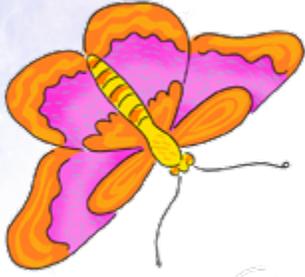
- Asegurar que los protocolos de salvaguardia ponen en su centro la seguridad y la protección de las personas que reportan casos de EAAS. La confidencialidad es un pilar importante para garantizar la seguridad de las personas que acceden a los mecanismos.
- Mapear proveedores seguros y adecuados para proveer servicios de apoyo a sobrevivientes de EAAS.
- Brindar servicios razonables de apoyo a sobrevivientes de EAAS, estos incluyen: apoyo y acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica, atención médica, entre otros.

8

CUIDADO Y SOLIDARIDAD

- Tomar las quejas con seriedad y escuchar a las personas afectadas.
- Responder de manera sensible y segura cuando existen daños o reportes de que puedan existir daños.
- Cuidar que las actividades se desarrollen en espacios seguros, participativos y libres de violencia patriarcal.
- Promover una cultura institucional de salvaguardia y tomar decisiones que propendan por el cuidado de las personas participantes y del personal, desde la empatía, el reconocimiento de la vulnerabilidad de otras personas.
- Cuidar la carga laboral de roles voluntarios (Puntos Focales de Salvaguardia) que cumplen un papel esencial en la implementación de mecanismos de prevención y respuesta a casos de salvaguardia.



**9**

LIBERTAD DE ELECCIÓN Y AUTONOMÍA

- Promover la agencia, la autonomía y la capacidad de las personas sobrevivientes para decidir en la gestión de casos, a través de un enfoque centrado en las personas afectadas.
- Promover que los servicios de apoyo a sobrevivientes incluyan la información que se necesita para tomar decisiones informadas sobre su atención y acompañamiento.
- Respetar el derecho de personas sobrevivientes de reportar un caso cuando se sientan preparadas.

10

ELIMINAR TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTAS

Mantener presente el compromiso institucional de Cero Tolerancia a la inacción frente a casos de EAAS y abuso infantil cometido por su personal y personal relacionado.

Promover espacios continuos de reflexión y de sensibilización sobre la violencia basada en género con el personal, para promover una cultura organizacional más balanceada.

Trabajar de manera vinculada con áreas de justicia de género para promover soluciones holísticas y promover relaciones seguras y equitativas.

11

EL FEMINISMO COMO UNA IDEOLOGÍA POLÍTICA

Los principios feministas guían la salvaguardia en la medida que cuestionan la desigualdad de poder y busca reducir los riesgos de EAAS.

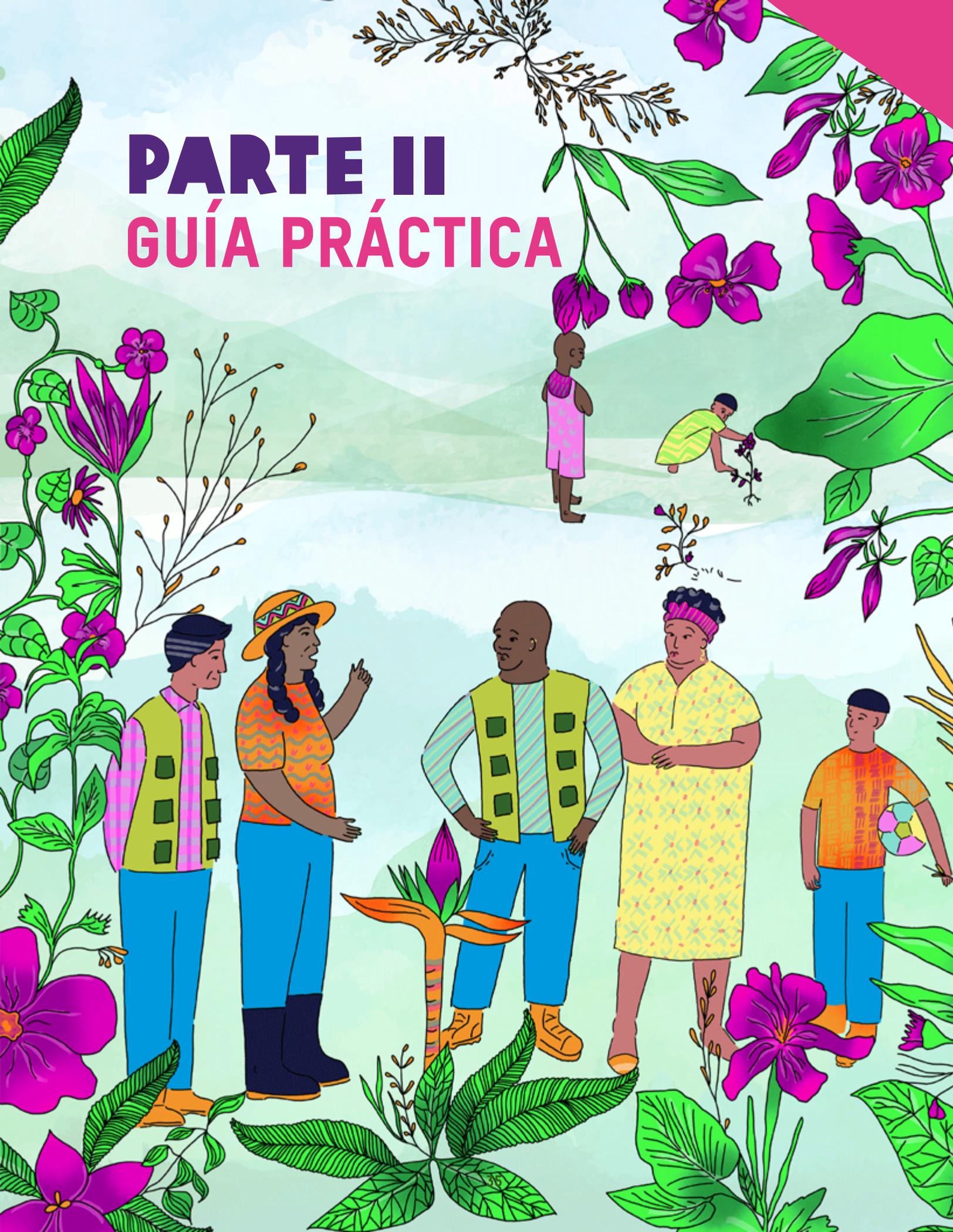
Trabajar de forma cercana con las organizaciones locales para construir mecanismos que promuevan su sostenibilidad y fortalecimiento interno.

Abrazar el feminismo en los esfuerzos de salvaguardia permite analizar riesgos e impulsar iniciativas que velan por la deconstrucción de normas y estructuras patriarcales de género.



PARTE II

GUÍA PRÁCTICA



4.

POLÍTICA DE SALVAGUARDIA

Tener una Política de Salvaguardia es útil para asegurar que cualquier persona que entre en contacto con su organización pueda conocer fácilmente sus estándares y procedimientos de salvaguardia.

Asegúrese que su política incluya los siguientes mínimos:

1. Las definiciones de los **comportamientos** que previene la Política de Salvaguardia.
2. El **compromiso** de la organización con relación a la prevención de EAAS.
3. Los **roles y responsabilidades** de su equipo para la implementación de la política.
4. Consideraciones particulares de la **legislación local**, incluyendo las regulaciones de notificación obligatoria a las autoridades para casos de abuso infantil o procedimientos específicos para acoso sexual en el entorno laboral.
5. Los **canales de reporte** establecidos.
6. El **procedimiento** para la recepción/gestión de un caso y las medidas disciplinarias derivadas del mismo.



Para crear su Política de Salvaguardia, puede adaptar la [Política de EAAS](#) de Oxfam, o usar el modelo básico en la 



Asegúrese de hacer los ajustes necesarios para reflejar el contexto, la estructura, el tamaño, y el tipo de su organización.



Es una **buena práctica** que la política sea respaldada y aprobada por la dirección/junta directiva de la organización. Su Política de Salvaguardia esté alineada con sus demás políticas institucionales.

Tenga una estrategia para socializar su Política de Salvaguardia. Por ejemplo:

1. **Compartir** la política con todo su personal y voluntariado.
2. **Pedir** a todas las personas empleadas y voluntarias que firmen recibido de la política y guardar este soporte en su carpeta de RRHH.
3. **Incluir** cláusulas vinculantes de salvaguardia en todos los contratos laborales y de voluntariado.
4. **Traducir** la política a lenguajes nativos si se trabaja con comunidades que no hablan español.
5. **Mantener** la política actualizada.

5. ~~~~~

ROLES Y RESPONSABILIDADES¹¹

La salvaguardia es una responsabilidad compartida de todas las personas en una organización. Sin embargo, el liderazgo tiene una responsabilidad aumentada de asegurar la implementación de las medidas de salvaguardia a todos niveles de la organización, rendir cuentas sobre el manejo de la salvaguardia y promover una cultura de trabajo segura. A continuación, se muestran acciones y responsabilidades asociadas a las diferentes áreas organizacionales.

TODO PERSONAL/VOLUNTARIADO

- **Firmar** y adherirse a la Política de Salvaguardia.
- **Participar** en capacitaciones de salvaguardia.
- **Conocer** los canales de reporte de casos.
- **Reportar** preocupaciones de salvaguardia sin demora.
- **Contribuir** a un entorno seguro al estar consciente y usar de su poder de manera positiva.



GERENCIAS DE EQUIPO/PROYECTO

- **Verificar** que su personal comprende y aplica la Política de Salvaguardia.
- **Asegurar** que las medidas de salvaguardia sean implementadas dentro de su área.
- **Reportar** incidentes de EAAS, y donde sea pertinente, dar seguimiento y responder apropiadamente, según el protocolo de manejo de caso.
- **Promover** la creación de entornos libres de violencia en su equipo/proyecto.
- **Liberar** espacios de trabajo al Punto Focal de Salvaguardia para facilitar que ejerza su rol.
- **Incluir** fondos para la salvaguardia en las propuestas de proyecto.

PERSONAL DE RRHH

- **Implementar** estrategias de reclutamiento seguro.
- **Garantizar** que cualquier persona que se integre a la organización reciba y firme la Política de Salvaguardia.
- **Mantener** una copia de la Política de Salvaguardia firmada en el expediente de cada persona empleada/voluntaria.
- **Registrar** faltas profesionales y medidas disciplinarias aplicadas en el expediente de cada persona empleada/voluntaria.
- **Brindar** apoyo a investigaciones de salvaguardia.

11) Traducido y adaptado de [PSEA Toolkit for Local and National Organizations](#) de CRS.

PERSONAL DE PROGRAMAS

- **Informar** a las comunidades sobre el comportamiento esperado del personal y cómo reportar irregularidades.
- **Contribuir** a la evaluación y mitigación de riesgos de salvaguardia para asegurar la programación segura.
- **Asegurar** que los canales de reporte sean seguros, accesibles y confidenciales.
- **Crear** confianza con las comunidades con las que trabajan para facilitar el reporte de incidentes.

PUNTO(S) FOCAL(ES) DE SALVAGUARDIA

- **Actuar** como punto de contacto principal para la salvaguardia.
- **Recibir** reportes de incidentes de EAAS y elevarlos al canal designado.
- **Facilitar** capacitaciones de salvaguardia.
- **Brindar** auxilios psicológicos a personas afectadas por EAAS y acompañarles al acceso a servicios de apoyo.
- **Tomar** medidas de autocuidado para mitigar la carga del trabajo emocional que incluye este rol.
- **Vea** el Modelo de Términos de Referencias para Puntos Focales de Salvaguardia en

HERRAMIENTA 3.



¿Cómo elegir Puntos Focales de Salvaguardia?

El Punto Focal de Salvaguardia es nombrado por la dirección de la organización, idealmente tras una votación del personal.

Características que destacan un buen Punto Focal:

- **Empatía**, integridad, y objetividad.
- **Sensibilidad** cultural y de género.
- **Conocimiento** de aspectos relevantes del contexto de trabajo como lenguajes y códigos culturales.
- **Familiaridad** y confianza con las comunidades con las que trabajan.
- **Trabaja** de manera directa y en contacto con personas.

Adaptado de [PSEA Guía Práctica para trabajadores y socios implementadores de HAI](#) de Heartland Alliance



Es una **buena práctica** nombrar Puntos Focales, o por lo menos agentes de reportes, en cada ubicación si su organización trabaja en múltiples lugares.

Adaptado de la [Guía Práctica para trabajadores y socios implementadores de HAI](#)

DIRECCIONES / LIDERAZGO

- **Asumir** responsabilidad final sobre la prevención y el manejo de casos de salvaguardia en su organización.
- **Designar** personas relevantes para coordinar el desarrollo y la actualización de la Política de Salvaguardia.
- **Respaldar** a Puntos Focales para facilitar la implementación las medidas de salvaguardia.
- **Monitorear** la implementación de las medidas de salvaguardia.
- **Facilitar** la implementación de investigaciones y medidas disciplinarias.
- **Promover** espacios de cuidado colectivo, monitorear el bienestar y brindar apoyo necesario para Puntos Focales de Salvaguardia.
- **Incluir** la salvaguardia como elemento recurrente en reuniones del equipo senior de la organización para discutir avances y retos en la implementación de las medidas de salvaguardia.

¿CÓMO FINANCIAR EL TRABAJO DE SALVAGUARDIA?

Implementar las medidas de salvaguardia toma tiempo de su personal y requiere una inversión para la realización de actividades. Se recomienda designar al menos el 1-2% de su presupuesto total y de cada proyecto para la salvaguardia.

Consulte con su contacto en Oxfam si es posible incluir rubros para la salvaguardia en sus propuestas con Oxfam. Se sugiere incluir costos para:

Traducido y adaptado de [Safeguarding in Emergencies Toolkit](#) (en inglés) de Save the Children



Capacitaciones y sensibilizaciones de salvaguardia: materiales, lugar, refrigerios, costos de personas capacitadoras externas, etc.



Evaluaciones de riesgos: materiales, transporte, o tiempo del personal.



Costos asociados a la creación y funcionamiento de canales de reporte (digitales o análogas).



Materiales de comunicación: diseño, impresión, traducciones.



Investigaciones: transporte, desplazamientos, costos para personas investigadoras externas.



Apoyo a personas sobrevivientes: costos de servicios médicos, psicosociales, de salud y jurídicos.



Es una **buena práctica** incluir las responsabilidades de salvaguardia en las descripciones de trabajo del personal, y abordarlas en la evaluación de desempeño.



6.

RECLUTAMIENTO SEGURO

Establecer medidas de reclutamiento seguro le permite minimizar riesgos durante la vinculación de personas a su organización y atraer a personas que comparten el compromiso de la salvaguardia.

INCLUSIÓN DE LA DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE SALVAGUARDIA EN DOCUMENTOS DE RRHH

Para dejar claro su empeño con la salvaguardia, incluya una declaración explícita del compromiso organizacional en los documentos que usa en diferentes fases del reclutamiento:

VACANTE – incluya en la vacante lo siguiente:

[nombre de su organización] es una organización comprometida con la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexual de las personas adultas y personas menores de 18 años en su contacto con nuestro personal. Por lo tanto, implementamos medidas de reclutamiento seguro que pueden incluir la verificación de varias referencias profesionales y antecedentes penales. También esperamos que la persona seleccionada firme y se adhiera a nuestra Política de Salvaguardia. No pedimos dinero ni «favores» en el proceso de reclutamiento. En caso de experimentar lo contrario, repórtelo inmediatamente a nuestros canales: *[incluir contacto/enlace a buzón ético]*.

DESCRIPCIÓN DE TRABAJO – incluya una sección en las descripciones de trabajo indicando las responsabilidades de salvaguardia que corresponden a cada puesto. Para tener una idea de qué incluir, vea la responsabilidad por área en sección 5 de esta guía.

CONTRATO DE TRABAJO – incluya una mención al cumplimiento de responsabilidades de salvaguardia en un apartado específico o en el acápite de “Obligaciones de la persona”.

EVALUACIÓN DEL PERSONAL – incluya un criterio de salvaguardia en la evaluación periódica del personal. Es una buena oportunidad para monitorear el cumplimiento del personal con sus respectivas responsabilidades de salvaguardia. Igual como lo haría con la evaluación de cualquier otra área de responsabilidad, indique

- las áreas que la persona cumplió bien – por ejemplo, «contribuyó al buen entorno laboral al pronunciarse ante un comentario sexista en una reunión de equipo», y
- áreas para mejorar – por ejemplo, «no participó en una capacitación obligatoria de salvaguardia».

Piense también cómo va a mostrar su compromiso de salvaguardia cuando reclute personas voluntarias. Puede incluir la declaración de compromiso en carteles y convocatorias virtuales.



VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS PROFESIONALES Y ANTECEDENTES

Antes de presentar una oferta laboral, se deben **verificar al menos dos referencias** profesionales recientes de la persona preseleccionada.

