

Normativa Laboral sobre Acoso sexual, explotación y abuso (ASEA)

Fecha de aprobación: 01 June 2019

Órgano de aprobación: Asamblea General de ActionAid International

Propietario de la normativa: ASEA Global y el Equipo de Protección

Normativas Relacionadas / Referencias Entrelazadas:

- Normativa de Protección de Menores
- Normativa de Protección frente a la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)
- Normativa General sobre Acoso sexual, explotación y abuso (ASEA) y otras cuestiones

Normativa Laboral sobre Acoso sexual, explotación y abuso (ASEA)

Normativa para todo el Personal y Representantes

Fecha: Junio de 2019

Autor: ASEA Global y el Equipo de Protección

Impulsor: Adriano Campolina, Secretario General. La Normativa ha sido aprobada por la Junta Directiva y el Equipo Ejecutivo de ActionAid International.

Fecha para su renovación: Junio de 2021

Contents

1. Introducción	4
1.1 Objetivo	5
1.2 Diferencia entre la Protección de ActionAid frente al Abuso y la Explotación Sexual; el Acoso sexual, explotación y abuso; y las políticas de Protección al Menor	5
1.3 Ámbito de Actuación	6
1.4 Principios de Liderazgo Feminista	6
2. Definición y Posicionamiento de la Normativa	7
3. Confidencialidad	11
3.1 Protección de Datos	12
4. Funciones y Responsabilidades	12
4.1 Directores Ejecutivos/Nacionales	13
4.2 Encargados de Sección	13
4.3 Personas de contacto de ASEA y Protección	14
4.4 Recursos Humanos	14
5. Trabajar con socios	15
6. Mayor Seguridad en la Contratación y el Empleo	15
6.1 Entrenamiento	16
6.2 Formación	17
7. Programación más segura	17
7.1 Mecanismos de queja	18
8. Procedimientos de Denuncia	18
9. Contestaciones a denuncias y preocupaciones	22
9.1 Proceso de Gestión de Incidentes	22
9.2 Otras opciones de respuesta	24
9.3 Seguridad en la gestión de incidentes ASEA y de Protección	24



9.4	Represalias contra Denunciantes, Víctimas, y Testigos.....	24
9.5	Denuncias falsas o malintencionadas.....	24
10.	Opciones de apoyo	24
<i>Apendice 1 –Diagrama de Flujos de Gestión de Incidentes</i>		26
<i>Apendice 2 – Funciones y Responsabilidades de la Gestión de Incidentes.....</i>		27

1. Introducción

ActionAid se compromete a trabajar con otros para poner fin a la injusticia y erradicar la pobreza, y construir un mundo que defienda los derechos y la dignidad de todos. Reconocemos que, para trabajar con integridad, debemos "dar el paso" y asegurarnos de que cualquier persona que entre en contacto con ActionAid esté protegida contra cualquier forma de injusticia, discriminación o abuso.

ActionAid se compromete a prevenir y responder con firmeza a cualquier forma de acoso sexual, explotación y abuso en el lugar de trabajo que realice cualquier miembro de la Federación de ActionAid o un representante de ActionAid.

El objetivo de esta política es garantizar que ActionAid proporcione un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual, explotación y abuso, y que defienda los derechos y la dignidad de todos.

ActionAid se compromete a garantizar que todo el personal y los representantes de ActionAid puedan operar en un entorno en el que no solo estén a salvo, sino también seguros para realizar sus derechos y trabajar con dignidad.

Sobre la base de nuestro Código de conducta y enfoque feminista, ActionAid se compromete a prevenir cualquier forma de acoso sexual, explotación y abuso (incluido el abuso infantil y el abuso de adultos en riesgo) y a responder con firmeza cuando se producen estos daños. Esto significa que tomamos todas las preocupaciones en serio y llevamos a cabo respuestas firmes y adecuadas a cada denuncia de abuso. Nadie será víctima de presentar una queja y ActionAid se compromete a trabajar con los denunciantes y los afectados para garantizar que sean centrales en cualquier respuesta, que no se vean más perjudicados ni desprovistos de derechos en ningún proceso, y que reciban apoyo durante el mismo.

ActionAid considera cualquier forma de violencia sexual como una violación grave de los derechos humanos. No toleraremos ninguna forma de abuso, explotación o daño hacia nuestros propios empleados, titulares de derechos, comunidades o cualquier persona con la que tengamos contacto a través de nuestro trabajo.

Reconocemos que todas las formas de acoso sexual, explotación y abuso y otras preocupaciones de protección, incluido el abuso infantil y el abuso de adultos en riesgo, tienen su origen en un desequilibrio de poder, en particular los abusos sexuales y de género. Debido a los desequilibrios de poder inherentes al sector de la ayuda internacional, y dentro de las normas y estructuras sociales más amplias en las que trabajamos, tenemos el deber de prevenir y responder con firmeza a las denuncias de explotación y abuso sexual. Reconocemos el enorme daño que se causa cuando el personal de nuestro sector lleva a cabo cualquier clase de explotación y abuso sexual hacia aquellos a los cuales tenemos el deber de proteger. Esta violación de los derechos humanos rompe la confianza depositada en nuestro sector y pone en peligro la credibilidad de todas las organizaciones internacionales de ayuda.

Somos conscientes de que las formas de violencia sexual de género afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas, y nuestro trabajo reconoce el impacto en niños, hombres, comunidades transgénero y personas con género no binario. Estamos comprometidos a trabajar con grupos marginados y oprimidos, reconociendo el impacto de la violencia sexual en las personas que viven en la pobreza y en

personas de diferentes etnias, religiones, razas, clases y con distintas habilidades. Les escucharemos y aprenderemos de ellos, trabajando para asegurarnos de que nuestro enfoque ASEA y de Protección respalde el trabajo que realizan para promover sus derechos y vivir con dignidad.

1.1 Objetivo

Reconocemos que como gran federación internacional quienes trabajan con ActionAid gozan de un poder y unos privilegios. Estamos comprometidos a proteger a todas las personas que entran en contacto con ActionAid de cualquier abuso de dichos poderes y privilegios.

Esto se aplica a todos, independientemente de su raza, edad, género, identidad de género, orientación sexual, cultura, vestimenta, idioma, afiliación política, estado de salud, clase, casta, etnia, estado civil, discapacidad, ubicación, embarazo y religión.

Esta normativa sirve de guía para cualquiera asociado con ActionAid, con el fin de que:

- **Todo el personal de ActionAid y otros representantes** comprendan la importancia de prevenir el acoso sexual, la explotación y el abuso, y su responsabilidad de garantizar que ellos y su trabajo no causen daño deliberado o inadvertido al personal y otros representantes.
- **Todo el personal de ActionAid y otros representantes** comprendan su papel en la prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso, y las consecuencias de violar esta política.
- **Todo el personal de ActionAid y otros representantes** comprenden su responsabilidad de informar sobre cualquier inquietud relacionada con el acoso sexual, la explotación y el abuso, y tienen acceso a pautas claras sobre cómo denunciar sospechas de acoso.
- Todos los procesos y estructuras de la organización reflejan nuestro compromiso para de que **el personal y otros representantes** se cuiden mutuamente y se establezcan procedimientos de protección en cada aspecto de nuestro trabajo para construir una cultura libre de acoso sexual, explotación y abuso.
- ActionAid se compromete a mantener el más alto nivel de conducta personal y profesional entre su personal, contratistas, voluntarios, miembros de la directiva y socios, que trabajen o visiten todos los contextos de programación, particularmente los entornos humanitarios, asegurando la tolerancia cero de todas las formas de acoso sexual, explotación, y abuso.

1.2 Diferencia entre la Protección de ActionAid frente al Abuso y la Explotación Sexual; el Acoso sexual, explotación y abuso; y las políticas de Protección al Menor

El enfoque de ASEA y Protección de ActionAid busca prevenir y responder de manera contundente a todas las formas de acoso sexual, explotación, abuso y otros daños llevados a cabo por el personal de ActionAid y otros representantes hacia cualquier persona con la que tengamos contacto a través de nuestro trabajo. El enfoque ASEA y Protección de ActionAid, así como las posiciones de su política, se describen en la Normativa general de ASEA y Protección de ActionAid.

Reconocemos las formas en que estas formas de violencia sexual y abuso de poder se entremezclan. Sin embargo, para identificar y abordar las diferentes formas en que estos abusos de poder se manifiestan, nuestras políticas distinguen entre comportamientos abusivos llevados a cabo entre el personal y otros representantes (abordados a través de esta política), comportamientos abusivos hacia niños (abordados a través de nuestra política de protección al menor), y el comportamiento abusivo hacia los titulares de derechos y las comunidades, incluidos los adultos en riesgo (abordado a través de la política de Protección contra la explotación sexual y el abuso).

Para cualquier duda respecto a los titulares de derechos de los adultos y los miembros de diversas comunidades, incluidos los adultos en riesgo, consulte la *Política de Protección contra la Explotación Sexual y el Abuso*. Para dudas relacionadas con la protección y protección de menores, consulte la política de *Protección de Menores*. Para inquietudes relacionadas con la intimidación y el acoso, consulte la *Política de Acoso y Hostigamiento de AAI*. Para cualquier inquietud relacionada con acusaciones de conducta ilegal e inadecuada y actos ilícitos que incluyen, entre otros, sospecha de fraude, actividad criminal o errores judiciales, consulte la *Política de Denuncia de Irregularidades de AAI*.

1.3 **Ámbito de Actuación**

Esta política es vinculante para todas las oficinas y lugares de trabajo de ActionAid, tanto a nivel organizacional como de proyecto. Las políticas creadas en los niveles de las oficinas nacionales incluirán todos los elementos de esta política y solo pueden diferir para garantizar la alineación con la legislación nacional. Si esta política exige un estándar más alto que las leyes locales, prevalecerá esta política.

Esta política es vinculante para todos los miembros del personal de ActionAid, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o con contratos indefinidos. De acuerdo con el Código de Conducta de ActionAid, esta política es vinculante tanto dentro como fuera del horario laboral y en todos los aspectos de la vida de un miembro del personal. **También es vinculante para otros representantes que trabajan con ActionAid, incluidos (entre otros) socios, voluntarios (incluidos miembros de la junta y la asamblea), consultores, contratistas / proveedores / vendedores, becarios, visitantes (por ejemplo, donantes), dependientes que acompañan al personal mientras trabajan para ActionAid y otras personas que actúan como representantes de ActionAid. Todo el personal y los representantes mencionados anteriormente pueden presentar una queja a través de los procedimientos descritos en esta política.**

Los Directores de ActionAid, el Equipo de Liderazgo Internacional y la Junta Internacional tienen la responsabilidad última de esta normativa y su implementación. Son responsables de garantizar que la política se revise y actualice **cada dos años**.