Para asegurar que las referencias sean imparciales, es importante pedir explícitamente la referencia de superiores inmediatos o equipos de RRHH – no a colegas, amistades o familiares. En la medida de lo posible, lograr que estas referencias se emitan desde correos institucionales y no personales (Gmail, Yahoo, Hotmail, etc.).

Si la legislación laboral en su país lo permite, pedir un certificado de antecedentes penales y una declaración de conducta de los empleadores anteriores para tener pistas sobre el comportamiento de la persona. Por ejemplo, puede incluir lo siguiente:



PARA EVALUAR LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y EL LIDERAZGO DE [NOMBRE DE CANDIDATA] PARA EL CARGO DE [ROL AL QUE SE HA PRESENTADO], ADEMÁS DE PROVEER LA REFERENCIA REGULAR, LE AGRADECEMOS QUE RESPONDAN A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿Usted volvería a contratar a esta persona?
2. ¿Durante su trabajo en su organización, se ha probado que la candidata cometió faltas graves profesionales como el abuso de poder, o actos de explotación, abuso y acoso sexual?
3. Este cargo concibe una alta interacción con persona menores de edad o adultas en estado de vulnerabilidad. ¿Considera usted que la persona candidata tiene competencias interpersonales óptimas y el profesionalismo requerido para estas interacciones?

INCLUIR LA SALVAGUARDIA EN ENTREVISTAS Y PRUEBAS DE APTITUD

- Todas las entrevistas de trabajo deben incluir al menos dos preguntas relacionadas con los valores, la diversidad, la sensibilidad de género, o la salvaguardia. Vea el catálogo de preguntas que puede incluir en la entrevista laboral en la [HERRAMIENTA 4.](#)



Es una **buena práctica** evaluar el riesgo de cada uno de los puestos. Aquellos con un nivel de riesgo mayor, deben someterse a un nivel más alto de verificación, preguntas, chequeos y antecedentes penales.

Para los puestos con más riesgo, por su poder (por ejemplo, direcciones) o contacto directo y no supervisado con menores (por ejemplo, pediatra en una clínica de migrantes), se recomienda verificar los antecedentes criminales de la persona candidata antes de hacerle una oferta de trabajo.

7.

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Es importante que su personal esté familiarizado con la salvaguardia. Por eso, es clave incorporar este mensaje en diferentes momentos y espacios para construir una cultura organizacional más sana.

Para que todo el personal de su organización se familiarice con la salvaguardia, recomendamos **tres niveles**:

1 EN LA INDUCCIÓN DEL NUEVO PERSONAL incluya un curso en línea obligatorio o conversación sobre la políticas de salvaguardia.

Cursos en Línea:

[Puntos esenciales de salvaguardia](#) de KAYA

[Capacitación en Protección contra la Explotación y Abuso Sexual \(PEAS\)](#) de R4V

2 CREE ESPACIOS DE REFLEXION SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Use metodologías participativas para dialogar sobre los roles de género, masculinidades, el uso positivo del poder, diversidad en el entorno del trabajo.

[Caja de Herramientas para entornos comunitarios y organizacionales seguros](#) de Oxfam

[Caja de Herramientas sobre la cultura en el entorno de trabajo](#) de CARE (en inglés)

3 CAPACITAR Y ACTUALIZAR A SU PERSONAL DE ACUERDO CON EL CONTEXTO. Puede

incluir capacitaciones anuales para conocer los riesgos relacionados con su área y brindar indicaciones precisas sobre cómo minimizarlos. Estos entrenamientos deben ser específicos para aquellos que tienen contacto directo con personas de la comunidad.



8.

LA SALVAGUARDIA CON LAS COMUNIDADES

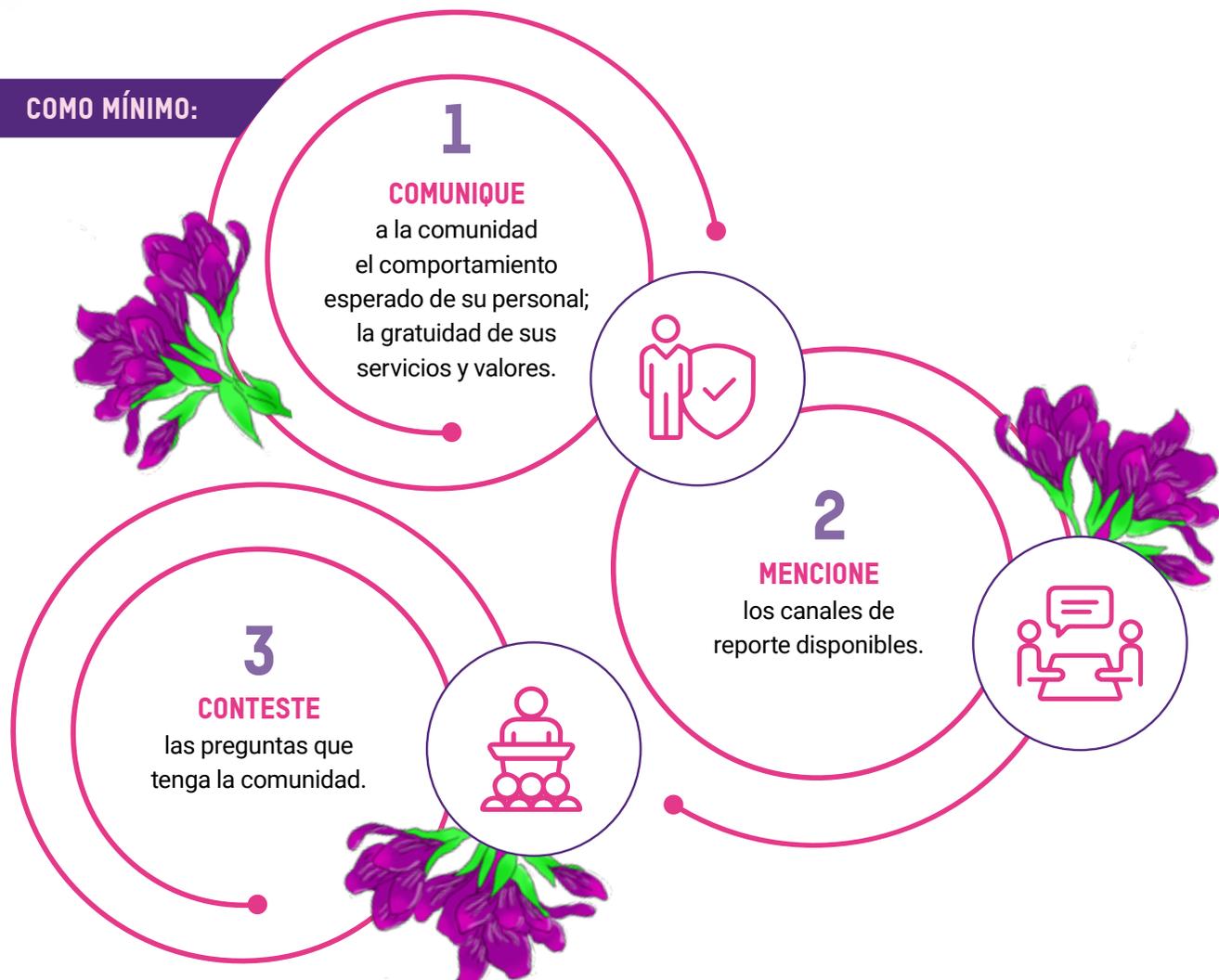
El enfoque de salvaguardia debe ser comunicado a las comunidades. Este diálogo contribuye a crear vínculos más horizontales e inclusivos, además de permitir que las acciones de salvaguardia sean relevantes para ellas.

¿CÓMO COMENZAR EL DIÁLOGO SOBRE LA SALVAGUARDIA?

El contenido y las formas para comunicar mensajes de salvaguardia dependerán del contexto y el tiempo disponible.

Si trabaja en un programa contra VBG, podrán abordar más extensamente los vínculos entre la protección y la salvaguardia. En contraste, en algunos proyectos el tiempo para conversar sobre la salvaguardia puede ser limitado. **Use los materiales de comunicación de salvaguardia para enfatizar los mensajes claves y diseminar información adicional.**

COMO MÍNIMO:





CON MÁS TIEMPO, CONSIDERE TAMBIÉN:

ORGANIZAR sesiones de diálogo con grupos diversos sobre los riesgos de salvaguardia y barreras de reporte. Puede crear espacios separados por género para permitir que las personas puedan expresarse.

CAPACITAR a representantes de la comunidad para que sensibilicen a sus pares y puedan fomentar el reporte de situaciones irregulares.

USAR múltiples estrategias para la sensibilización, como por ejemplo teatro comunitario, piezas auditivas, murales, entre otros (siempre que sea seguro). También puede **usar formatos tradicionales**, como cuentos o canciones.

TODOS LOS MATERIALES DEBEN **SER ADECUADOS A LOS PERFILES Y AUDIENCIAS** CON LAS QUE TRABAJA, INCLUYENDO SU ACCESO A TECNOLOGÍAS, NIVEL DE LECTURA Y CONDICIONES DE SEGURIDAD.

¿CUÁNDO?



Al iniciar un proyecto para crear confianza y empoderamiento de la comunidad.



Antes de cada actividad ya sea individual o colectiva.



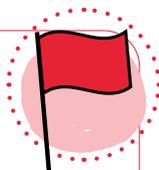
Monitoreo y Evaluación de calidad de programas.



Evaluaciones de impacto tras la finalización de un proyecto.

Cuando comience a abordar la salvaguardia con las comunidades, asegúrese de que tenga preparados sus canales de reporte y protocolos de asistencia a personas afectadas. De lo contrario, puede que identifique preocupaciones de salvaguardia sin **tener la preparación adecuada para brindar seguimiento de manera segura**.

Reportar una preocupación de EAAS puede ser extremadamente estresante para la persona informante. La falta de seguimiento apropiado a preocupaciones tan serias puede causar daño adicional y comprometer la confianza que busca crear con las comunidades con las que trabaja.



Para orientar sus actividades de sensibilización con las comunidades, puede consultar la guía de facilitación *Pongamos fin a la explotación y el abuso sexual* de UNICEF y el Módulo 5 de la guía *Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse de CRS* (en inglés).

¿QUÉ MATERIALES PODEMOS USAR PARA SENSIBILIZAR SOBRE SALVAGUARDIA?

Para sensibilizar sobre salvaguardia es importante tener mensajes que incluyan los conceptos básicos, permita identificar comportamientos inadecuados e inviten al reporte. Su organización puede diseñarlos según las características de las comunidades con las que trabaja. También hemos diseñado algunos materiales que puede adoptar o servirle de guía.



¿CÓMO UTILIZAR LOS MATERIALES DE COMUNICACIÓN?

1

FAMILIARIZACIÓN

CON LOS MATERIALES Y SU FORMA DE USO:

- Los **materiales impresos** pueden ser colocados en oficinas, salas de reuniones y otros espacios físicos.
- Los materiales también pueden ser usados en **actividades virtuales**.
- Los materiales contienen diferentes mensajes dependiendo del contexto de las actividades.

2

SELECCIÓN

LOS MATERIALES:

- Identifique los que sean más relevantes y adecuados para su contexto.
- Puede añadir su logo y canales de reporte propios.
- Verifique que el uso de los materiales seleccionados sea seguro. Donde identifique riesgo, evite que su personal y otras personas lleven consigo materiales si les pudiesen poner en riesgo.

3

USO

RESPONSABLE:

- Para cuidar el medio ambiente, imprima solo los materiales que necesita o en materiales reciclables.
- Asegúrese que el personal que distribuye los materiales está preparado para contestar preguntas sobre la salvaguardia en su organización.
- Para fomentar la confianza, los mensajes deben ser congruentes con su práctica.



9.

CANALES DE REPORTE DE EAAS¹²



Identificar casos de explotación, acoso y abuso sexual requiere tener canales adecuados para elevar una queja. A continuación, encontrará sugerencias para que sus canales de reporte sean seguros, accesibles, y confidenciales.

COORDINACIÓN CON MEAL Y OTRAS AGENCIAS

Típicamente, las personas responsables de Monitoreo, Evaluación, Rendición de Cuentas y Aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés) diseñan e implementan [Mecanismos de Retroalimentación y Queja](#). Sin embargo, los canales generales de queja no siempre son adecuados para recibir reportes de EAAS.

Colabore con las personas responsables de MEAL para explorar áreas de cooperación para crear **mecanismos de reporte de EAAS seguros, accesibles, y confidenciales**.

Si existen mecanismos de [reporte de EAAS interinstitucionales](#) en la ubicación donde trabaja, analice si son adecuados, y si su organización se puede juntar al mecanismo.

¿QUÉ CANALES PUEDE USAR PARA EL REPORTE DE EAAS??

Es recomendable tener múltiples canales para asegurar que todas las personas tienen acceso equitativo a los canales. Algunas de las modalidades de recepción de reportes de EAAS que pueden considerar son las siguientes:



12) Adaptado a base de la [Guía de mejores prácticas – Mecanismos interinstitucionales de denuncia humanitaria de IASC, Effective Complaint Mechanisms](#) de CHS Alliance (en inglés), y materiales internos de Oxfam LAC.



MECANISMO	BUZÓN 
VENTAJAS +	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a la persona que reporta escribir el reporte a su propio ritmo. • Posibilidad de reportar anónimamente. • Seguro y accesible si el buzón está ubicado en un lugar alcanzable pero discreto.
DESVENTAJAS Y RIESGOS —	<ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad limitada si múltiples personas tienen acceso a los reportes o si hay reportes sobre la persona que abre el buzón. • Inaccesible para personas que no saben escribir. • Si hay reportes anónimos sin detalle puede limitar la capacidad de investigar y puede causar la pérdida de confianza en el canal. • Retraso en seguimiento y oferta de apoyo si hay demoras en la revisión del buzón.
MITIGACIONES Y CONSIDERACIONES ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • La persona que mantiene el buzón debe ser entrenada en salvaguardia. • Para no exponer a las personas, cualquier reporte de EAAS tiene que ser directamente escalado al Punto Focal de Salvaguardia para asegurar el seguimiento. • Comunicar a los usuarios qué detalles incluir en un reporte para facilitar seguimiento efectivo. • Revisar regularmente el buzón, con dos personas presentes, para asegurar la transparencia.

MECANISMO	LÍNEA TELEFÓNICA DE USO GRATUITO 
VENTAJAS +	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro. • Recepción directa del reporte facilita seguimiento a tiempo. • Posibilidad de contactar a la persona que hizo el reporte a través del número registrado para dar seguimiento.
DESVENTAJAS Y RIESGOS —	<ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad limitada si la línea telefónica para reportar EAAS también se usa para otros fines. • Inaccesible para personas sin teléfono o en lugares sin privacidad para hablar.
MITIGACIONES Y CONSIDERACIONES ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • La persona encargada de recibir las llamadas tiene que ser capacitada para recibir reportes de personas potencialmente angustiadas. • Cualquier reporte de EAAS tiene que ser directamente escalado al Punto Focal de Salvaguardia. • Garantizar que la línea telefónica sea accesible desde las diferentes redes móviles que utiliza la comunidad

MECANISMO	CORREO ELECTRÓNICO 
VENTAJAS +	<ul style="list-style-type: none"> • Discreto y confidencial, el reporte puede ir directamente al Punto Focal de Salvaguardia. • Posibilidad de contactar a la persona que hizo el reporte a través del correo electrónico registrado para dar seguimiento. • Permite a la persona la documentación adecuada del reporte de incidente y redactarlo a su propio ritmo.
DESVENTAJAS Y RIESGOS —	<ul style="list-style-type: none"> • La formalidad de correos electrónicos puede ser percibida como una barrera para algunas personas. • Inaccesible para personas que no saben escribir o sin cuenta electrónica.
MITIGACIONES Y CONSIDERACIONES ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar revisión regular del correo. • Usar lenguaje amigable en la promoción del correo electrónico para el reporte de EAAS.

MECANISMO	CARA A CARA INDIVIDUAL 
VENTAJAS +	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de información de primera mano. • Seguro y confidencial si la persona que recibe el reporte está capacitada para recibir reportes. • Accesible si se ha podido crear confianza con la comunidad.
DESVENTAJAS Y RIESGOS —	<ul style="list-style-type: none"> • Es posible que el reporte sea recibido por una persona no capacitada para la recepción segura de reportes de personas potencialmente angustiadas.
MITIGACIONES Y CONSIDERACIONES ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Dar pautas básicas sobre la recepción segura de reportes de EAAS en capacitaciones del personal. • Si el reporte de EAAS es recibido por otra persona, tiene que ser escalado directamente al Punto Focal de Salvaguardia.