La adhesión a esta política se revisará a través de mecanismos de auditoría interna. Se recomendarán actualizaciones a la política a través de la ASEA Global y la persona encargada de Protecciones en el Equipo de Liderazgo Internacional (ILT), el cual buscará la aprobación y apoyo de la Junta Internacional. En el caso de cambios sustanciales a esta política, la Junta Internacional solicitará la aprobación de la Asamblea General.

1.4 **Principios de Liderazgo Feminista**

El enfoque ASEA y Protección de ActionAid se basa en nuestro Código de Conducta y enfoque de liderazgo feminista.

La visión transformadora de ActionAid de un mundo justo, libre de pobreza, opresión y patriarcado, requiere líderes feministas transformadores: líderes que permitan a otros dirigir y empoderarse con otros en lugar de sustentar relaciones de poder sobre ellos.

ActionAid ha desarrollado los siguientes 10 compromisos sobre liderazgo feminista. Se espera que el personal los incorpore en cada área de su trabajo y su comportamiento:

1. Autoconciencia
2. Autocuidado y cuidado de los demás.
3. Desmontaje del sesgo
4. Inclusión
5. Poder compartido
6. Uso responsable y transparente del poder.
7. Colaboración responsable
8. Comentarios respetuosos
9. Coraje
10. Tolerancia cero

Para obtener más información sobre estos principios, consulte los Diez conceptos básicos del liderazgo feminista de ActionAid.

2. Definición y Posicionamiento de la Normativa

Definiciones

Abuso Sexual	<p>- “Intrusión física real, simulada o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales, por ejemplo agresión sexual o violación.”</p> <p>- ActionAid prohíbe estrictamente que el personal y otros representantes participen en cualquier tipo de actividad sexual con niños (cualquier persona menor de 18 años o mayor si la ley local así lo indica). La creencia errónea de la edad no constituye una defensa válida.</p>
Explotación Sexual	<p>- “Cualquier intento de abuso de poder o confianza con fines sexuales, incluido, entre otros, el aprovechamiento comercial, monetario, social o político de la explotación sexual de otro”¹</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ o Esto puede representar un amplio espectro de ejemplos que incluyen, entre otros, la invasión de la privacidad sexual de alguien, el sexo transaccional forzado, la filmación no consensuada de un acto sexual o la exposición de genitales, el aseo en línea o la propagación consciente de una enfermedad o infección de transmisión sexual. ○ o Es importante comprender que la explotación sexual no se limita a las relaciones sexuales, como se detalla en algunos ejemplos anteriores, e incluye actos de

¹ <http://pseataaskforce.org/en/overview>

	<p>intimidación de naturaleza sexual que tienen la intención de causar incomodidad y vergüenza.</p>
<p>Acoso Sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual. Puede sucederle a cualquiera, independientemente de su sexo, sexualidad, raza o cualquier otro factor. ActionAid reconoce que las diferentes formas de discriminación se superponen e intersectan y que esto exacerba el riesgo de acoso sexual dentro de grupos marginados y amenazados como mujeres, personas de color, personas con discapacidades y personas de la comunidad LGBTQI. - El acoso sexual puede ser dirigido hacia una persona, grupos de personas o hacia todos, y puede ocurrir bien como un incidente único o bien como un patrón de comportamiento. - El acoso sexual puede llevarse a cabo con el fin de crear un ambiente intimidante, degradante u ofensivo que viole la dignidad de otra persona. - Una acción o comportamiento puede considerarse acoso sexual incluso si el presunto acosador no tenía la intención de que este fuera perjudicial. Al abordar las denuncias de acoso sexual, ActionAid se preocupa por el impacto de los comportamientos en el demandante, no por la intención de la persona acusada. <p>El acoso sexual puede ser físico, verbal o no verbal. Ejemplos de estos incluyen, pero no se limitan a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - o El acoso físico incluye contacto físico, contacto físico no deseado y agresión (incluidos intentos y amenazas) - o El acoso verbal incluye comentarios despectivos, bromas, preguntas sobre la vida sexual de alguien, comentarios sobre la apariencia de alguien, etc. - o Los ejemplos de acoso no verbal incluyen gestos sexuales, miradas fijas y llamadas telefónicas, cartas, notas y / o correos electrónicos no deseados. - <p>Los ejemplos anteriores no son exhaustivos, y una persona puede plantear inquietudes a través de los procedimientos establecidos en esta normativa si cree que ha experimentado acoso sexual, explotación o abuso.</p>
<p><u>Otros Términos Relevantes</u></p>	
<p>Abuso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Doméstico</u> – “ - Incluyendo violencia psicológica, física, sexual, financiera, emocional o de "honor".” - <u>Financiero/material</u> - "Incluidos robos, fraudes y coerción en relación con asuntos financieros tales como, propiedad o transacciones financieras" - <u>Negligencia</u>: "Incluyendo ignorar las necesidades de cuidado físico o emocional, la falta de acceso a servicios de salud o educativos

	<p>apropiados, la retención de necesidades básicas como la comida".</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Físico</u>: "Incluyendo asalto, golpes, bofetadas, empujones, restricciones o castigos físicos inapropiados". - <u>Psicológico</u> - "Incluyendo abuso emocional, amenazas de daño o abandono, privación de contacto, humillación, culpa, control, intimidación, coacción, acoso, abuso verbal, aislamiento o retirada injustificada de redes de apoyo" - <u>Sexual</u>: "intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales, p. Ej. agresión sexual, violación. <ul style="list-style-type: none"> o ActionAid prohíbe estrictamente que el personal y otros representantes participen en cualquier tipo de actividad sexual con menores (cualquier persona menor de 18 años)
Denunciante	<ul style="list-style-type: none"> - Esta es la persona que presenta una queja; puede ser la persona que experimentó lo que se informa (la víctima), o puede ser otra persona (un tercer denunciante) que percibe un problema y presenta la queja.
Denuncia	<ul style="list-style-type: none"> - La denuncia específica de cualquier persona que se haya visto perjudicada negativamente por la acción de un individuo hacia ellos, o que crea que una organización no ha cumplido el compromiso declarado que tiene de mantenerlos a salvo de este tipo de daños. <ul style="list-style-type: none"> o Las personas pueden presentar una queja en nombre de otra persona como un tercero, incluso si no se vieron directamente afectados por el presunto daño.
Preocupaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El Equipo Global de ASEA y de Protección usa este término para definir ASEA y los asuntos de Protección planteados que no constituyen hasta ese momento una denuncia formal. - Por ejemplo, un grupo de personal que habla sobre los rumores que han escuchado sobre la explotación sexual en un campo de refugiados o en una oficina en particular. <ul style="list-style-type: none"> o Es vital que las inquietudes planteadas se respondan y se aborden de la manera más completa posible (donde la víctima / demandante quiere que esto suceda y si se pueden llevar a cabo las acciones dado el nivel de información compartida) ya que esta es una forma crítica de garantizar que ActionAid escucha y confía en los afectados y garantiza que se escuchen todas las voces, sin solo esperar a denuncias formales. También garantiza que se realiza un seguimiento de todos los problemas, como parte de nuestro compromiso de crear entornos de trabajo seguros en los que se respeten los derechos de todos.
<u>Otros Términos Relevantes</u>	

Violencia de Género (VG)	<p>"La violencia de género es un término general para cualquier acto dañino que se perpetra contra la voluntad de una persona, y que se basa en diferencias socialmente atribuidas (de género) entre hombres y mujeres"</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los actos de violencia de género son una forma de abuso sexual y pueden afectar a cualquier parte interesada, ya sea personal o miembros de la comunidad. o A menudo, los hombres los llevan a cabo hacia las mujeres y pueden ser el resultado, en parte, de desequilibrios de poder. Por lo tanto, esto se considera un problema importante de ASEA y Protección dentro del contexto operativo de AAI.
Punto de Apoyo de la Protección y los ASEA	<ul style="list-style-type: none"> - Una persona dentro de una organización designada para recibir inquietudes y quejas de casos de abuso sexual, explotación y acoso. o Dentro de AAI, estamos desarrollando una red de gente capacitada en ASEA y de puntos de apoyo en materia de protección en todos los países. Estas son personas designadas para recibir divulgaciones, como se detalla anteriormente, asumen la responsabilidad de incorporar la protección en sus respectivas oficinas y programas, y actúan como un primer punto de contacto para cualquier consulta de ASEA y Protección que el personal y los titulares de derechos puedan tener.
Personal/ Representantes	<ul style="list-style-type: none"> - Esto se refiere al "personal, voluntarios (incluidos los miembros de la junta y de la asamblea), consultores, becarios, visitantes, dependientes que acompañan al personal mientras trabajan para ActionAid y otras personas que actúan como representantes de ActionAid, como socios que trabajan en comunidades". En lo que respecta al personal y otros representantes en el documento, estamos haciendo referencia a todo este grupo. o Esta no es una lista exhaustiva y cubre a cualquier persona que sea representante de ActionAid.
Víctima o superviviente	<ul style="list-style-type: none"> - "... una persona que ha experimentado abuso sexual, explotación u hostigamiento. - o Los términos "víctima" y "superviviente" se pueden usar indistintamente. "Víctima" es un término utilizado a menudo en los sectores legal y médico. "Superviviente" es el término generalmente preferido en los sectores de apoyo psicológico y social porque implica resistencia". o AAI utiliza el término superviviente como parte de nuestro enfoque centrado en el superviviente, ya que enfatiza el poder del individuo, que el término "víctima" puede eliminar, y su agencia. Sin embargo, es importante que las personas afectadas por el abuso y la explotación sexual puedan elegir el término que prefieran.
Enfoque centrado en el superviviente	<ul style="list-style-type: none"> - "Procedente del análisis feminista de la violencia contra las mujeres, un enfoque centrado en la superviviente coloca a la víctima de la violencia o daño en el centro de cualquier respuesta y proceso. Reconociendo que la violencia, particularmente la violencia sexual, se lleva a cabo con el fin de eliminar el poder de la persona que sufre el daño, un enfoque

	<p>centrado en el superviviente trabaja para devolver el poder a esta persona".</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los enfoques centrados en el superviviente deben considerar los derechos, elecciones, dignidad, confidencialidad y seguridad del mismo. Esto asegura que el superviviente, su familia y su comunidad no sufran más daños como resultado de haber elegido denunciar un incidente.
Elemento de preocupación	<p>- "La persona que supuestamente cometió un daño".</p> <p>o Este término se usa en lugar de "acusado" o "perpetrador", ya que tiene menos peso como término, y enfatiza la importancia de la justicia natural y el principio de inocencia hasta que se pruebe su culpabilidad, que es fundamental para investigaciones justas y objetivas.</p>

Para obtener más información sobre ASEA y las definiciones de protección, consulte ASEA global y el Glosario de protección de ASEA.

Interacción sexual con otros miembros o representantes de ActionAid

ActionAid prohíbe que el personal y otros representantes de ActionAid mantengan una relación sexual con las personas a las que dirigen o supervisan y, en el supuesto de los empleados de mayor rango, mantener este tipo de relaciones con las personas que dirigen.