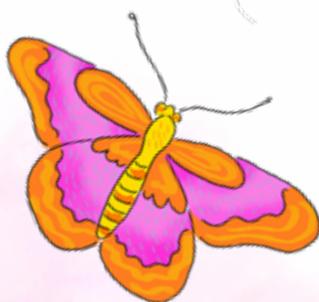


MECANISMO	CARA A CARA GRUPOS FOCALES DE DISCUSIÓN 	
VENTAJAS +	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece un espacio seguro para identificar experiencias o testimonios de EAAS de manera prudente. • Opción de hacer acomodaciones para mayor accesibilidad de grupos diversos. • Opción de incluir los grupos focales de discusión en actividades existentes como círculos de mujeres o prevención de VBG. 	
DESVENTAJAS Y RIESGOS —	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo a la confidencialidad y seguridad si no se logra crear confianza en el grupo. 	
MITIGACIONES Y CONSIDERACIONES ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener grupos focales de discusión pequeños para no comprometer la seguridad y confidencialidad. • Brindar la oportunidad para que personas puedan conversar con la persona facilitadora de manera individual, después de una actividad grupal. • La persona facilitadora tiene que ser capacitada para recibir reportes de personas potencialmente angustiadas. • Cualquier reporte de EAAS tiene que ser directamente escalado al Punto Focal de Salvaguardia. 	

¿CÓMO GESTIONAR LOS CANALES DE REPORTE?



Recuerde presupuestar los **costos de los canales de reporte** (p.ej. materiales para el buzón) y **el tiempo** de las personas encargadas (p.ej. para capacitación, revisión de canales, respuesta a reportes) para crear y mantener los canales de reporte.





Los mecanismos de reporte no se pueden copiar y pegar, hay que adaptarlos al contexto.

Por ejemplo, en contextos donde las personas suelen tener acceso a celulares, una línea telefónica puede funcionar bien, mientras en otros contextos el uso de un canal no encriptado podría constituir un riesgo en contextos en que las comunicaciones de personas son vigiladas.

Cuando cree y socialice su mecanismo, considere:

¿Cuál es el lenguaje más amigable y claro?

¿Qué idiomas se hablan? ¿qué palabras se usan para describir EAAS en el contexto?

¿Qué normas sociales existen alrededor del reporte de EAAS?

¿Cómo puede asegurar que todas las personas en su diversidad puedan utilizar su mecanismo – menores, mayores, personas con capacidades físicas y mentales diversas, etc.?