ActionAid no prohíbe que el personal inicie relaciones entre sí fuera de la dinámica de poder desigual explicada anteriormente (por ejemplo, entre pares), pero todo el personal y representantes involucrados o que inician relaciones con otros empleados o representantes deben:

- Comportarse profesionalmente y llevar a cabo sus relaciones de una manera que no afecte el trabajo y la misión de ActionAid, ni lo desprestigie.
- Declarar sus relaciones lo antes posible a sus gerentes de línea o RRHH, incluso si la relación se encuentra en una etapa temprana y puede no prolongarse en el tiempo. Esto será tratado de forma confidencial.
- Evitar conflictos de intereses y la aparición de conflictos de intereses, y asegurarse de que no tomen decisiones laborales basadas en esa relación. Por ejemplo, si dos miembros del personal en una relación comparten la misma línea presupuestaria o responsabilidad en la toma de decisiones, esto podría generar un conflicto de intereses e impacto en el trabajo de ActionAid.
- Asegurar que sus relaciones no conduzcan a comportamientos fraudulentos o corruptos. Por ejemplo, los miembros del personal que organizan el trabajo viajan al mismo destino cuando no es necesario para fines laborales.

Relación sexual con personal de socios de ActionAid

Al reconocer el desequilibrio de poder dentro de las entidades financiadas y financiadas, y la posibilidad de que ese poder sea explotado, ActionAid prohíbe que el personal incurra en relaciones sexuales con el personal de sus socios donde esto es o podría ser visto como un abuso de poder.

Por ejemplo, un miembro del personal senior de ActionAid o un miembro del personal de ActionAid que administre los fondos para el socio en cuestión tiene prohibido participar en actividades sexuales

con cualquier persona en una organización asociada. Como se indicó anteriormente, no se prohíbe la actividad sexual consensual y / o las relaciones entre el personal de ActionAid y el personal asociado si:

- Comportarse profesionalmente y llevar a cabo sus relaciones de una manera que no afecte el trabajo y la misión de ActionAid, ni lo desprestigie.
- Declarar sus relaciones lo antes posible a sus gerentes de línea o RRHH, incluso si la relación se encuentra en una etapa temprana y puede no prolongarse en el tiempo. Esto será tratado de forma confidencial.
- Evitar conflictos de intereses y la aparición de conflictos de intereses, y asegurarse de que no tomen decisiones laborales basadas en esa relación.
- Asegurar que sus relaciones no conduzcan a comportamientos fraudulentos o corruptos.

3. Confidencialidad

La confidencialidad es de vital importancia para ASEA y la protección. Estamos comprometidos a trabajar con supervivientes / demandantes y todos los demás involucrados en un proceso de gestión de incidentes de manera confidencial y respetuosa. Las infracciones de confidencialidad socavan la confianza en los procesos de gestión de denuncias y protección de ActionAid y en la propia organización. Mantener la confidencialidad de los datos personales y la información de las personas es particularmente importante cuando se manejan asuntos relacionados con el acoso sexual, la explotación y el abuso.

Desde el punto de divulgación, hasta el resultado final de cualquier investigación, se hará todo lo posible para mantener y promover la confidencialidad a fin de proteger la seguridad y la privacidad de todos los involucrados.

La información debe compartirse según la necesidad de saber, es decir, solo aquellos que necesitan estar informados para que puedan apoyar una investigación o porque tienen la responsabilidad general se les dará información clasificada de confidencial, y recibirán solo la información estrictamente requerida para que puedan ser efectivos.

Si la información que se comparte de manera confidencial se relaciona con un niño o un caso en el que la vida de alguien está en peligro, entonces se deberán tomar medidas fuera de los procedimientos convencionales de confidencialidad para garantizar que todos estén seguros. Esto se gestionará caso por caso, dado que la seguridad y el bienestar del niño en cuestión es siempre primordial. Como se señaló anteriormente, solo aquellas personas que necesitan tener conocimiento del caso serán informados para que puedan tomar las medidas adecuadas.

3.1 Protección de datos

ActionAid se asegurará de que cumple con las leyes de protección de datos locales e internacionales cuando recopile, almacene o comparta cualquier información relacionada con individuos y ASEA y Protección (por ejemplo, en nuestro enfoque de recaudación de fondos, comunicaciones y gestión de incidentes), y seguirá las pautas para retener datos sobre la gestión de incidentes emitidos por el Equipo Global de Protección y ASEA.

4. Funciones y responsabilidades

El Código de Conducta establece que el deber y la responsabilidad de **todo el personal y los representantes** es el de informar sobre cualquier sospecha o incidencia de acoso sexual, explotación y

abuso. No comunicar estos hechos a las personas adecuada es una infracción del Código de conducta de ActionAid y esta normativa, y podría dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias. Se pueden encontrar más detalles en la Sección 8

En línea con el enfoque centrado en el superviviente de ActionAid, las personas no se han de ver obligadas a informar sobre algo que han experimentado.

El personal **debe siempre**:

- Asegurarse de que su comportamiento se basa en los valores de ActionAid, se adhiera a esta normativa y al Código de conducta de ActionAid, y promueva un entorno seguro libre de discriminación y acoso.
- Promover y dar a conocer esta política a todas las personas con quienes entran en contacto en su trabajo.
- Asegurarse de que conocen ASEA y los aspectos principales de Protección que son los responsables de asesorar sobre y mitigar los riesgos, de acuerdo con esta normativa.
- Cerciorarse de que su comportamiento y todas sus relaciones se basen en los valores de ActionAid y en línea con el Código de conducta, y que se adhieran a esta Normativa y al Código de conducta de ActionAid en todo momento.
- Reportar cualquier sospecha, preocupación o comportamiento que viole esta política a la (s) persona (s) apropiada (s). Se pueden encontrar más detalles sobre los informes en la Sección 8.

El personal **no debe nunca**:

- Acosar, explotar o abusar sexualmente de cualquier persona con la que entren en contacto a través del trabajo de ActionAid; esta normativa aborda los daños llevados a cabo por el personal de ActionAid y otros representantes en este aspecto.
- Abusar de su posición de poder para explotar o dañar a otros (por ejemplo, ofreciendo o reteniendo un trabajo con la condición de que el solicitante mantenga actividades sexuales con ellos).
- • Crear un ambiente de trabajo que viole la dignidad y los derechos de los demás.
- Participar en cualquier tipo de comportamiento de explotación o perjuicio hacia el personal de ActionAid, otros representantes o cualquier persona con la que entren en contacto a través de su trabajo.
- Presentar quejas maliciosas o utilizar esta normativa para fines distintos a los previstos.

4.1 Directores Ejecutivos / Nacionales

Directores Ejecutivos/Nacionales **deben siempre:**

- Crear un ambiente seguro donde el personal y otros se sientan capaces de plantear inquietudes sin temor a represalias.
- Conocer las leyes locales e internacionales y las mejores prácticas que se aplican al acoso sexual, la explotación y el abuso, asegurando que todas las actividades reflejen esto y que los miembros del personal estén al tanto de ellas.
- Asegurarse de que haya referencias sobre ASEA y Protección, que este sea sometido a un proceso de selección, que se creé conciencia sobre ASEA y Protección, y que actúe como un punto de notificación de sospechas, inquietudes y quejas.
- Asegurar que haya fondos adecuados para apoyar las actividades de ASEA y Protección en su país (por ejemplo, fondos para asegurar que todo el personal reciba capacitación anual).
- Cerciorarse de que el punto de contacto de ASEA y Protección plantea todas las inquietudes y quejas al Equipo de Protección y ASEA Global dentro de las primeras 24 horas, donde sea posible.
- Trabajar con ASEA y el Panel de Protección de las Partes Interesadas para responder con firmeza cuando surjan inquietudes relacionadas con el acoso sexual, la explotación y el abuso. Asegurarse de

que se sigan los procedimientos para denunciar e investigar casos de sospechas de acoso sexual, explotación y abuso, cercionandose de que estén en línea con esta normativa y las leyes locales. Se han de entregar informes a las autoridades encargadas de la investigación y el seguimiento.

- Asegurarse de que se implementen los procedimientos disciplinarios relevantes para los miembros del personal que hayan violado esta normativa.
- Cerciorarse de que todos los miembros del personal estén capacitados en materia de derechos humanos, pudiendo reconocer las diferentes formas de abuso y explotación, para así plantear inquietudes y denuncias a través de los canales apropiados.
- Dar ejemplo positivo tanto dentro como fuera de servicio.

4.2 Encargados de sección

Los encargados de sección **deben siempre:**

- Crear un ambiente seguro en su área de responsabilidad y directamente con el personal que administran, para garantizar que el personal y otros se sientan capaces de plantear inquietudes sin temor a represalias.
- Asegurarse de que los miembros del personal en su línea de autoridad reciban una formación sobre esta normativa y que cualquier inquietud planteada por el personal en la línea de gestión se aborde a través de los medios apropiados (por ejemplo, investigación o gestión del desempeño).
- Cerciorarse de que los miembros del personal sean conscientes de su responsabilidad en mantener los derechos y la dignidad del personal y otros representantes en todas las actividades de ActionAid.
- Asegurarse de que los miembros del personal conozcan sus responsabilidades para los supuestos de denuncia y los procedimientos para llevarlos a cabo.
- Cerciorarse de que todos los procesos, procedimientos y actividades se lleven a cabo de una manera que busque minimizar el riesgo para el personal y otros.
- Al gestionar un reclutamiento, trabajar con RR. HH. para asegurarse de que se adopten las medidas adecuadas a fin de evitar que las personas que puedan dañar a otros entren a trabajar en ActionAid (por ejemplo, a través de procesos de reclutamiento más seguros).
- Asegurarse de que los comportamientos potencialmente abusivo hacia otros miembros del personal u otros representantes no queden sin respuesta.
- Cerciorarse de que esta política se incluya como parte de cualquier acuerdo de asociación o memorando de entendimiento (MoU) con los socios de ActionAid.
- Dar buen ejemplo tanto dentro como fuera de servicio.

4.3 Personas de contacto de ASEA y Protección

Las Personas de contacto de ASEA y Protección **deben siempre:**

- Trabajar con otros para crear un ambiente seguro donde el personal y otros se sientan capaces de plantear inquietudes sin temor a represalias.
- Asegurarse de que esta política se muestra en lugares destacados dentro de la oficina, así como online, y que sea accesible para todos los miembros del personal.
- Cerciorarse de que todos los cursos formativos incluyan una discusión sobre esta normativa.
- Brindar capacitación a todo el personal sobre esta normativa y otras políticas que entran dentro de la ASEA.
- Trabajar con otros para garantizar que los valores, compromisos y procedimientos establecidos en esta política estén integrados en todos los programas y actividades de ActionAid, y en los de nuestros socios.
- Asegurarse de plantear todas las inquietudes y quejas relacionadas con ASEA y Protección al Equipo Global de ASEA y Protección.