10. ~~~~~

RESPONDER CON CUIDADO A INCIDENTES DE EAAS¹³

~~~~~

Todos los reportes de salvaguardia deben ser tomados en serio y manejarse con procedimientos claros para prevenir el alto costo humano, social y organizacional del mal manejo de casos.



13) Adaptado de la [Guía de Investigación sobre la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales.](#)

## PRINCIPIOS PARA EL MANEJO DE INCIDENTES E INVESTIGACIONES

|                                                                                     |                                             |                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <b>CENTRADO EN LA PERSONA SOBREVIVIENTE</b> | <b>Escuchar</b> a las personas afectadas y actuar de acuerdo con sus necesidades y deseos para reparar su dignidad, ofrecer servicios de apoyo competentes. |
|    | <b>CONFIDENCIALIDAD</b>                     | <b>Compartir</b> información relacionada al incidente sólo con quienes necesitan saberla, con conocimiento de la persona sobreviviente.                     |
|    | <b>TRANSPARENCIA</b>                        | <b>Documentar</b> las informaciones recibidas y las decisiones adoptadas.                                                                                   |
|    | <b>PROPORCIONALIDAD</b>                     | <b>Garantizar</b> que la respuesta a un incidente sea proporcional a su naturaleza y riesgos asociados.                                                     |
|   | <b>IMPARCIALIDAD</b>                        | <b>Implementar</b> las respuestas a incidentes de manera imparcial y profesional.                                                                           |
|  | <b>SEGURIDAD</b>                            | <b>Proteger</b> a las personas involucradas de daños (adicionales).                                                                                         |
|  | <b>INDEPENDENCIA</b>                        | <b>Evitar</b> reales o potenciales conflictos de interés de las personas que gestionan o investigan el caso.                                                |
|  | <b>DEBIDO PROCESO</b>                       | <b>Respetar</b> los derechos de todas las personas involucradas, incluyendo a la persona sujeta del reporte. El manejo del caso debe ser justo.             |

### NECESIDAD DE SABER

LA NECESIDAD DE SABER ES UN ANÁLISIS PREVIO PARA DETERMINAR SI UNA PERSONA REALMENTE NECESITA RECIBIR CIERTO NIVEL DE INFORMACIÓN PARA EL MANEJO DE UN CASO O CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN.

ESTO AYUDA A PROTEGER LA CONFIDENCIALIDAD, SEGURIDAD, PRIVACIDAD Y EL BIENESTAR DE TODAS LAS PERSONAS INVOLUCRADAS, MANTENER LA INTEGRIDAD DE LA INVESTIGACIÓN, Y ASEGURAR CONSISTENCIA EN LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE INCIDENTES.

## PASOS BÁSICOS PARA MANEJAR UN REPORTE



- 1 VERIFICAR SI HAY NECESIDADES DE ATENCIÓN INMEDIATA** (ir al hospital, policía, lugar seguro). Recuerde que las personas sobrevivientes de violencia sexual requieren atención médica inmediata, en especial si el incidente tiene menos de 72 horas de haber ocurrido.
- 2 ACUSAR RECEPCIÓN DEL REPORTE.**
- 3 NOTIFICAR A OXFAM** y, cuando sea pertinente, otros donantes o autoridades si existen regulaciones de denuncia obligatoria. Para realizar una notificación, deben enviar el **FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN A OXFAM (HERRAMIENTA 7)** a su contacto Oxfam dentro de 72 horas de recibir el reporte. 
- 4 ORGANIZAR REUNIÓN DE CASO.** En esta reunión representantes de la socia y de Oxfam se encontrarán para:
  - a. Valorar los hechos conocidos al momento.
  - b. Conocer el plan de respuesta, incluyendo riesgos identificados y su mitigación
  - c. Determinar roles y responsabilidades en la gestión del caso
- 5 INVESTIGAR EL CASO** para esclarecer los hechos reportados. Oxfam podrá brindar asesoría para el manejo del caso si es pertinente.
- 6 OFRECER APOYOS ADICIONALES A LA PERSONA AFECTADA.** Esto puede incluir la atención médica, orientación psicosocial, seguridad, o acompañamiento en procesos jurídicos.
- 7 GESTIONAR LA COMUNICACIÓN SOBRE EL CASO.** Mantener a las partes interesadas informadas sobre el proceso según el principio de la «necesidad de saber» para asegurar máxima confidencialidad.
- 8 CIERRE.** Análisis del informe de investigación y toma de medidas de seguimiento adecuados, incluyendo por ejemplo medidas disciplinarias o la implementación de recomendaciones identificadas.



**Recuerde**

Puede reportar una preocupación de salvaguardia a través de los canales de reporte de Oxfam:

**1) Formulario en línea**



**2) Correo electrónico:**

- **buzon.etico@oxfam.org** – (para El Salvador, Honduras, Guatemala, Venezuela, Perú y Bolivia).
- **buzonetico.colombia@oxfam.org** (solo para Colombia)
- **atencionsalvaguarda@oxfamMexico.org** (solo para México)

**3) El punto focal de salvaguardia o persona de contacto de Oxfam.**

ESTA LISTA NO ES EXHAUSTIVA, SOLO INTRODUCE LOS PASOS BÁSICOS A CONSIDERAR CUANDO RECIBA UNA QUEJA. LA GESTIÓN DE CASOS REQUIERE ESPECIALIZACIÓN E INVERSIÓN. PARA VER COMO MANEJA OXFAM SUS CASOS Y COMENZAR A CREAR SU PROPIO PROTOCOLO DE MANEJO DE CASOS, VEA LA

**HERRAMIENTA 8:** [PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTÁNDAR DE OXFAM.](#)



**¿QUÉ SON Y QUÉ NO SON LAS INVESTIGACIONES DE SALVAGUARDIA?**

Las investigaciones de salvaguardia **no son investigaciones jurídicas**. Son procesos administrativos para garantizar el deber de cuidado de las organizaciones, a través de una **búsqueda profesional** de evidencias sobre los hechos reportados para facilitar la toma de medidas preventivas y disciplinarias.

EN CASO DE QUE UN **REPORTE DE EAAS** CONSTITUYA UN DELITO O UN CRIMEN PROMUEVA EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LA PERSONA SOBREVIVIENTE. EN LOS CASOS DE ABUSO INFANTIL, IDENTIFIQUE LA OBLIGATORIEDAD DEL REPORTE A LAS AUTORIDADES

El **estándar de prueba** de las investigaciones de salvaguardia suele es el **Equilibrio de Probabilidades**: Esto significa que los informes de investigación no tienen que llegar a una conclusión «sin ninguna duda razonable», como lo necesitan las cortes.



¿Es **más** probable que el hecho haya ocurrido?

¿Hay **más pruebas** – o **pruebas más convincentes** – a favor de los hechos reportados?



**Recursos recomendados** para la realización profesional de investigaciones:

- la [Guía de Investigación sobre la Explotación, el Abuso, y el Acoso sexual](#) de CHS.
- la [Guía PEAS de UNICEF](#)

## INVOLUCRAMIENTO DE OXFAM EN LA GESTIÓN DE CASOS

Cuando reciba reportes de salvaguardia, esperaremos que responda de **forma segura, rápida y adecuada**. Colaboraremos con nuestras socias para asegurar que cumple con sus obligaciones al respecto, y para brindar apoyo técnico donde sea necesario.

Existen tres puntos de involucramiento principal de Oxfam en la gestión de casos:

1. Recibir la notificación del incidente de la socia.
2. Participación en una reunión para verificar el caso.
3. Recibo del informe de investigación de la socia.

Recuerde que la **negligencia** de las socias para manejar y responder a casos de salvaguardia puede implicar el retiro de financiación o la terminación de la relación (inclusive en redes de trabajo y en consorcios).

La notificación de un caso a Oxfam no es razón para retirar su financiamiento. Por el contrario, la comunicación transparente de reportes recibidos es una señal. Las sanciones sólo se aplicarán si una socia falla en tomar acción ante los abusos de poder, actúa de manera negligente o intenta esconder reportes debajo de la alfombra. Estos comportamientos hacen imposible cumplir el principio de corresponsabilidad y limitan asegurar nuestro enfoque de cuidado.

## EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA SOBREVIVIENTE

Tener enfoque centrado en la persona sobreviviente es esencial para garantizar el principio de «no hacer daño» en la respuesta a EAAS. Para ello, se debe poner la dignidad, las experiencias, las necesidades, los deseos y la resiliencia de las personas sobrevivientes en el centro del proceso de manejo de casos e investigaciones<sup>14</sup>.

Algunos *tips* para implementar este enfoque son:

- Tomar el **consentimiento informado** de la persona sobreviviente para manejar el caso. Esto incluye verificar que la persona sobreviviente entiende el proceso; el potencial impacto mental y emocional de una investigación; y los servicios de apoyo a su disposición.
- Realizar una **evaluación de riesgos** específicamente para la persona afectada. Tome en serio cualquier preocupación de las personas sobrevivientes, por ejemplo, los miedos a represalias y asegurar medidas de mitigación.

14) Definición adoptada de la [Guía de Investigación sobre la Explotación, el Abuso, y el Acoso sexuales](#) de CHS.



- **Informar** a la persona sobre los procesos, líneas de tiempo, y manejar sus expectativas (por ejemplo, diciéndole cuándo puede esperar la siguiente comunicación sobre la gestión del caso).
- Vincular a la persona con **apoyos adicionales** que requiera.
- Realizar la entrevista de investigación con la persona sobreviviente de **manera sensible al trauma**.  
Por ejemplo:

- » Abordar la entrevista con la presunción que cuenta su versión de los hechos de buena fe.
- » Tomando en cuenta los efectos del trauma en la recuperación de memorias del incidente.
- » Evitar la retraumatización y proveer oportunidades de reestablecer su sensación de control: Por ejemplo, ofrecer a la persona que decide dónde se quiere sentar, preguntar si quiere tomar agua, ofrecer descansos cuando la persona lo necesite.
- » No juzgar o culpar a la víctima – «¿pero por qué te arreglaste tanto si no querías nada con él?».
- » Reconfortar sin hacer promesas que no se puede garantizar – por ejemplo, «seguro que despedirán al agresor».

CUANDO RECIBA UN **REPORTE QUE INVOLUCRA** A UNA PERSONA  
MENOR DE 18 AÑOS, DEBE CONSIDERAR LO SIGUIENTE:

- Todas las acciones procuran proteger los intereses de la persona menor de 18 años.
- Siempre que no exponga a la persona menor de 18 años a riesgos adicionales, se colaborará con una persona adulta o cuidadora – preferentemente de su elección.
- Se tomarán en cuenta consideraciones de consentimiento adecuados para la edad de la persona menor de 18 años.
- Si no se pueden evitar las entrevistas a personas menores de 18 años, éstas tienen que ser realizados por personas expertas capacitadas en la salvaguardia de personas menores de edad, asegurando un entorno apto y seguro.
- Se tienen que considerar las leyes nacionales que delimitan la denuncia obligatoria a las autoridades de presuntas situaciones de abuso infantil.



### APOYO A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

Considerando las huellas que pueden dejar los incidentes de EAAS en las personas afectadas<sup>15</sup>, el deber de cuidado de cada organización incluye la responsabilidad de ofrecer los apoyos necesarios a las personas sobrevivientes independientemente del resultado de la investigación.

15) Lea más sobre el impacto individual de un incidente de salvaguardia en el [Safeguarding Toolkit de START](#) (en inglés).

**LOS SERVICIOS DE APOYO  
TÍPICAMENTE INCLUYEN:**



**ATENCIÓN MÉDICA**



**ORIENTACIÓN  
PSICOSOCIAL**



**MEDIDAS DE  
SEGURIDAD**



**ASESORÍA  
JURÍDICA**



La **Guía de bolsillo paso a paso para actores humanitarios** del Clúster Global de Protección y el Comité Permanente entre Organismos es útil para comprender cómo acompañar a víctimas de VBG.

¡Puede serle útil porque recuerde que EAAS es una forma de VBG!



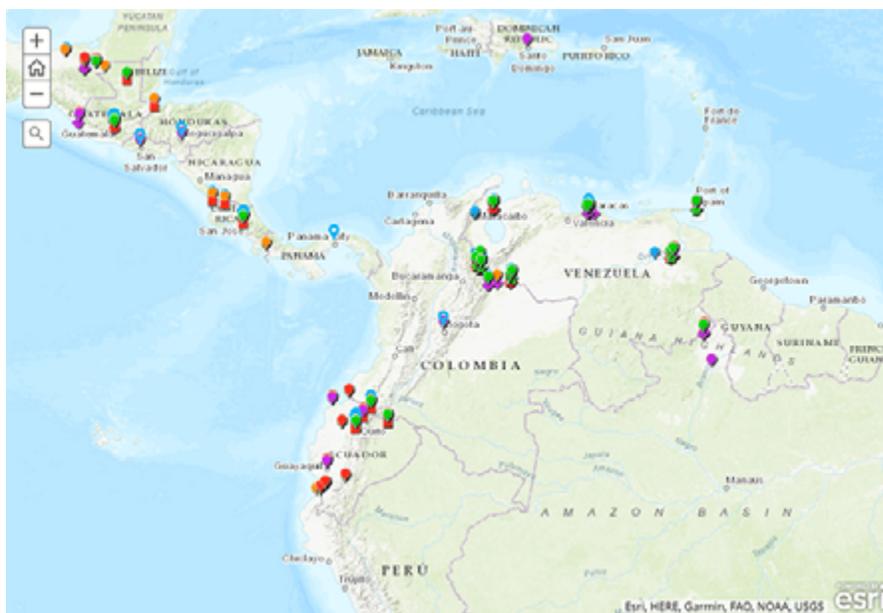
## MAPEO DE SERVICIOS DE APOYO DE SALVAGUARDIA

Cuando se produce un incidente de salvaguardia, hay que actuar inmediatamente. Especialmente en casos de violencia sexualizada y con necesidad de acceso a protección inmediata. En preparación de estas circunstancias, sirve realizar un mapeo de servicios que se puede consultar en caso de emergencia.

El Modelo de **MAPEO DE SERVICIOS DE SALVAGUARDIA (HERRAMIENTA 9)** le ayudará a mapear lo siguiente:



- Contexto legal
- Salvaguardia y autoridades
- Servicios disponibles de apoyo médicos, psicosociales, de seguridad y justicia
- Otras organizaciones y redes relevantes
- Normas locales relacionadas a la salvaguardia.



UN RECURSO ÚTIL PARA **EL CONTEXTO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE** ES EL **MAPEO INTERACTIVO DE SERVICIOS DE LA RED DE ESPACIOS SEGUROS EN LAC**



# 11.

## PROGRAMACIÓN SEGURA<sup>16</sup>

Implementar programas de manera segura implica establecer medidas para reducir **la probabilidad y el impacto de EAAS** en sus programas. Esta sección contiene **orientaciones específicas** para diferentes áreas de trabajo, con enfoque en las respuestas humanitarias.

PARA CONOCER MÁS SOBRE PROGRAMACIÓN SEGURA, REGÍSTRESE EN EL **CURSO EN LÍNEA** DE OXFAM.



El éxito de la prevención es combinar varias estrategias para hacer nuestra programación más segura:



**SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL** sobre su responsabilidad individual y colectiva de crear entornos seguros.



**REDUCCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES** en las que el personal pueda cometer EAAS.



**FACILITACIÓN DE DETECCIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES** para poder responder y apoyar a personas afectadas.



**DISUACIÓN** a través de mensajes y acciones que muestren el compromiso de Cero Tolerancia.

En esta sección conocerá acciones sencillas y eficaces de implementar para reducir el riesgo de EAAS.

**LA PRESENCIA DE OPORTUNIDADES DE ABUSO NO ES UNA DEFENSA ACEPTABLE.**

**LA RESPONSABILIDAD DE NO ABUSAR SIEMPRE SERÁ DEL PERSONAL.**

### ¿Por qué es tan importante la salvaguardia en el trabajo humanitario?

Los altos niveles de necesidades de recursos y servicios esenciales, en combinación con el derrumbe de sistemas sociales de protección y fuentes económicos, aumenta las posibilidades de situaciones en las que personal puede abusar de su poder. El riesgo es todavía más elevado si los recursos o servicios que pueden ofrecer las autoridades y las agencias humanitarias a la comunidad no son suficientes para cubrir las necesidades.

Se trabaja en un **contexto volátil**. Con la urgencia de proveer una respuesta lo más pronto posible, el reclutamiento rápido de personal y los cambios programáticos, existe un riesgo de que la implementación de sistemas y sensibilizaciones de **salvaguardia no se priorice**.



16) Adaptado a base de [Safeguarding in Emergencies Toolkit](#) de Save the Children, [Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse – A toolkit for local and national organizations](#) de CRS, [Safeguarding Toolkit](#) de START Network y [Menu of Accountability to Affected Populations related questions for multi-sector needs assessments](#) de IASC (todos en inglés).



Debido a la urgencia en situaciones humanitarias, hay ocasiones excepcionales en las que no es posible seguir todos los pasos con profundidad antes de comenzar a responder. Lo importante es que se pongan al corriente lo antes posible – en particular realizando la evaluación de riesgos. **Al mes de lanzar de un proyecto, comience a trabajar la salvaguardia de una manera más sistémica.** Complete las medidas de salvaguardia que no se realizaron en la respuesta inicial, y adapten la actividad donde sea necesario.

## CONSEJOS DE PROGRAMACIÓN SEGURA PARA TODOS LOS PROGRAMAS



### ANÁLISIS DE CONTEXTO

- Haga un **mapeo de riesgos** de EAAS. Puede usar la plantilla en la [HERRAMIENTA 5.](#)
- Incluya **preguntas de salvaguardia** en evaluaciones de necesidades: riesgos, estrategias de afrontamiento contra VBG, y canales de reporte adecuados para EAAS.
- **Comprenda las dinámicas de VBG en la zona**, en especial del trabajo sexual, la trata de personas y la explotación sexual.



### DISEÑO

- **Consulte con personas diversas** para asegurar que sus actividades sean seguras para todas las personas, por ejemplo, mujeres, personas LGBTIQ+, personas con capacidades diversas y entre otras.
- **Incluya rubros en su presupuesto** para implementar actividades de salvaguardia
- **Establezca mecanismos de supervisión** donde haya involucramiento de más de una persona en procesos de selección, de contacto con la población y de distribuciones.
- **Identifique y mitigue potenciales conflictos de intereses**, por ejemplo, si miembros del personal tiene familiares o amistades en la comunidad.
- **Incluya un criterio de salvaguardia en su proceso interno de aprobación de proyectos** para verificar si la mitigación de riesgos de EAAS ha sido considerada.





## IMPLEMENTACIÓN

- Intente que los equipos que tienen contacto con la comunidad sean **balanceados en género y evite interacciones 1:1 sin supervisión**, especialmente en zonas aisladas. Esto también aplica para proveedores y consultorías.
- **La comunidad y sus liderazgos deben poder identificar a su personal** y su comportamiento esperado. Además de conocer cómo, cuándo, y dónde se realizan las actividades y qué criterios existen para accederlas. Asegure que en los lugares de actividades están visibles los materiales de comunicación de salvaguardia.
- **Cuide el manejo de datos de participantes**, solo el personal autorizado debe tener acceso a ellos.
- Si no es posible proveer servicios o recursos suficientes para todas las personas en necesidad, mitigue los riesgos relacionados a las necesidades de personas NO incluidas en los criterios de participación, para evitar que su personal se aproveche de esta oportunidad.
- Tome medidas para el **bienestar de su personal y voluntariado** (condiciones de vivienda, horas de trabajo, oportunidades para relajamiento, autocuidado y cuidado colectivo, apoyo psicosocial). Cuando el personal está estresado o sobrecargado, será menos atento a posibles malas conductas de otras personas, y con mayor riesgo de comportarse fuera de las normas y valores.



## MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Incluya preguntas pertinentes sobre salvaguardia en sus **actividades de MEAL**, incluso en las visitas de monitoreo. Por ejemplo, pregunte sobre la gratuidad de los servicios, el trato del personal y dificultades de acceso a servicios. Asegure que el equipo MEAL sólo pregunte por riesgos generales de EAAS y no busque reportes de EAAS – a no ser que su personal esté entrenado para formular preguntas sin hacer daño, y recibir respuestas de personas potencialmente angustiadas.
- **Haga seguimiento continuo** a la implementación de las medidas de prevención, por ejemplo, introduciendo indicadores de salvaguardia. Verifique también la implementación de los criterios de selección de participantes.
- **Tenga medidas en pie para seguir su stock** e identificar reducciones inusuales o injustificadas del inventario.
- Después de un incidente de EAAS, analice los factores que hubieran podido prevenir el caso, y tome **medidas adecuadas** de mitigación para que no vuelva a ocurrir.



## SALIDA

- Puede que personas afectadas se sienten seguras de reportar casos en la fase de salida. Por eso, comunique a la comunidad cómo puede **acceder a sus canales de reporte** después de finalizar su proyecto.
- En el *debriefing*, **sensibilice al personal de su responsabilidad humanitaria continua de no hacer daño**, para contribuir a prevenir abusos de poder (real o percibido) cuando su organización se retire del sitio.



## SALUD ALIMENTARIA<sup>17</sup>

En 2019, más de 18.5 millones de personas en LAC estaban en condición de «inseguridad alimentaria aguda»<sup>18</sup>. La pandemia del Covid-19 amplificó las crisis preexistentes de pobreza extrema, crisis sociopolíticas, desplazamientos forzados y los efectos continuos del cambio climático. Esto generó un reto adicional al acceso a alimentos y el derecho universal a la alimentación en la región.

En estas situaciones de necesidad de recursos esenciales existen riesgos altos de EAAS:

1. La **brecha de desigualdad** entre el personal y la comunidad aumenta, dada la necesidad de acceso a recursos vitales para la sobrevivencia.
2. Se reducen o desaparecen las opciones alternativas de conseguir alimentos, lo que aumenta **la presión de proveer**, en particular para personas con responsabilidades de cuidado, lo que dificulta decir NO a recursos, aunque sean condicionados por sexo o dinero.



### Estudio de caso

*Roldán es encargado de la distribución de arroz en el corredor seco. Se distribuyen sacos de 10 kilos por familia. Por una lesión, Imelda, quién es la cabeza de una familia de siete personas, no puede cargar el saco hasta su casa. Roldán le ofrece que espere hasta el fin de la distribución, para llevarle el arroz a su hogar. Ella acepta la oferta. En el camino Roldán le dice que puede acostarse con él para seguir recibiendo más ayuda sin necesidad de hacer fila. Imelda realmente necesita esa ayuda para alimentar a su familia. Algunas de sus conocidas al escuchar esta situación dejan de ir a las distribuciones por miedo a que les soliciten lo mismo, y porque la gente podría pensar que también accedieron a las condiciones del señor Roldán.*

17) Elaborado con contenido adaptado de [Protection Mainstreaming Checklist for Safe Distributions](#) de CRS y Safeguarding Children in our Nutrition Work de Save the Children (ambos en inglés).

18) [Global Report on Food Crises 2020. Food Security Information Network](#), citado en el informe [Aquí lo que hay es hambre - Hambre y pandemia en Centroamérica y Venezuela](#) de Oxfam.

## ¿CÓMO HACER SUS ACTIVIDADES DE SALUD ALIMENTARIA MÁS SEGURAS?

En 2019, más de 18.5 millones de personas en LAC estaban en condición de «inseguridad alimentaria aguda». La pandemia del Covid-19 amplificó las crisis preexistentes de pobreza extrema, crisis sociopolíticas, desplazamientos forzados y los efectos continuos del cambio climático. Esto generó un reto adicional al acceso a alimentos y el derecho universal a la alimentación en la región.

En estas situaciones de necesidad de recursos esenciales existen **riesgos altos de EAAS**:

1. La **brecha de desigualdad** entre el personal y la comunidad aumenta, dada la necesidad de acceso a recursos vitales para la sobrevivencia.
2. Se reducen o desaparecen las opciones alternativas de conseguir alimentos, lo que aumenta **la presión de proveer**, en particular para personas con responsabilidades de cuidado, lo que dificulta decir NO a recursos, aunque sean condicionados por sexo o dinero.

### **1 REDUZCA LAS BARRERAS PARA ACCEDER A RECURSOS ESENCIALES:**

- Elija un **lugar y tiempo adecuado** para sus actividades – donde sea necesario proporcionando transporte gratuito para personas con necesidades especiales.
- Comunique la **gratuidad** de la ayuda y los **criterios** para la entrega.
- Distribuya los recursos en **cantidades adecuadas** y fácilmente transportables.
- Cree sistemas para facilitar la **participación segura** de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, incl. personas con movilidad reducida, personas menores de 18 años no acompañadas, mujeres cabeza de hogar, personas con discapacidad.

### **2 TOME MEDIDAS PARA PREVENIR EAAS ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LAS DISTRIBUCIONES:**

- Determine las condiciones ideales para la distribución: **lugar** (un espacio abierto, separado de otras actividades), **tiempo** (de día, o con iluminación adecuada), **seguridad** (con presencia de personal de varios géneros).
- Considere crear un **lugar amigable** para personas menores de 18 años con supervisión adecuada. Evite que personas menores de 18 años estén en espacios no supervisados.
- **Separe el lugar de distribución de almacenes y zonas de socialización de la comunidad.** Monitoree las entradas y salidas del lugar para prevenir que miembros de su personal estén a solas con personas acudiendo al sitio de distribución.
- Monitoree los recursos almacenados para identificar **reducciones no explicadas del inventario**, pues son señal del uso de recursos fuera de los procesos a cambio de dinero o EAAS. Cree formatos para documentar las entregas.
- **Coloque materiales de comunicación** sobre el comportamiento esperado de su personal y la gratuidad de los servicios en un lugar visible.



### 3 MITIGUE LOS RIESGOS EN OTRAS ACTIVIDADES CON CONTACTO 1:1:

- **Evite que su personal esté a solas con personas – especialmente personas menores de 18 años.** Asegure que haya otros adultos presentes que puedan ver o escuchar. Si una actividad del programa requiere privacidad o contacto físico, por ejemplo, al evaluar la salud de personas con malnutrición, permitir **acompañamiento por una persona cuidadora** (en caso de personas menores de 18 años), o asegurar que otro miembro del personal (del mismo género que la persona) esté presente para evitar que la examinación pueda ser usada para encubrir toques inapropiados.

#### AGUA, SANEAMIENTO E HIGIENE (WASH)<sup>19</sup>

En América Latina y el Caribe, «161 millones de personas no tienen acceso adecuado a agua potable. Aún más grave, 431 millones de personas, es decir 7 de cada 10, no tienen acceso a saneamiento «gestionado de manera segura».»<sup>20</sup> El derecho humano al agua potable está limitado por «pérdidas o fugas en los sistemas de abastecimiento del país – efectos del cambio climático», la sobreexplotación de las fuentes de agua, la degradación de los suelos por la deforestación y por los químicos usados por las distintas actividades productivas. En el marco de WASH, la movilización humanitaria de Oxfam y sus socias incluye también la distribución de kits de higiene; y apoyos a crear y mantener letrinas, instalaciones de baño y lavado para personas afectadas por desastres, crisis sanitarias o desplazamientos.

Los riesgos de EAAS en el trabajo WASH **son elevados**:

1. Los recursos y servicios WASH **son esenciales para la sobrevivencia y dignidad** de las personas, lo cual profundiza la brecha de poder entre el personal humanitario y la comunidad.
2. **Las instalaciones WASH, por ser vinculadas a actividades de aseo y baño, pueden ser mal utilizados para EAAS**, por ejemplo, al hacer grabaciones invasivas en momentos privados o desnudez.

#### Estudio de caso

*Santiago es un trabajador de una organización socia de Oxfam. Supervisa el acceso a la estación de agua, construida y operada en colaboración con la comunidad. Ya que es el único punto de acceso a agua potable en la zona, las familias suelen mandar a sus hijas e hijos a hacer la fila desde la primera hora del día. Cada mañana, Santiago ve a las mismas niñas y niños en la fila. Algunas veces, les trae dulces, y así se gana su confianza. Un día, Santiago le pregunta a Amaru, un niño de doce años, si quiere conocer un camino secreto para saltarse la fila y llegar directamente a la estación de agua. Amaru le sigue por el camino aislado, donde Santiago obliga a Amaru realizar actividades sexuales con él. Le dice que, si le cuenta a alguien lo que pasó, no volverá a recibir agua. Cuando llega a la casa sin agua, Amaru es castigado por su madre.*



19) Elaborado con contenido adaptado de [Protection Mainstreaming Checklist for WASH](#) de CRS y [Safeguarding Children in WASH](#) de Save the Children (ambos en inglés).

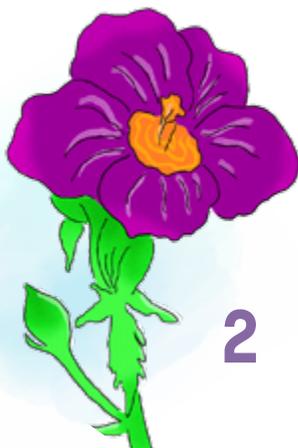
20) [Los servicios básicos de agua potable y electricidad como sectores clave para la recuperación transformadora en América Latina y el Caribe](#) de CEPAL.



## ¿CÓMO HACER SUS ACTIVIDADES DE WASH MÁS SEGURAS?

### **1 REDUZCA LAS BARRERAS PARA ACCEDER A SERVICIOS Y RECURSOS ESENCIALES:**

- Asegure que existan **lugares de aseo y baño adecuados** para todas las personas, incluyendo personas menores de 18 años, mujeres, personas con limitaciones de movilidad, personas trans y no-binarias.
- Elija un **tiempo adecuado y accesible** para actividades puntuales – donde sea necesario proporcionando transporte gratuito para personas con necesidades especiales.
- Piense en las **necesidades diversas** de la población por ejemplo proveer productos sanitarios para todas las personas que menstrúan, por ejemplo, hombres trans.
- Crea sistemas para facilitar el **acceso seguro** para las personas en situación de mayor vulnerabilidad (personas con movilidad reducida, personas menores de 18 años no acompañados, mujeres cabeza de hogar, personas con discapacidad, personas trans y no-binarias).
- Distribuya recursos en **cantidades adecuadas** y fácilmente transportables. Mientras más autónomo sea el uso de las instalaciones, se reduce el riesgo de que personas encargadas de asistir en actividades personales como el aseo puedan abusar de su poder. Incrementar la accesibilidad puede incluir, entre otros, ajustar la altura del inodoro, lavabos y cierres, e instalar agarraderos.
- Reduzca también las barreras de acceso ligadas al **estigma hacia la menstruación**: asegure que haya privacidad para recibir, cambiar, desechar o lavar productos de menstruación. Tenga en cuenta que la falta de privacidad en este momento puede exponer a las personas que menstrúan a riesgos de EAAS.



## 2

## TOME MEDIDAS PARA ASEGURAR QUE SUS INSTALACIONES SANITARIAS SEAN SEGURAS, DIGNAS Y PRIVADAS:

- Asegure latrinas e instalaciones de baño **accesibles, dignas, seguras, e iluminadas** para *todas* las personas. Considere crear baños separados de hombres y niños, mujeres y niñas, y baños universales para el uso de cualquier persona.
- **Evite construir las instalaciones sanitarias en zonas aisladas** como al borde de un bosque o vertedero.
- Verifique que todas sus instalaciones sanitarias tengan cerradura desde adentro, accesible y segura para personas menores de 18 años.
- Instale **protecciones de privacidad**, p.ej. paredes brindando cobertura de las piernas hasta las cabezas, para reducir el riesgo de observación o grabación de fotos o videos inadecuados de las personas utilizando las instalaciones.
- Use material resistente a manipulaciones intencionales. Monitoree los daños a las instalaciones y repárelas sin demora – por ejemplo, si encuentra agujeros en paredes o cámaras instaladas en zonas de aseo.
- **Cree espacios íntimos para personas que prefieren lactar en privacidad.** Provea zonas para cambiar bebés para personas cuidadoras de diferentes géneros.
- Implemente **supervisión adecuada** para todas las instalaciones sanitarias a todas horas, en particular para instalaciones diseñadas para personas menores de 18 años. Puede la presencia de personal balanceado en género monitoreando la zona; en forma de supervisión «natural» (si la zona está bien frecuentada); o – sólo donde sea la modalidad más adecuada – cámaras de seguridad en entradas o zonas comunes donde no se realizan actividades privadas de aseo y baño. **Balancee la necesidad de supervisión con discreción para mantener la dignidad** de las personas al usar los servicios.
- Comunique claramente **los estándares de comportamiento** que las personas pueden esperar de su personal, y **cómo reportar de manera segura cualquier falta**. Por ejemplo, cuelga afiches en las puertas interiores de latrinas para que las personas puedan leerlos a solas, en privacidad, y de manera repetitiva.



### 3

#### MITIGUE LOS RIESGOS EN OTRAS ACTIVIDADES WASH:

- **Evite construir puntos de agua en zonas aisladas** o cerca de lugares que se pueden usar como escondite. Donde sea adecuado, puede organizar grupos de colección de agua.
- **Al distribuir paquetes de ayuda**
  - a. Determine las **condiciones ideales para la distribución**, entre otros el lugar (si posible en un espacio abierto) y **el tiempo** (de día, o con iluminación adecuada).
  - b. Considere crear un **lugar amigable** para personas menores de 18 años con supervisión adecuada. Evite que personas menores de 18 años entren en espacios no supervisados.
  - c. **Separe el lugar de distribución de almacenes y zonas de socialización de la comunidad**, y monitoree las entradas y salidas para prevenir que miembros de su personal esté a solas con personas acudiendo al sitio de distribución.
  - d. Monitoree los recursos almacenados para **identificar reducciones no explicadas del inventario**, pues pueden ser señal del uso de recursos fuera de los procesos a cambio de dinero o EAAS. Cree formatos para documentar las entregas.
- **Verifique la aptitud de cualquier personal brindando apoyo WASH individual**, por ejemplo, para personas con movilidad reducida. Asegure que su personal mantenga la puerta abierta durante actividades que no incluyen cuidado íntimo (baño, aseo, cambio de ropa). En momentos de cuidado íntimo, brindar solo el apoyo necesario y deje que la persona misma realice las actividades siempre cuando sea capaz de hacerlo. Permitir **acompañamiento por una persona cuidadora** (en caso de personas menores de 18 años), o asegurar que otro miembro del personal (del mismo género que la persona) esté presente para evitar que la actividad de cuidado pueda ser usada para camuflar toques inapropiados.
- Disponga en los espacios de las actividades **materiales de comunicación** sobre la conducta esperada del personal y canales de reporte.



## MIGRACIÓN Y PROTECCIÓN <sup>21</sup>

En la región existen crisis simultáneas que contribuyen al crecimiento del desplazamiento forzado interno y transfronterizo. «El impacto de la crisis climática se ha traducido en el deterioro progresivo de la situación alimentaria en amplios sectores de la población, escenario al que se suman las consecuencias socioeconómicas de la pandemia del COVID-19, el impacto de terremotos y huracanes, las diversas crisis políticas y de deterioro democrático, especialmente en Haití, Cuba, Venezuela, Guatemala, Nicaragua, Honduras y El Salvador.»<sup>22</sup> A la fecha, 1.7 millones de personas migrantes han sido detenidas en la frontera sur de Estados Unidos de América en el 2021<sup>23</sup>, entre ellas casi 50 mil de las 6.8 millones personas venezolanas que se encuentran refugiadas en todo el mundo.<sup>24</sup>

Los **riesgos** de EAAS en Migración y Protección **son altos**:

- la vulnerabilidad de la población migrante aumenta debido a la **alta movilidad** entre fronteras; el uso de rutas informales e inconstantes; y la ruptura de sistemas sociales de cuidado y apoyo.
- Existen **barreras elevadas para el reporte**: acceso a tecnología, movilidad, miedo a ser identificada si no tiene documentación legal, entre otros.

### Estudio de caso

*Angely es una oficial de protección en la zona fronteriza. Un día, le remiten a Mayerlin, una joven venezolana de 26 años que ha sido detenida y golpeada en un intento de llegar a Perú, donde tiene familiares lejanos esperándole. Angely la atiende; a los pocos días Mayerlin le comienza a contar más detalles de su vida atrás en su pueblo. Angely le comparte un contacto «de confianza» a Mayerlin que, según ella, le ayudará a cruzar la frontera. En realidad, al llegar al lugar indicado, Mayerlin se da cuenta que es un hotel utilizado para la trata de personas. Las puertas de las habitaciones se cierran desde afuera, y una vez adentro los traficantes no la dejan salir. Los traficantes utilizan la información que le contó a Angely para forzarla a que realice actividades sexuales con clientes. Le amenazan que si se resiste, le harán daño a su hijo de siete años quien se quedó atrás en el pueblo. Angely recibe una compensación económica cada vez que envía el contacto de más mujeres.*



21) Elaborado con contenido adaptado de [Protection Mainstreaming Checklist for Shelter and Settlements](#) de CRS (en inglés).

22) [Observatorio Latinoamericano del Desplazamiento Forzado](#) de Oxfam.

23) Número de la Oficina de Aduanas y Protección de Fronteras de Estados Unidos citado en el [Observatorio Latinoamericano del Desplazamiento Forzado](#) de Oxfam.

24) [Refugiados y Migrantes de Venezuela](#) de R4V.



## ¿CÓMO HACER SUS ACTIVIDADES DE MIGRACIÓN Y PROTECCIÓN MÁS SEGURAS?

### 1

#### REDUZCA LAS BARRERAS PARA ACCEDER A APOYOS Y SERVICIOS ESENCIALES:

- Considere **cómo asegurar el acceso** a personas sin documentación de permanencia legal y/o sin reconocimiento de estatus de migración o refugio oficial, incluyendo a personas menores de 18 años no acompañadas. En situaciones de apoyo continuo, puede usar cartas de identificación individual para acceder a las actividades siempre que sea seguro. Balancee los beneficios vs los riesgos – por ejemplo, si la posesión o el contenido de la carta de identificación permite conclusiones sobre datos personales como el estatus legal de una persona.
- **Elija zonas adecuadas para brindar los servicios.** Por ejemplo, evite cercanía a moteles/hoteles utilizados para el trabajo de sexo o la explotación sexual.
- **Reduzca el tiempo de espera y distancia** para acceder a servicios al mínimo posible.
- **Brinde apoyo adecuado según las diversas necesidades** de la población para acceder y hacer el mejor uso de los servicios. Piense en la accesibilidad de los servicios para personas con discapacidades incluyendo físicas y audiovisuales, madres cabeza de hogar, personas en embarazo (visible y no visible).

### 2

#### REDUZCA LOS RIESGOS EN ALBERGUES U OTROS ALOJAMIENTOS TEMPORALES:

- **Asegure la accesibilidad, dignidad, seguridad y privacidad de los espacios**, incluyendo las entradas e instalaciones sanitarias, para todas las personas. Piense en grupos que generan ingreso en sectores informales, como personas realizando trabajo de sexo en la noche. **Contemple la presencia de personal de diversos géneros** para evitar que las personas estén expuestos a abusos de poder por parte del personal de seguridad cuando regresan al albergue en la madrugada.
- Cree **registros de entrada y salida**. Implemente y monitoree el uso de credenciales para personal y visitantes. Empodere al personal, incluyendo guardias, tutores, conductores para negar la entrada a visitantes no invitados o no esperados.
- Instruya su personal de **introducirse con nombre completo y función** en cada primer contacto con la población migrante.
- Donde la ley lo permita, **verificar los antecedentes penales y de EAAS** para personal que trabaja con personas menores de 18 años.
- Cree **espacios amigables y seguros** para personas menores de 18 años, comunique sobre sus derechos con un lenguaje acorde a su edad.
- **Separe las zonas de alojamiento, socialización, y sanitarias** de la población migrante de las áreas habitadas por del personal.
- En situaciones de alojamiento de mediano-largo plazo, **considere brindar recursos como uniformes, libros u otros materiales escolares** para prevenir que personas con responsabilidades de cuidado o personas menores de 18 años mismas se sienten obligadas a acceder estos bienes «a cambio» de actividades sexuales que constituyen EAAS.

## 3

**INCREMENTE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL APOYO DE PERSONAS MIGRANTES EN MOVIMIENTO:**

- Balancee la necesidad de proveer **señalización clara de lugares de atención** e identificación de la organización brindando el servicio **con consideraciones de seguridad** para no exponer a las personas a riesgos de seguridad, como estigma, discriminación, violencia o persecución.
- Para la población migrante en movimiento, existen barreras adicionales al reporte de incidentes: acceso a tecnología, falta de tiempo o documentos, miedo, estigma, entre otros. Para reducir las barreras de reportar:
  - a. Provee **opciones de reporte integradas en actividades estándar** como procesos de registro o atención médica – asegúrese de entrenar al personal para recibir y escalar adecuadamente reportes de EAAS.
  - b. Incluya en sus materiales de comunicación que nunca es tarde para reportar EAAS, y **proporcione canales de reporte de EAAS** que las personas migrantes pueden usar luego de llegar a su destino.
  - c. Considere **coordinarse con otros puntos de atención en la ruta** para sincronizar materiales de comunicación y canales de reporte (como una línea única de atención a reportes de EAAS con personal entrenado en recibir y escalar reportes de EAAS a las organizaciones socias), y cree acuerdos para la remisión de casos donde sea adecuado.

## 4

**INCLUYA LA SALVAGUARDIA EN OTRAS ÁREAS DE SU TRABAJO DE PROTECCIÓN:**

Es probable que su trabajo incluya a personas expuestas a riesgos de persecución de gobiernos autoritarios u otros grupos. La reducción de personas involucradas en la asistencia como medida protectora puede ser mal utilizada por el personal para fines de EAAS. Para mitigar esta situación:

- **Verifique los antecedentes y la motivación** del personal en contacto directo con individuos con alta vulnerabilidad política.
- **Proporcione siempre el contacto de otro miembro de personal** a los individuos apoyados, e indique que esta persona puede ser contactada en caso de problemas o preocupaciones sobre el comportamiento del contacto principal, incluso reportes de EAAS.
- **Comparta mensajes sobre la salvaguardia y los canales de reporte de una manera que no exponga al individuo a riesgos adicionales.** Por ejemplo, elija canales de comunicación encriptados (como por ejemplo Signal o ProtonMail) y active la función de desaparición de mensajes.



## TRANSFERENCIAS MONETARIAS <sup>25</sup>

En América Latina existe un crecimiento económico desigual y profundización de la pobreza<sup>26</sup>. Ocho de cada diez mujeres ocupadas se encontraban en los sectores más afectados por la crisis del Covid-19, como servicios, comercio y hoteles<sup>27</sup>, mientras que la carga de cuidado no o poco remunerado, que es desproporcionalmente sostenida por mujeres, subió. Otras causas de caída de ingreso incluyen el desplazamiento forzado en la región, o la pérdida de cultivos destinados al comercio debido a las consecuencias del cambio climático. Las transferencias monetarias como medida de protección social incluyen transferencias de dinero en efectivo, cupones y programas de dinero por trabajo («Cash-for-Work»).