- Trabajar con el grupo de personas relacionadas con ASEA para abordar las preocupaciones relacionadas con el acoso sexual, la explotación y el abuso, y garantizar que la gestión de incidentes se lleve a cabo de acuerdo con el enfoque ASEA y de Protección de ActionAid.
- Dar buen ejemplo tanto dentro como fuera de servicio.

4.4 Recursos Humanos

El departamento de Recursos Humanos **debe siempre:**

- Colaborar con otros para crear un ambiente seguro donde el personal y otros se sientan capaces de plantear inquietudes sin temor a represalias.
- Trabajar con el punto de contacto de ASEA y Protección para garantizar que esta política se muestre en lugares destacados dentro de la oficina, así como en línea, y que sea accesible para todos los miembros del personal.
- Colaborar con el punto de contacto de ASEA y Protección para asegurar que todos los cursos formativos incluyan discusiones sobre esta política.
- Asegurarse de que los valores, compromisos y procedimientos establecidos en esta normativa estén integrados a lo largo del ciclo de vida de los empleados.
- Trabajar con el grupo de personas relacionadas con ASEA para abordar cualquier inquietud relacionada con el acoso sexual, la explotación y el abuso, proporcionando una sólida legislación laboral y asesoramiento sobre relaciones con los empleados, y garantizando que todas las políticas y procesos relevantes de ActionAid se sigan correctamente durante todo el proceso de gestión de incidentes.
- Dar ejemplo positivo tanto dentro como fuera de servicio.

5. Trabajar con socios

- Los socios de ActionAid deben cumplir con el Código de conducta de ActionAid y todas las políticas relacionadas con ASEA y protección. Todos los memorandos de entendimiento (MoU) con organizaciones asociadas y acuerdos de consultoría con consultores y proveedores deben incluir esta política como un apéndice al comenzar cualquier proyecto. Las infracciones pueden llevar a la terminación de acuerdos contractuales y / o de asociación.
- ActionAid trabajará con todos los socios para garantizar que reciban capacitación sobre las políticas y el enfoque ASEA y Protección de ActionAid, y para asegurar que se crean espacios para compartir conocimientos sobre las mejores prácticas sobre como abordar el acoso sexual, la explotación y el abuso en el trabajo y reconocer así la experiencia de nuestros socios en esta área, sumándolo a nuestro propio enfoque.
- El personal que trabaja con socios debe asegurarse de que las organizaciones asociadas y su personal se registren y cumplan con el Código de Conducta de ActionAid. ActionAid debe trabajar con los socios para llevar a cabo evaluaciones ASEA y Salvaguardar los riesgos y / o garantizar que los socios lleven a cabo sus propias evaluaciones ASEA y Salvaguardando los riesgos.
- ActionAid y sus socios deben tener acuerdos establecidos para garantizar que toda la información relevante relacionada con el acoso sexual, la explotación, el abuso y el daño hacia el personal se comparta de manera confidencial y que se necesite conocer. ActionAid trabajará con los socios para garantizar que los socios tengan un mecanismo de informes sólido para que el personal del socio pueda acceder. ActionAid y los socios deben tener acuerdos establecidos para garantizar que las preocupaciones relacionadas con ASEA y la salvaguarda se compartan a través de roles designados para mantener la confidencialidad.
- Las inquietudes con respecto a los miembros del personal asociado deben informarse de inmediato a través de los mecanismos de informes detallados a continuación. Si ActionAid recibe una queja sobre un miembro del personal de una organización asociada, ActionAid trabajará con el socio para garantizar que se responda de manera rápida y adecuada. Si hay razones para creer que un socio ha tratado una queja de manera inapropiada o inadecuada, ActionAid debe considerar si retirará los fondos o terminará la relación.

6. Mayor Seguridad en la Contratación y el Empleo

En relación a las mejores prácticas, se implementarán procesos estrictos de contratación para reducir la probabilidad de contratar a alguien que pueda representar un riesgo de tipo ASEA para las comunidades con las que trabajamos, así como para el personal y otros representantes dentro de la organización. Los siguientes pasos deben incluirse en todos los procedimientos de Reclutamiento y Selección:

- Los anuncios y descripciones de puestos de trabajo han de detallar claramente los valores y el compromiso de la organización con ASEA y la protección. La descripción del trabajo se utilizará como base principal para evaluar las habilidades de un solicitante.
- Todas las entrevistas incluirán preguntas que evalúen la comprensión del solicitante de ASEA y la protección (incluida la protección de los menores), y evalúen su capacidad para reflexionar sobre los valores y el enfoque feminista de ActionAid.
- Las entrevistas para puestos que impliquen trabajar con niños deben incluir preguntas basadas en el comportamiento que evalúen la idoneidad del candidato para trabajar con menores.
- Los huecos en el curriculum de los candidatos en aspectos como su experiencia profesional y / o educación se discutirán en la entrevista.
- ActionAid no contratará a sabiendas a ninguna persona con antecedentes de acoso sexual, explotación y abuso, abuso infantil o violencia de género. ActionAid garantizará que la contratación de personal y otros representantes incluirá revisión de antecedentes (escritos y verbales cuando sea necesario).
- Se solicitará el consentimiento del solicitante seleccionado para solicitar dos referencias, incluida una de su supervisor (o lugar de educación) más reciente, que proporcione, cuando esté permitido, el motivo de la salida de su empleo previo y, si corresponde, si el candidato es adecuado para trabajar con menores.
- Se llevarán a cabo verificaciones de antecedentes penales / policiales de acuerdo con los requisitos del país, según corresponda. El personal y otros representantes en roles que implican tener acceso directo a las personas que requieren ayuda, particularmente niños y adultos en riesgo, requerirán divulgar de *motu proprio* cualquier condena (relacionada con el abuso infantil en cualquier forma) antes de la etapa de entrevista y un verificación de sus antecedentes penales, donde sea que esto se pueda obtener.
 - o Esto también se aplica al personal que cambia de puesto internamente, y aquellos que probablemente serán desplegados, en cuyo caso se debe completar una verificación previa. En países que tienen una base de datos de delincuentes sexuales o personas no aptas para trabajar con ciertos grupos, esto también se verificará.
- La prueba de identidad debe confirmarse en la etapa de la entrevista con una copia impresa agregada al archivo del personal.
- El Código de conducta y la Política general de ASEA y protección se han de incluir junto con la propuesta de contratación a todo el personal y representantes nuevos. El Código de Conducta debe ser firmado por todo el personal y otros representantes antes de comenzar a trabajar.
- El personal de RR. HH. que redacte contratos de trabajo debe, cuando sea posible según la legislación nacional, incluir una cláusula que especifique que el miembro del