Las transferencias monetarias ayudan a absorber choques económicos y a promover la dignidad de las personas al proveer opciones y flexibilidad. Por lo tanto, las transferencias monetarias son convenientes y atractivas, lo cual **puede conllevar riesgos de EAAS si el personal condiciona el acceso a cambio de «favores»**, o incluso que personas en necesidad ofrezcan actividades que constituyen EAAS para acceder a este tipo popular de apoyo.



### Estudio de caso

*Santiago es un voluntario de 23 años que brinda asistencia técnica al equipo para realizar los pagos semanales del programa de transferencias monetarias. Santiago conoció a su exnovia Dayana, una mujer de la comunidad de 21 años, cuando ella vino a recibir una tarjeta de CASH que brindaba su organización. Salieron durante varios meses, periodo en el cual estaban activos sexualmente. Cuando Dayana rompe con Santiago, él retiene el pago no sólo de ella, pero también el de otros miembros de su familia. Le amenaza que, si no sigue saliendo con él, alegará ante el equipo de Oxfam que Dayana esté usando del dinero recibido por su familia para mantener su drogadicción.*

25) Elaborado con contenido adaptado de [Protection Mainstreaming Checklist for Cash Based Programming](#) de CRS y [Child Safeguarding for Cash and Voucher Assistance Guidance](#) de Save the Children (ambos en inglés).

26) [La fórmula de la recuperación transformadora](#) de Pablo Andrés Rivero.

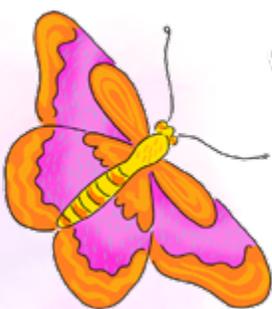
27) PNUD América Latina y Caribe, citado en el informe [Bajo el mismo Techo – hacia una protección social transformadora en América Latina y el Caribe](#) de Oxfam.

## ¿CÓMO HACER SUS ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS MÁS SEGURAS?

### 1

#### REDUZCA LAS BARRERAS DE ACCESO PARA LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

- Elija un **lugar y tiempo adecuado, accesible y seguro** para llevar a cabo la entrega de tarjetas, cupones o pagos. Organice las actividades de manera que no sean conflictivas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, a la hora de comidas) o horarios de tiendas en las que se pueden redimir los cupones. Donde sea necesario, proporcione transporte gratuito para personas con necesidades especiales.
- Busque la **forma ideal de pago según las necesidades además de las posibilidades y capacidades** de la comunidad.
- **Facilite la participación segura de las personas en situación de mayor vulnerabilidad.** En proyectos de dinero por trabajo, proporcione tareas alternativas para personas que no puedan participar en tareas físicamente demandantes, y considere proveer transferencias monetarias no condicionadas a trabajo.
- Piense también en las **normas sociales vinculados a las tareas involucradas en el proyecto.** Tome acción de mitigación donde sea necesario, por ejemplo, si la transgresión de normas de género exponen a mujeres a riesgos de EAAS. Aparte de cambiar las tareas, también puede considerar opciones para sensibilizar el personal sobre los cambios en las normas de género a lo largo del tiempo.





## 2

### INCREMENTE LAS PROTECCIONES PARA PERSONAS ADULTAS PARTICIPANDO EN PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS:

- **Priorice transferencias monetarias no condicionadas** para prevenir prácticas nocivas para cumplir con las condiciones. Si es necesario incluir condiciones, asegure que las condiciones sean apropiadas y minimice las consecuencias negativas de las condiciones.
- Comparte los materiales de comunicación de salvaguardia, y **comunique claramente la diferencia entre los criterios de participación vs la ayuda condicionada a EAAS**.
- Asegure que la participación no exponga a dependientes a riesgos de EAAS – por ejemplo, estableciendo opciones seguras de cuidado para personas menores de 18 años durante el horario de trabajo.
- Supervise con más de una persona los pagos y **tome medidas de seguridad** durante y después de momentos de pago para evitar abusos. Elija modalidades discretas (por ejemplo, cupones, tarjetas, bonos) y mecanismos de distribución (por ejemplo, dinero móvil, e-cupones) que requieran un mínimo de viaje, permiten flexibilidad en los montos y minimicen tiempos de colección y retiro. Estos deben ser fáciles de usar y entender.
- **Mantenga momentos y montos de pago predecibles y regulares**. En caso de que se esperan retrasos, notifique las personas participantes con antelación indicando el plazo estimado de espera.
- **Cuelgue afiches** en lugares de trabajo y pago con la información del programa, que la participación nunca es condicional a EAAS, canales de reporte, y que reportar de incidentes d en buena fe no resultará en la exclusión del programa.
- Para detectar potenciales usos de recursos fuera de los procesos a cambio de «favores» que constituyen
- EAAS, **guarde cajas, cupones, y tecnología para transferencias cerrados con llave y separados de zonas de distribución y socialización de la comunidad**. Monitoree los fondos de la caja menor y su stock para identificar reducciones no explicadas de efectivo.



## 3

### TOME MEDIDAS ADICIONALES DE SALVAGUARDIA PARA PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS:

- **En general, evite incluir a personas menores de 18 años como participantes de transferencias monetarias.** Apóyelas a través de sus personas cuidadoras. Evite también que personas menores de 18 años reciban pagos en representación de familiares u otros adultos.
- **En circunstancias excepcionales:**
  - a. Evalúe los beneficios y riesgos de la participación de personas menores de 18 años, y **consulte a expertas de protección de la niñez sobre actividades adecuadas y posibles mitigaciones de riesgos de EAAS.**
  - b. Para **evitar el abuso infantil**, tenga en cuenta que en lineamientos internacionales, la edad mínima para participar en proyectos de trabajo por dinero es 15 años, y que las personas menores de 18 años nunca pueden participar en trabajos explotadores o nocivos como los que requieren el manejo de máquinas peligrosas, bajo tierra, en un ambiente insalubre, con largas horas de trabajo o de noche. Asegure que el tipo de trabajo esté conforme con las capacidades físicas y mentales y no previene a personas menores de 18 años atender la escuela, jugar, o el cumplimiento con tareas de hogar.
  - c. Si tiene preocupaciones sobre la capacidad de personas menores de 18 años de manejar los fondos apropiadamente, o los riesgos de EAAS asociados, **ajuste la cantidad, frecuencia y modalidad de pago y considere complementar los pagos con cursos de habilidades para la vida y manejo financiero.**
  - d. Verifique los antecedentes penales y motivaciones de las personas seleccionadas para trabajar directamente con la niñez.
  - e. En actividades de monitoreo realizado por personal entrenado en la salvaguardia de personas menores de 18 años



En LAC, Oxfam y sus socias realizan campañas para influir en las políticas públicas, imaginarios, normas y practicas sociales para la justicia económica, de género y climática. El Covid-19 impulsó el traslado de muchas actividades de influencia y otros eventos a espacios virtuales. Mientras que lo digital tiene un potencial significativo para transformar realidades, también conlleva nuevos riesgos de EAAS. **Quienes están en riesgo offline, también están en riesgo online.** Con uno de cada tres personas usuarias del internet siendo una persona menor de 18 años<sup>29</sup>, **la niñez y la juventud está particularmente expuesta a ciberbullying y grooming vinculados a EAAS.** Con el crecimiento acelerado de la innovación digital y el percibido anonimato en espacios digitales, necesitamos preparar mecanismos de prevención para mitigar los riesgos de EAAS y bienestar asociado a el trabajo en línea.

### Estudio de caso

*Benjamín, de 52 años, es encargado nacional de la campaña para la justicia climática. Después de un evento virtual público sobre la movilización en la región, una mujer le contacta a través de su cuenta privada de Facebook. Yadira, de 47 años, le felicita por su apariencia en la sesión virtual, expresa su fascinación por el trabajo que hace, y le pregunta si tiene trabajo para ella, que es graduada en administración. Benjamín se siente halagado, y comienza a chatear con la señora durante varios días. Le comenta a Yadira que puede averiguar opciones para encontrarle un trabajo como administradora del proyecto si ella le manda unas fotos «de su cuerpezco». Yadira se los manda, y comienza a trabajar con la organización como enlace comunitario. Sin embargo, Benjamín no deja de pedirle fotos y de acosarla cada día en el trabajo.*



28) Elaborado con contenido adaptado de [Guía de Políticas para la Salvaguardia de niñas, niños, y jóvenes - La Seguridad en las Plataformas en línea](#) de Plan Internacional, [Digital SHEA and Safeguarding Risks during ActionAid's COVID-19 Response](#) de Action Aid, y [Digital Safeguarding for Migrating and Displaced Children de Save the Children](#) (últimos tres recursos en inglés).

29) Informe [The State of the World's Children 2017](#) de UNICEF (en inglés).

## ¿CÓMO HACER SUS ACTIVIDADES DE INFLUENCIA MÁS SEGURAS

### 1

#### AUMENTE LA PROTECCIÓN SOBRE EL CONTENIDO DE SUS MENSAJES:

- Cuide que el contenido de los mensajes de influencia no sea inadecuado, ofensivo, discriminatorio o contengan algún carácter sexual.
- **Verifique que sus publicaciones y videos no puedan ser entendidos de manera sexualizada o minimizando EAAS.** Informe a todas las personas creando fotografías y videos de su responsabilidad de salvaguardia y dignidad, y asegure que busquen el consentimiento informado de las personas retratadas y, donde sea pertinente, de las personas cuidadoras.
- **Active el modo de navegación segura y filtro de resultados explícitos** para computadoras, celulares y otros equipos institucionales que previenen el acceso a materiales inadecuados. Aplique esto a todos los equipos organizacionales, incluyendo los equipos que se proveen a participantes.
- Si participantes u otros miembros del público envían mensajes o material visual sexualmente explícito a través de los canales de comunicación con su organización, repórtelo a su Punto Focal de Salvaguardia.
- **Evite mostrar o sugerir aprobación (como «dar like») a contenidos de EAAS, abuso infantil, misóginos, homo- o transfóbicos, o de otra manera discriminatorios,** y repórtalos a la plataforma donde sea posible.



## 2

### REDUZCA LOS RIESGOS RELACIONADOS AL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL:

- **Mantenga los estándares de profesionalidad** en todas sus comunicaciones relacionadas a las actividades de influencia y en espacios digitales. Esto incluye no participar en «sexting» con personas participando en programas de su organización, ni de la cuenta institucional ni de su cuenta personal.
- **No mande, solicite, o comparta fotos u otros materiales sexualmente explícitos** (por ejemplo de genitales o abuso infantil) a personas participantes o de otra manera vinculada a su proyecto en ninguna ocasión – tampoco si es solicitado. Consulte su Punto Focal de Salvaguardía antes de compartir material visual que podría ser malentendido como sexualizado, como gráficos anatómicos, educativos, o de campañas para la libertad sexual.
- **No busque, descargue o comparta materiales sexualmente explícitos** a través de sus equipos y cuentas institucionales.
- Obtenga el **consentimiento informado de las personas participantes** y, donde sea aplicable, las respectivas personas cuidadoras, para el uso de sus datos. Use los datos personales de personas participantes adecuadamente: solo para los fines del proyecto, según las regulaciones de privacidad relevantes, y de acuerdo con el consentimiento informado de la persona.
- **Anonimice los datos donde sea pertinente**, por ejemplo, cuando comparta historias exitosas de su proyecto involucrando a personas menores de 18 años. No viole la confidencialidad compartiendo, descargando o de otras maneras transmitiendo datos, mensajes o materiales visuales de participantes para su propio beneficio o el de otras personas.
- No contacte a personas participantes, en particular personas menores de 18 años, para fines personales.
- **Utilice equipos y cuentas organizacionales cuando se comunica con participantes.** Si no es posible, asegure aprobación de la gerencia para el uso de equipos personales, y elimine los contactos y materiales recaudados lo antes posible. **Mantenga la comunicación dentro de horas laborales.** Asegure que cada cuenta o equipo institucional utilizado para la comunicación con participantes pueda ser accedido por al menos dos miembros del personal.
- Si su proyecto incluye comunicación directa con personas menores de 18 años a través de redes sociales, plataformas digitales, teléfono, chats o en persona, **se recomienda que al menos una mujer esté involucrada** en la comunicación.
- Para compartir mensajes sobre su proyecto con las personas participantes, **elija la opción más segura para no exponer los datos de las personas participantes** y prevenga infiltraciones de personas no autorizadas. Por ejemplo, al comunicar a través de WhatsApp, crea listas de distribución en vez de grupos. En actividades virtuales, en plataformas como Zoom o Teams, **asigne una persona para monitorear intentos de ingreso de personas no autorizadas o cualquier otra irregularidad que conlleva un riesgo de EAAS o seguridad.**



### 3. COMUNIQUE LOS ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO DE SU ORGANIZACIÓN Y CANALES DE REPORTE:

- Encuentre formas de que el mensaje de la Salvaguardia esté siempre presente, por ejemplo usando mensajes alusivos en firmas del correo electrónico, fotos de perfil, fondos de pantalla. Incorpore los canales de reporte.
- Comunique a las personas participantes indicaciones para la interacción segura y respetuosa en el espacio virtual. Es bueno establecer normas de convivencia, que incluyan la salvaguardia, para la interacción en plataformas.

## 12.

### ABORDANDO LA SALVAGUARDIA CON TERCERAS PARTES<sup>30</sup>



Una vez que haya avanzado en su propio camino de salvaguardia, es importante que comience a abordar la salvaguardia con terceras partes – contratistas, proveedores, y otras socias – que entran en contacto con su organización. Así, podrá asegurar que su organización promueve la rendición de cuentas en todos los niveles.

**Notifique** sus terceras partes de su compromiso con la salvaguardia, y su política.

**Comparta** esta guía como herramienta para que sus terceras partes pueden comenzar sus propios trayectos de fortalecimiento de salvaguardia.

**Haga un análisis de riesgo** para priorizar el trabajo con terceras partes de alto riesgo – por ejemplo, las que tienen mayor interacciones con participantes de programa.

**Defina y comunique** las expectativas que tiene de las terceras partes en términos de salvaguardia.

**Monitoree la implementación** de salvaguardia de las terceras partes.

**Integre** cláusulas de salvaguardia en sus acuerdos cooperativos con terceras partes: una declaración de compromiso con la salvaguardia, y la notificación mandatorio en caso de incidentes

- Actividades a corto plazo
- Actividades a mediano/largo plazo

30) Elaborado con contenido adaptado de [Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse – A toolkit for local and national organizations](#) de CRS (en inglés).

## ¿CUÁLES SON LAS TERCERAS PARTES RELEVANTES?

Piense en todas las organizaciones y compañías con las que coopera.

Por ejemplo:

- otras organizaciones socias
- compañías de seguridad, logística, restauración, limpieza, manutención o construcción (en programas o en sus propias instalaciones)
- proveedores de materiales

Use lenguaje familiar y contextualizado, e intente vincular la salvaguardia a las prioridades existentes de cada institución. Por ejemplo: los valores y principios relevantes a su misión (feminista, religioso, seguridad, profesionalismo, etc.).



## 13.

### RECURSOS ADICIONALES

**ACNUR/PMA** [Mitigating risks of abuse of power in cash and voucher assistance](#) (en inglés)

**CHS** [Effective Complaints Mechanisms: Setting up Systems and Responding Appropriately](#) (en inglés)

**CHS** [Guía de Investigación sobre la Explotación, el Abuso, y el Acoso sexuales CHS PSEA Implementation Quick Reference Handbook](#) (en inglés)

**CRS** [Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse – A toolkit for local and national organizations](#) (en inglés)

**Heartland Alliance** [PSEA Guía Práctica para trabajadores y socios implementadores de HAI](#)

**IASC** [Menu of Accountability to Affected Populations related questions for multi-sector needs assessments](#) (en inglés)

**Kaya** [Puntos esenciales de salvaguarda, curso gratuito de aprendizaje en línea](#)

**OIM** [Guía de mejores prácticas – Mecanismos interinstitucionales de denuncia humanitaria](#)

**ONU Mujeres & ACNUR** [Procedimiento Operativo Estándar para Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual.](#)

**Oxfam** [Guía ABC para entornos seguros](#)

**Oxfam** [Página de Salvaguardia en Oxfam América Latina y el Caribe \(LAC\)](#)



**PNUD** [Task Force Prevención de la Explotación y Abuso Sexual – PEAS](#)

**R4V** Inter-Agency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela [Guide on the integration of AAP and PSEA in the activities for the RMRP 2022](#) (en inglés)

**Redes Irma** [Manual de Facilitación: Programación segura, salvaguardia y mecanismos de retroalimentación y quejas](#)

**Regional Safe Spaces Network** [Regional Toolkit for PSEA/SH and Community-Based Complaint and Referral Mechanism in the Americas](#) (en inglés)

**Save the Children** [Safeguarding in Emergencies Toolkit](#) (en inglés)

**START Network** [Safeguarding Toolkit](#) (en inglés)

**UNICEF** [Pongamos fin a la explotación y el abuso sexual](#)

**UNICEF** [Protección contra la explotación y los abusos sexuales – Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados](#)

**United Nations Papua New Guinea** [2021 UNCT Resource Guide on Prevention and Response to Sexual Misconduct \(Exploitation, Abuse and Harassment\)](#) (en inglés)

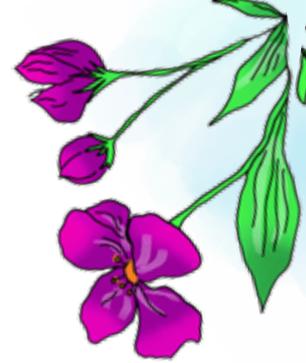
# PARTE III

## HERRAMIENTAS



# HERRAMIENTA 1:

## MODELO DE PLAN DE TRABAJO DE SALVAGUARDIA



Ajuste los ítems sugeridos a las características y capacidades de su organización.

| # | ACTIVIDAD                                                                                                                                                                                                                                 | RESPONSABLE                           | PLAZO     | MARCAR COMPLETO          |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------|--------------------------|
| 1 | Nombrar un Punto Focal de Salvaguardia (PF).                                                                                                                                                                                              | Dirección                             | 1 semana  | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Crear un borrador de la Política de Salvaguardia basado en el modelo en Herramienta 2. Si todavía no tiene canales de reporte y de manejo de casos, puede añadirlos después.                                                              | PF                                    | 2 meses   | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Organizar una reunión de equipo para una sensibilización inicial de salvaguardia. Aprovechar para hacer una evaluación general de riesgos en su contexto, y determinar el proceso para la co-construcción de la Política de Salvaguardia. | PF & dirección de equipos / proyectos | 3 semanas | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Diseñar sus canales de reporte basado en la sección 10 de la guía.                                                                                                                                                                        | PF & dirección de proyectos           | 1 mes     | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Crear un proceso de manejo de casos basado en sección 10.                                                                                                                                                                                 | PF & RRHH                             | 1 mes     | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Circular el borrador de la Política de Salvaguardia con personas de diferentes partes geográficas, jerárquicas, y temáticas de su organización y consolidar los puntos de retroalimentación.                                              | PF                                    | 3 semanas | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Aprobar la Política de Salvaguardia y difundirla en toda la organización.                                                                                                                                                                 | Dirección                             | 1 semana  | <input type="checkbox"/> |



| #            | ACTIVIDAD                                                                                                                                                                              | RESPONSABLE                 | PLAZO           | MARCAR COMPLETO          |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| 8            | Asegurar que todo personal y voluntariado haya acusado recibo de la Política de Salvaguardia y guardar una copia de la firma en la ficha de RRHH.                                      | RRHH                        | 1 mes           | <input type="checkbox"/> |
| 9            | Incorporar guía de reclutamiento seguro en manual de RRHH según sección 6.                                                                                                             | RRHH                        | 1 mes           | <input type="checkbox"/> |
| 10           | Adoptar un lente de salvaguardia en sus procesos de evaluación y mitigación de riesgos de proyectos, basado en sección 11.                                                             | PF & dirección de proyectos | 2 meses         | <input type="checkbox"/> |
| 11           | Organizar una capacitación de seguimiento para todo personal y voluntariado.                                                                                                           | PF                          | 1 mes           | <input type="checkbox"/> |
| 12           | Organizar sesiones de sensibilización y escucha con las comunidades con las que trabajan según sección 8. Usar estos aprendizajes para mejorar los mecanismos de reporte comunitarios. | PF & dirección de proyectos | 2 meses         | <input type="checkbox"/> |
| 13           | Hacer una sesión de reflexión y aprendizaje sobre la implementación inicial de su sistema de salvaguardia. Usar estos aprendizajes para hacer ajustes donde sea necesario.             | PF & Dirección              | 2 meses         | <input type="checkbox"/> |
| 14           | Abordar la salvaguardia con sus proveedores y otras terceras partes.                                                                                                                   | PF & logística              | 3 meses         | <input type="checkbox"/> |
| <b>TOTAL</b> |                                                                                                                                                                                        |                             | <b>1.5 años</b> |                          |



Para descargar versión editable ir [aquí](#).

## HERRAMIENTA 2.<sup>31</sup>

### MODELO DE POLÍTICA DE SALVAGUARDIA

[Logo de su organización]

#### POLÍTICA DE SALVAGUARDIA DE

[nombre de su organización]



### 1 PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTA POLÍTICA

El propósito de esta política es establecer los principios y estándares de comportamiento de nuestro personal para proteger a todas las personas que entran en contacto con [nombre de su organización] contra explotación, abuso y acoso sexual (EAAS).

Esta política aplica a cualquier persona que trabaje con nosotros, incluidas las direcciones, miembros de junta, gerencias, el personal remunerado, personas voluntarias, pasantes, consultorías, entre otros.

### 2 MARCO LEGAL

Esta política está conforme con la legislación de [país] en cuanto a la explotación, el acoso y el abuso sexual, notablemente [incluir partes fundamentales de la legislación pertinente]. Esta política será de aplicación cuando sea más estricta que la legislación local.

31) Adaptado del modelo de Política de Salvaguardia de NSPCC: <https://globalfundforchildren.org/wpcontent/uploads/2020/08/Ejemplo-politica-de-salvaguarda-NSCPP.docx>

### 3 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS

Esta política debe leerse junto con los siguientes procedimientos y políticas organizacionales, que incluyen:

- El Código de Conducta y Políticas de Protección contra EAAS de Oxfam
- Seis principios básicos de PSEA de IASC
- *[incluir demás políticas aplicables]*

---



---



---

### 4 DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Creemos que todas las personas deben poder vivir una vida libre de violencias. En *[nombre de su organización]*, nunca vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas cometan ningún tipo de explotación, acoso y abuso sexual. Nos comprometemos a:

- Escuchar y apoyar a las personas afectadas.
- Proteger a la persona que reporta un incidente de EAAS contra represalias.
- Responder con sensibilidad, confidencialidad y seguridad cuando se producen o se reporten daños.
- Aprender de cada caso para responder cada vez mejor.



**EXPLOTACIÓN SEXUAL:**

El acto de aprovecharse de la vulnerabilidad de una persona con fines sexuales; a menudo a través de un intercambio de bienes, servicios o favores. Puede ser cualquier abuso real o intento de aprovecharse de la desigualdad de poder o la confianza, con fines sexuales para beneficiarse monetaria, social, personal o políticamente de la explotación sexual directa o indirecta

**ABUSO SEXUAL:**

El acto de utilizar el poder para forzar o coaccionar a una persona con fines sexuales; esta coerción puede abarcar todo un espectro de grados de fuerza. Además de la fuerza física, puede implicar intimidación psicológica, chantaje u otras amenazas, como la amenaza de sufrir daño físico, de ser despedido de un trabajo o de no obtener la ayuda que necesita. El abuso sexual incluye la violación o la tentativa de esta.

**ACOSO SEXUAL:**

Cualquier insinuación o avance de carácter sexual no deseada o de otra manera inapropiada, ya sea física o emocional, verbal o no-verbal. Estos comportamientos pueden ser: peticiones de favores sexuales, chantajes, insinuaciones o gestos sexuales; hacen que la persona afectada se sienta humillada, ofendida o intimidada; y crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o inapropiado.

**ABUSO INFANTIL:**

El abuso infantil incluye todas las formas de violencia contra personas menores de 18 años: maltrato físico y psicológico; abuso sexual; desatención; violencia doméstica (hacia la niñez misma o hacia otras personas en su presencia); actos lascivos con o sin contacto físico; explotación sexual; secuestro y trata con diferentes fines; involucramiento en explotación sexual infantil en internet o en trabajo infantil. Estas conductas violan los derechos de la infancia.



## 6 PRINCIPIOS BÁSICOS DE CONDUCTA

1. Las violencias sexualizadas cometidas por nuestro personal son **faltas graves de conducta** y motivan **medidas disciplinarias**, incluyendo la terminación del contrato.
2. **Las actividades sexuales con personas menores de 18 años<sup>32</sup> están prohibidas**, independientemente de la ley local de mayoría de edad y de consentimiento. La estimación errónea de la edad de una persona no es una excusa.
3. Está **prohibido intercambiar dinero, empleos, bienes o servicios por sexo**, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o de explotación. Esto incluye el condicionamiento de ayuda esencial o participación en actividades por sexo.
4. **Se prohíben las relaciones afectivas o sexuales entre el personal y participantes**, pues se basan en una dinámica desigual de poder. Este tipo de relaciones disminuyen la credibilidad e integridad de nuestros esfuerzos.
5. Los miembros del personal están en la **obligación de reportar** cualquier preocupación o sospecha de EAAS mediante los mecanismos de reporte existentes a nivel institucional.
6. El personal tiene la obligación de crear y **mantener entornos seguros que prevengan EAAS**, incluyendo acogerse al código de conducta. El liderazgo tiene responsabilidades aumentadas de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.



32) Según la [Convención sobre los derechos del niño](#).



## 7

## SALVAGUARDIA DE PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS

Tomaremos medidas particulares para proteger a las personas menores de 18 años que entran en contacto con nuestra organización. Además de la prohibición de cualquier tipo de EAAS de personas menores de 18 años, seguiremos las mejores prácticas de prevención, entre otras:

- Tener al menos otra persona adulta presente, o al menos a la vista de otras personas adultas, cuando trabajamos con una persona menor de 18 años.
- Asegurarnos de que una persona responsable adulta esté presente cuando transportemos a una persona menor de 18 años, o tener permisos pertinentes.
- Revelar todos los cargos o antecedentes penales relacionados con el abuso infantil o los delitos sexuales.
- Solicitar el asentimiento informado de la persona menor de 18 años y el consentimiento de la persona cuidadora antes de tomar fotografías o entrevistar a una persona menor de 18 años, si es necesario varias veces.
- Detener un comportamiento si una persona menor de 18 años expresa incomodidad.
- No participar en ninguna actividad sexual con personas menores de 18 años.
- No golpear ni abusar físicamente de ningún otro modo de personas menores de 18 años (independientemente si es culturalmente aceptable o no).
- No abusar emocional o verbalmente de personas menores de 18 años (incluyendo gritarle a una persona menor de 18 años).
- No pedirle a una persona menor de 18 años que le haga ningún favor personal.
- No enviar mensajes escritos o verbales degradantes o dañinos a una persona menor de 18 años, como sexting o pornografía.
- No utilizar computadoras, teléfonos móviles, cámaras de video, redes sociales u otros medios para explotar o acosar a personas menores de 18 años o para acceder, descargar o compartir material pornográfico infantil.
- No contratar a personas menores de 18 años.
- No invitar a personas menores de 18 años a reunirse fuera de las actividades relacionadas con el trabajo.
- No llevar a personas menores de 18 años a casa.
- No hacer cosas de naturaleza personal para una persona menor de 18 años que pueda hacer por sí misma (p. ej., higiene personal).
- No mostrar favoritismo.
- No estar intoxicado o bajo la influencia de drogas (no medicamento necesarios) cuando trabaje con una persona menor de 18 años.

*[Una vez que los haya creado, incluya también:*

- *Roles y Responsabilidades de salvaguardia*
- *Proceso de Manejo de Casos, incl. medidas disciplinas]*

## 8 IMPLEMENTACIÓN

Esta política se compartirá con todo nuestro personal, voluntariado, proveedores y otras terceras partes. Para asegurar que entienden y se comprometen a adherir a la política, una copia firmada será guardada en la ficha de RRHH de cada miembro del personal.

Además, la política será socializada a través de discusiones en reuniones de equipo y capacitaciones de salvaguardia. Materiales de comunicación sobre nuestros estándares de salvaguardia y canales de reporte serán mostrados visiblemente en cada oficina y lugar de proyecto.





Esta política fue revisada por última vez: *[fecha]* por *[nombre, función]*.

Próxima actualización: *[mes y año, por ejemplo 2 años después de la creación]*

Confirmando haber leído y entendido la Política de Salvaguardia. Me comprometo a adherir a los estándares para prevenir explotación, acoso y abuso sexual. Estoy consciente de que el incumplimiento de esta política se considera una falta profesional grave, y por lo tanto, son motivo de medidas disciplinarias incluyendo la terminación del contrato.

*[nombre y función] [fecha]*



Para descargar versión editable ir [aquí](#).





## HERRAMIENTA 3:

### MODELO DE TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA PUNTOS FOCALES DE SALVAGUARDIA <sup>33</sup>



#### PROPÓSITO

Coordinar, apoyar, y proporcionar consejos relacionados con el desarrollo y la implementación de la Política de Salvaguardia de *[nombre de su organización]*. Para ello, el Punto Focal será liberado de sus funciones generales en la medida que sea necesaria para la realización de este rol.

#### RESPONSABILIDADES CLAVE

1. Liderar la sensibilización de la Política de Salvaguardia de *[nombre de su organización]*.
2. Junto con el liderazgo monitorear la implementación del plan de trabajo de salvaguardia.
3. Promover el trabajo de salvaguardia en y con las comunidades, para que estén conscientes de los estándares de salvaguardia de la organización, y de los canales de reporte.
4. Coordinar el mapeo de salvaguardia incluyendo el marco legal y servicios de apoyo para sobrevivientes.
5. Apoyar el desarrollo y la implementación de canales de reporte comunitarios para facilitar reportes de manera segura, accesible, y confidencial.
6. Recibir y documentar reportes de salvaguardia de manera segura, y responder de acuerdo con los protocolos de manejo de caso y apoyo a personas afectadas.
7. Planear y realizar o apoyar investigaciones de incidentes de EAAS.
8. Mantener a la dirección actualizada sobre prioridades y retos clave de salvaguardia en la organización.
9. Documentar y compartir aprendizajes y buenas prácticas de salvaguardia

33) Traducido y adaptado de [Safeguarding/PSEAH Focal Point Role and Responsibilities](#) de Resource & Support Hub

## COMPETENCIAS

- Pensamiento analítico para monitorear todas las medidas de salvaguardia, y desarrollar planes para reforzar la salvaguardia dentro de la organización.
- Capacidad de tomar decisiones apropiadas, considerando la delicadeza del sujeto.
- Capacidad de mantener la confidencialidad y manejar información sensible.
- Capacidad de desarrollar y facilitar sesiones de capacitación a diferentes audiencias.
- Capacidad de presentar información a la dirección facilitándoles la toma de decisión.
- Capacidades persuasivas para promover un entorno organizacional seguro.
- Capacidades interpersonales y comunicativas para empatizar con personas afectadas y crear confianza.
- Sensibilidad cultural y de género, integridad y motivación.



Para descargar versión editable ir [aquí](#).



## HERRAMIENTA 4:

### CATÁLOGO DE PREGUNTAS DE RECLUTAMIENTO SEGURO

Para evaluar la aptitud de una persona en términos de valores, diversidad, género y salvaguardia, puede incluir las siguientes preguntas:

- A.** En *[nombre de su organización]*, trabajamos por *[incluir aquí la misión de su organización]*. ¿Qué te motiva trabajar para una organización como la nuestra?
- B.** ¿Qué oportunidades has tenido de examinar tus propios sesgos y prejuicios al interactuar con personas diferentes a ti?
- ¿Qué observaciones has realizado?
  - ¿Qué hiciste que fue efectivo?
  - ¿Qué comentarios recibiste de la persona o de las personas?
  - ¿Cómo podrías ser más efectivo/a en esta área?
- C.** ¿Nos podrías compartir una situación concreta en la que un(a) colega de trabajo hizo un comentario racista, sexista, homofóbico, o de otra manera despectivo?
- ¿Qué hiciste y por qué?
  - ¿Cuál fue el resultado de tu reacción?
- D.** ¿En el pasado, cómo has contribuido a una cultura organizativa que promueva la justicia de género y los derechos de las mujeres?
- ¿Cuál fue tu rol?
  - ¿Qué tipo de acciones tomaste?
  - ¿Qué aprendizajes obtuviste?
- E.** *[Nombre de la organización]* es una organización que no tolera la explotación, acoso y abuso sexual por parte de su personal. ¿Describe qué límites y reflexiones personales son importantes para realizar un trabajo respetuoso y seguro a través de este rol al que estás aplicando?
- F.** Háblanos de una situación en la que contribuiste a construir un entorno más seguro de trabajo donde las personas se sintieran protegidas y seguras.
- ¿Cuál fue la situación?
  - ¿Qué hiciste exactamente?
  - ¿Fue exitosa tu actuación?
  - ¿Qué aprendiste de esa experiencia?
- G.** ¿Te has sentido incómodo/a por la actitud de un colega en relación a personas menores de 18 años o hacia adultos vulnerables en algún trabajo anterior?
- ¿Cuáles fueron tus preocupaciones?
  - ¿Qué hiciste?
  - ¿Cómo lo resolviste?

**H.** Permítenos plantearte un escenario: una persona de tu equipo, Ximena, te dice en confianza que otro miembro de tu equipo, Víctor, se comportó de manera inapropiada con una mujer que participa en su programa. Sin embargo, Ximena te pide que no hagas nada ya que teme que eso dañe sus relaciones laborales si Víctor se entera de que lo ha reportado.

- ¿Qué harías?
- ¿Qué necesitarías para manejar la situación?
- ¿Quién más deberías estar involucrado/a?

**I.** Menciona una ocasión en el pasado en que sentiste que tenías poder.

- ¿Qué te hizo poderoso?
- ¿Cómo te sentiste en esta situación?
- ¿Cómo aseguraste no abusar de tu poder?



Para evaluar las respuestas, considere:

| EJEMPLOS DE INDICADORES POSITIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | EJEMPLOS DE INDICADORES NO ADECUADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra una postura inclusiva y abierta.</li> <li>• Demuestra motivación para contribuir a la misión de la organización.</li> <li>• Comparte el compromiso de lograr la justicia de género y los derechos de las mujeres.</li> <li>• Examina sus prejuicios y comportamientos para evitar respuestas basadas en estereotipos.</li> <li>• Es consciente de la realidad de explotación, acoso y abuso sexual.</li> <li>• Identifica la necesidad de la actuación.</li> <li>• Centra las medidas en la persona sobreviviente: trato respetuoso, confidencialidad, apoyo inmediato, velar por su seguridad.</li> <li>• Identifica y toma acciones efectivas cuando surgen inquietudes sobre el comportamiento de un/a colega.</li> <li>• Comparte poder y busca la colaboración.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra una postura excluyente y cerrada.</li> <li>• Es poco sensible a las necesidades de personas y grupos que son diferentes a ella/él.</li> <li>• No ve el valor o la necesidad de abordar las desigualdades de género, los derechos de las mujeres, o la diversidad, o hace comentarios ofensivos.</li> <li>• Hace prejuicios y no cree en las sospechas o en riesgos de salvaguardia identificados.</li> <li>• No es consciente su poder/privilegio.</li> <li>• No da importancia a la salvaguardia.</li> <li>• Busca la ganancia/ego personal.</li> </ul> |



Para descargar versión editable ir [aquí](#)



# HERRAMIENTA 5:

## MODELO DE EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS<sup>34</sup>



| PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <p><b>1</b> <u>CONTEXTO EXTERNO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una alta prevalencia de VBG?</li> <li>• ¿Existen altos niveles de explotación sexual, incluyendo turismo sexual, o esclavitud moderna como trata de personas, mendicidad forzada, reclutamiento infantil?</li> <li>• ¿Qué normas sociales y protecciones legales existen que facilitan o inhiben EAAS?</li> <li>• ¿Qué dinámicas de poder son relevantes en el contexto? Por ejemplo, desigualdad de género, brecha de poder entre personal de organizaciones y miembros de la comunidad.</li> <li>• ¿Se conocen casos previos de EAAS en el contexto? ¿Podría volver a ocurrir?</li> <li>• ¿Qué riesgos conlleva el tipo de contexto (urbano/rural) y la modalidad de su actividad (en persona/virtual)?</li> <li>• ¿Hubo cambios recientes en los lazos de apoyo y protección comunitaria, oportunidades económicas, o roles de género?</li> </ul> | RIESGOS     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | MITIGACIÓN  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | RESPONSABLE |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | PLAZO       |

34) Adaptado de [UNICEF PSEA Toolkit](#), [START Network Safeguarding Toolkit](#), [Safeguarding Risk Assessment Guide – Trigger Questions de Plan International Safeguarding in Programming and Influencing Work Guidelines](#) y [Rapid Risk Assessment](#) (documento interno de Oxfam LAC).

| PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <p><b>2</b> <u>SU PERSONAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay personal que se contrató rápidamente y sin verificar potenciales antecedentes de EAAS?</li> <li>• ¿Cómo es la situación de hospedaje del personal, y qué riesgos de EAAS existen? Por ejemplo, hospedaje en hoteles frecuentados por trabajadores de sexo.</li> <li>• ¿Existe un equilibrio de género adecuado entre el personal del programa – a todos los niveles incluyendo al territorio y en la toma de decisiones?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de identificación con la visión y valores de su organización?</li> <li>• ¿El personal, consultorías, voluntariado, proveedores, contratistas y conductores conocen la Política de Salvaguardia y conoce las consecuencias de faltas?</li> <li>• ¿El personal es consciente de su posición de poder y de la importancia de usar el poder de manera positiva?</li> <li>• ¿El personal conoce su obligación de reportar incidentes de EAAS, ha sido informado de los canales seguros para hacerlo, y ha sido empoderado para reportar?</li> <li>• ¿Qué resistencias existen de la parte de su personal hacia los objetivos del proyecto, y qué riesgos de EAAS conlleva esto? Por ejemplo resistencias internalizadas relacionadas a cambios en roles de género.</li> </ul> | RIESGOS     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | MITIGACIÓN  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | RESPONSABLE |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PLAZO       |



## PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN

3

### PROYECTO Y CONTACTO CON GRUPOS VULNERABLES

- ¿Qué grupos son particularmente vulnerables a EAAS, y por qué (género, edad, orientación sexual, estado civil, capacidad, salud física y mental, nivel de ingresos, tamaño del hogar, situación de desplazamiento y reconocimiento legal, falta de acceso a recursos esenciales para la sobrevivencia, responsabilidades de cuidado o soporte económico para dependientes, etc.)?
- ¿Las personas que son elegibles para recibir recursos esenciales o participar en actividades han sido seleccionadas según criterios establecidos y de manera transparente?
- ¿Cómo se organiza la distribución/actividad (atención individual/en público, hora y lugar de la actividad)?
- ¿Cuáles barreras existen para que las personas más vulnerables puedan acceder a recursos o participar en actividades: logísticas, financieras, de seguridad, de privacidad, tecnológicas, físicas, culturales, o de otros factores contextuales?
- ¿La actividad cubre suficientemente el nivel de necesidad y demanda?
- ¿Qué tipo de contacto tiene el personal con personas menores de 18 años o adultos más vulnerables, por ejemplo hay momentos de contacto no supervisado (incl. en espacios digitales)?
- ¿Cuál es el nivel de necesidad y dependencia – hay partes del programa que son esenciales para la sobrevivencia/sostén económico para las personas que participan? ¿Si su personal condicionara ayuda humanitaria esencial a «favores», por ejemplo actividades sexuales, la persona podría decir «no» y conseguir apoyo en otra parte?
- ¿Cuáles son los riesgos particulares en la implementación de las diferentes actividades?
- ¿Qué datos personales se recaudan de las personas participantes, y qué riesgos de EAAS conlleva esto?
- ¿Qué canales de reporte de EAAS existen, cómo son comunicados y cuál es su accesibilidad, seguridad y confidencialidad?

RIESGOS

MITIGACIÓN

RESPONSABLE

PLAZO

4

### OTROS



Para descargar versión editable ir [aquí](#).





# HERRAMIENTA 6:

## KIT DE COMUNICACIÓN DE SALVAGUARDIA

| POBLACIÓN OBJETIVO: PERSONAL Y COMUNIDADES |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRODUCTO                                   | DISEÑO                                                                                                            | INDICACIONES DE USO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| AFICHE HUMANITARIO                         | Descarga <a href="#">aquí</a>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuelgue el afiche en oficinas, salas de actividades, recepciones, y otros lugares donde haya interacción entre su organización y la comunidad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                               |
| AFICHE DESARROLLO / INFLUENCIA             | Descarga <a href="#">aquí</a>                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| BÁNER / PORTA PENDÓN                       | Descarga <a href="#">aquí</a>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exponga el báner en actividades como talleres comunitarios, conferencias y en centros de atención individual.</li> <li>En momentos que no esté usado activamente, el pendón puede ser guardado a la vista en la oficina/ salas de actividades como material adicional a los afiches.</li> <li>En contextos humanitarios, exponga el pendón en puntos de distribuciones, albergues, y otros lugares relevantes en las que haya interacción entre su organización y la comunidad.</li> </ul> |
| STICKERS                                   | Descarga <a href="#">aquí</a>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promueva la utilización libre de los stickers entre su personal. Por ejemplo, en portátiles, libretas, o (fundas de) celulares.</li> <li>En el trabajo con comunidades, disemine los stickers más relevantes junto con productos que distribuye, por ejemplo en paquetes de alimento, kits de higiene u otros materiales repartidos en otros contextos.</li> <li>Combine los stickers con otras comunicaciones (verbales o impresas) que incluyan los canales de reporte.</li> </ul>       |

## POBLACIÓN OBJETIVO: PERSONAL

| PRODUCTO                                               | DISEÑO                                                                                                                  | INDICACIONES DE USO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>FOTO DE PERFIL PARA PLATAFORMAS DE COMUNICACIÓN</b> | <p>Descarga <a href="#">aquí</a></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utilice estas fotos de perfil para las cuentas de WhatsApp, Signal, Microsoft 365, y otras cuentas institucionales que se utilicen para interactuar con personas participantes y/o socias.</li> <li>Esta foto también puede ser utilizada en contextos con riesgo de vigilancia si se envía a través de plataformas seguras como Signal, con configuración de eliminación automática del mensaje después de 24 horas.</li> </ul> |
| <b>BÁNER DIGITAL PARA FIRMA DE CORREO</b>              | <p>Descarga <a href="#">aquí</a></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adopte el báner en su firma de correo institucional.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>FOLLETO</b>                                         | <p>Descarga <a href="#">aquí</a></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Llévese varios folletos a cada actividad con personas con un buen nivel de lectura.</li> <li>Si tiene una actividad de atención individual o un taller, exponga los folletos en un lugar visible e invite a las personas interesadas a llevarse una copia.</li> <li>Es recomendable tener los folletos a mano en cada actividad para poder compartirlo con personas que buscan información relacionada.</li> </ul>               |

## POBLACIÓN OBJETIVO: COMUNIDADES E INDIVIDUOS APOYADOS

| PRODUCTO                                   | DISEÑO                                                                                                                    | INDICACIONES DE USO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VOLANTE PARA COLOREAR PARA LA NIÑEZ</b> | <p>Descarga <a href="#">aquí</a></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lleve este volante para uso en actividades con presencia de la niñez / espacios amigables en zonas rurales o urbanas. La coloración del volante puede ser una actividad principal en espacios amigables, acompañada por una reflexión sobre el contenido. El nivel de discusión se ajustará a las edades de la niñez presente.</li> <li>En otros contextos como las actividades no enfocadas en personas menores de 18 años o en lugares de atención individual, distribuya los volantes en momentos de espera. Asegúrese de proveer lápices de color.</li> </ul> |
| <b>VOLANTE PARA ADULTOS</b>                | <p>Descarga <a href="#">aquí</a></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exponga y reparte el volante en el trabajo humanitario con personas con bajo nivel de lectura.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## HERRAMIENTA 7:

### FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN A OXFAM<sup>35</sup>

| NOTIFICACIÓN DE CASO EAAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                         | CONFIDENCIAL |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p>En caso de un incidente de EAAS, este formulario tiene que ser rellenado y mandado lo antes posible a su contacto principal en Oxfam.</p> <p>Restrinja el acceso a este documento y guárdelo de forma segura (usando contraseñas o encriptaciones para las computadoras y cerrando las oficinas con llave cuando estén desatendidas). Utilice descripciones de las características de las personas involucradas, pero omita información que pueda revelar su identidad (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de rasgos físicos singulares) y mantenga la información sobre la identidad y los datos personales de las personas implicadas guardadas de forma segura.</p> |                                                                                                                                                                                         |              |
| <b>ORGANIZACIÓN:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                         |              |
| <b>NOMBRE, CARGO Y CONTACTO DE LA PERSONA QUE RELLENA EL FORMULARIO:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |              |
| <b>FECHA DE LA NOTIFICACIÓN:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                         |              |
| DETALLES SOBRE EL INCIDENTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                         |              |
| Fecha, hora y lugar del incidente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                         |              |
| ¿Cómo, cuándo y quién recibió la queja?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                         |              |
| Tipo de incidente (identifique múltiples si necesario)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                         |              |
| Supuesta o presunta persona perpetradora (incl. edad, género, nacionalidad, a qué organización pertenece y qué posición ocupa, antecedentes de faltas profesionales)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> Explotación sexual<br><input type="checkbox"/> Acoso sexual<br><input type="checkbox"/> Abuso sexual<br><input type="checkbox"/> Abuso infantil<br>Otro: _____ |              |
| Información detallada sobre el incidente o posible problema (incluir todos los datos relevantes):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                         |              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                         |              |
| ¿Qué medidas inmediatas de respuesta han sido tomadas?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                         |              |
| Fecha, hora y lugar del incidente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                         |              |
| ¿Qué otras medidas se están organizando?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |              |
| Fecha, hora y lugar del incidente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                         |              |

35) Adaptado del [Formulario de Notificación de Incidentes](#) de la GIZ Sport for Development y del [Modelo de formulario de notificación de incidente de explotación y abusos sexuales](#) de UNICEF.



Para descargar versión editable ir [aquí](#)



## HERRAMIENTA 8:

### PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTÁNDAR DE OXFAM (GESTIÓN DE CASOS)



Consulte el proceso de Gestión de Casos de Oxfam como modelo que puede adecuar para su propio procedimiento de Gestión de Casos, acorde con el tipo, tamaño, gobernanza y contexto de su organización.

#### FASE **0** : REPORTE RECIBIDO POR EL EQUIPO DE SALVAGUARDIA

- Directamente de la persona sobreviviente
- A través del Punto Focal de Salvaguardia (SG)
- A través de RRHH o supervisión directa
- A través de una persona denunciante tercero (diferente de la persona sobreviviente, p.ej. colega)
- A través del servicio/línea de ayuda “Speak up” (incluyendo reportes anónimos)

#### FASE **1** : EVALUACIÓN PRELIMINAR

- Cuando sea posible, el Equipo de SG adecuado (del afiliado ejecutivo o de Oxfam Internacional) confirme la recepción del reporte en un plazo de 24 horas hábiles
- El Equipo de SG registra el reporte en el Sistema de Gestión de Casos
- El Equipo de SG revisa el reporte y busca información adicional si lo considera necesario
- El Equipo de SG determina, si procede, remitir la denuncia a otro órgano – RRHH, Fraude/Anticorrupción, etc. – o a otra organización/entidad
- El Equipo de SG lleva a cabo una evaluación de riesgos preliminar e identifica las medidas inmediatas de apoyo/protección
- Si es posible y adecuado hacerlo, el Equipo de SG solicita el consentimiento de la persona sobreviviente para proseguir
- El Equipo de SG identifica los miembros adecuados para el Panel de Gestión de Incidentes

E  
V  
A  
L  
U  
C  
I  
O  
N  
Y  
M  
I  
T  
I  
G  
A  
C  
I  
O  
N  
Y  
R  
I  
E  
S  
G  
O  
S  
C  
O  
N  
S  
E  
N  
T  
I  
M  
I  
E  
N  
T  
O  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A  
D  
O



## FASE 2 : REVISIÓN Y DECISIONES POR PARTE DEL PANEL DE GESTIÓN DE INCIDENTES

- La persona representante de SG concierne una reunión inicial con el Panel de Gestión de Incidentes (Panel) antes del plazo de 72 horas hábiles o cuando sea posible
- Las personas representantes del Panel firman acuerdos de confidencialidad
- Las personas representantes de SG informan al Panel sobre los detalles del reporte
- El Panel declara cualquier conflicto de interés
- El Panel designa/confirma a la persona gestora del caso (generalmente, una persona representante de SG)
- El Panel revisa y completa la evaluación de riesgos: Se establecen medidas de mitigación
- El Panel lleva a cabo una evaluación legal y decide remitirse o no a las autoridades competentes (puede solicitar asesoramiento jurídico si lo considera necesario)
- Según el consejo de la persona representante de SG, el Panel decide si abre o no una investigación (si el caso no se investiga, la respuesta pasa a las Fase 4: Cierre del caso)
- El Panel realiza el seguimiento y documenta todas las decisiones en el documento o sistema pertinentes

## FASE 3 : INVESTIGACIÓN (SI PROCEDE)

- La gerencia del caso elabora los Términos de Referencia de la investigación
- La gerencia del caso designa/contrata a la persona investigadora principal y personas coinvestigadoras
- El Equipo de Investigación firma los formularios pertinentes, a saber: acuerdos de confidencialidad, declaraciones de conflictos de intereses y código ético para investigadores, según corresponda
- La persona investigadora principal redacta el Plan de Investigación que deberá aprobar la gerencia del caso
- Las personas investigadoras reciben información sobre la seguridad (antes del despliegue y/o a la llegada, según corresponda)
- Se lleva a cabo la investigación (despliegue según sea necesario, con el apoyo del Panel, para recoger pruebas)

EVALUACION Y MITIGACION DE RIESGOS  
CONSENTIMIENTO INFORMADO



### FASE 3 : INVESTIGACIÓN (SI PROCEDE)

- El Equipo de SG proporciona actualizaciones periódicas a la persona sobreviviente, a menos que esta haya solicitado que no se le informe sobre el progreso de una denuncia
- El Equipo de Investigación analiza las pruebas y redacta el Informe Final de la Investigación
- La persona investigadora principal envía el Informe Final de la Investigación a la gerencia del caso
- El Equipo de Investigación archiva de forma segura todo el material de investigación (pruebas, notas, registros de decisiones) en un sistema de almacenamiento seguro adecuado
- La gerencia del caso revisa el Informe Final de la Investigación para garantizar su calidad

### FASE 4 : CIERRE DEL CASO

- La gerencia del caso envía el Informe Final de la Investigación al Panel de Gestión de Incidentes
- Las personas responsables de la toma de decisiones revisan el Informe Final de la Investigación y lo aceptan formalmente por escrito
- Se designa un panel de personas decisoras para adoptar la decisión final, incluyendo a una persona decisoras del Panel
- Las personas responsables de la toma de decisiones deciden las medidas adicionales necesarias, incluidos los procedimientos disciplinarios, con el asesoramiento jurídico de apoyo necesario
- Las personas responsables de la toma de decisiones informan al sujeto del reporte, a la(s) sobreviviente(s) (y la persona que hizo el reporte, si diferente de la persona sobreviviente) de la conclusión de la investigación (es posible que se necesite apoyo del Equipo de SG o de RRHH)
- La dirección y/o representantes de Recursos Humanos pertinentes aplican las medidas de seguimiento, incluidos los procedimientos disciplinarios pertinentes

EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS  
CONSENTIMIENTO INFORMADO



## HERRAMIENTA 9:

### MODELO DE MAPEO DE SERVICIOS SALVAGUARDIA<sup>36</sup>

Mapeo de salvaguardia para [ nombre de su organización ]

Creado por: [ nombre y función ]

Actualizado: [ fecha ]



#### CONTEXTO Y RECURSOS LEGALES

| PREGUNTA                                                                                                                                                                                      | DETALLES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ¿Existe legislación nacional, local, o de la comunidad que regule el bienestar, la seguridad, y la salvaguardia de la niñez / personas en situación de vulnerabilidad?                        |          |
| ¿Cuál es la práctica de la investigación de las agresiones criminales contra la niñez / personas en situación de vulnerabilidad y la probabilidad de enjuiciamiento de tales delitos?         |          |
| ¿Cómo es el acceso a servicios y protección de VBG?                                                                                                                                           |          |
| ¿Cuál es la edad legal de consentimiento en el país y legislación al respecto? ¿Cómo se define la infancia?                                                                                   |          |
| ¿Existe una definición legal de EAAS, o leyes relacionadas a la violencia de género que aplican?                                                                                              |          |
| ¿Existen leyes de notificación obligatoria ante los órganos receptores de denuncia del Estado? En caso afirmativo, ¿Cuáles son? ¿Quién debe denunciar? ¿Qué ocurre si no se hace la denuncia? |          |

36) Adaptado de [START Network Safeguarding Toolkit](#), el cual está basado en una adaptación del [GBV Assessment and Situation Analysis](#) del Clúster Global de Protección.



## SERVICIOS DE APOYO A LA PERSONA AFECTADA

| PREGUNTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | DETALLES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>¿Qué <b>servicios de atención médica</b> están disponibles para personas afectadas?</p> <p>¿Tienen médicas?</p> <p>¿Tienen Botiquín PEP<sup>37</sup> y de violencia sexual<sup>38</sup>?</p> <p>¿Tienen servicios aptos para personas LGBTIQ+?</p> <p>¿Tienen servicios aptos para personas menores de 18 años?</p> <p>¿Cuál es el costo del servicio?</p>                                                          |          |
| <p>¿Qué organizaciones o individuos proveen servicios especializados de <b>atención psicológica</b> (o en la comunidad misma o de forma remota)?</p> <p>¿Qué tipo de apoyo es (trabajo social, apoyo psicológico, psicoterapeuta, apoyo espiritual)?</p> <p>¿Tienen servicios aptos para personas LGBTIQ+?</p> <p>¿Tienen servicios aptos para personas menores de 18 años?</p> <p>¿Cuál es el costo del servicio?</p> |          |
| <p>¿Qué organizaciones o individuos proveen servicios especializados de <b>apoyo jurídico</b> (o en la comunidad misma o de forma remota)?</p> <p>¿Qué tipo de apoyo es (abogacía, ONG legal)?</p> <p>¿Tienen experiencia asesorando a casos involucrando personas menores de 18 años?</p> <p>¿Tienen experiencia asesorando a casos involucrando a personas LGBTIQ+?</p> <p>¿Cuál es el costo del servicio?</p>       |          |
| <p>¿Qué servicios de seguridad existen, incluyendo pero no limitado a centros de acogida para sobrevivientes?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |



Para descargar versión editable ir [aquí](#)



37) PEP: Profilaxis de emergencia Posterior a la Exposición de la infección por el VIH y tratamiento presuntivo de otras infecciones de transmisión sexual después de una agresión sexual.

38) También conocido como botiquín de pruebas forenses de agresión sexual, es un paquete de elementos que utiliza el personal médico para recopilar y conservar pruebas físicas después de una agresión sexual. La evidencia recolectada de la sobreviviente puede ayudar en la investigación criminal de violación y en el enjuiciamiento de un presunto agresor.