personal puede ser despedido si se determina que ha incumplido esta política o el Código de conducta de AAI.

- Todos los procesos y evaluaciones de gestión del desempeño laboral deben incluir una evaluación de cómo el individuo defiende los valores de ActionAid y cómo ASEA y protección influyen en su trabajo.
- Asegurarse de que los procesos de salida se lleven a cabo en persona o de forma remota, que el aprendizaje se registre y actúe según corresponda, y que cualquier preocupación sobre ASEA planteada en esta etapa se aborde adecuadamente.
- Cerciorarse de que las referencias se brinden de acuerdo con nuestras políticas de Recursos Humanos, y que la información sobre mala conducta o procedimientos disciplinarios del personal se comparta con el posible empleador de acuerdo con las mejores prácticas y nuestros procedimientos de Recursos Humanos.

Se reconoce que puede ser difícil o imposible obtener controles policiales, declaraciones legales de condenas anteriores y referencias en algunos contextos operativos, o que las limitaciones de tiempo en contextos humanitarios pueden justificar la necesidad de comenzar a trabajar antes de obtener el resultado de los controles policiales. En tales casos, se deben establecer otros controles. Los gerentes de contratación deben asegurarse de implementar todos los pasos razonables para administrar el riesgo, incluidas preguntas extensas sobre los valores de ASEA y ActionAid en la entrevista, y una forma más intensiva de verificación de referencias (por ejemplo, presentar cartas de recomendación obligatorias y realizar conversaciones telefónicas con las personas de referencia designadas). Los gerentes de línea y RR. HH. también deben usar el período de prueba para observar al empleado en busca de cualquier signo de violación de la normativa que deba abordarse de manera expedita y de acuerdo con dicha normativa.

En los casos en que las verificaciones / referencias policiales planteen preocupaciones sobre la idoneidad del candidato y ActionAid tome la decisión de proceder con el reclutamiento; la justificación de la decisión de proceder debe registrarse en los archivos de RR. HH. y debe estar firmada por el Director Ejecutivo o del País y por los Directores del Grupo en la Secretaría General.

6.1 Entrenamiento

Las personas de contacto garantizará que **todo el personal y otros representantes** que se incorporen sean entrenados sobre el enfoque ASEA y de protección de ActionAid, antes de que haya transcurrido un mes desde su nombramiento. Es responsabilidad del encargado de sección del nuevo trabajador asegurarse de que se lleve a cabo esta sesión informativa. Dependiendo de la naturaleza de la función, se deben llevar a cabo entrenamientos más amplios sobre el enfoque ASEA de ActionAid y los riesgos y desafíos específicos de cada país.

6.2 Formación

La capacitación regular y los cursos de actualización sobre ASEA y Protección deben planificarse y entregarse a todo el personal y socios de manera regular. Esto puede, sin estar limitado, incluir:

- ASEA y las políticas de protección de AAI
- El Código de Conducta de AAI y el Enfoque de Liderazgo Feminista como parte de nuestro compromiso de trabajar con el personal y otros representantes para transformar nuestra cultura laboral
- Leyes internacionales y locales relacionadas con la explotación y el abuso sexual.

- Información sobre cómo reconocer la explotación y el abuso sexual.
- Información sobre cómo denunciar la explotación y el abuso sexual.

Todos los programas deben establecer un programa de formación, que incluya una capacitación independiente y actualizada sobre el enfoque ASEA de ActionAid para que todo el personal reciba al menos un entrenamiento de ASEA y Protección por año, con formación adicional para equipos específicos según sea necesario. Las pruebas de realización de dicha formación deben estar recogidas mediante, por ejemplo, registros de asistencia y archivos de los materiales empleados. También se alientan las discusiones informales en las reuniones del equipo. Las comunicaciones adicionales sobre ASEA de ActionAid y su enfoque de protección podrían incluir campañas de información, actualizaciones periódicas sobre nuevos desarrollos en el sector o revisiones de normativas.

Se brindará capacitación adicional sobre ASEA, dependiendo de la naturaleza del trabajo que se está llevando a cabo, el contexto, los requisitos de los donantes y en aquellos ámbitos dónde el personal y otros representantes estén en contacto con niños u otras poblaciones vulnerables, como las comunidades desplazadas. La persona de contacto referida en esta normativa deberá, en línea con la normativa de ASEA Global, trabajar junto al equipo de protección para identificar y abordar estas necesidades.

7. Programación más segura

Dado el enfoque de tolerancia cero de ActionAid con el acoso, la explotación y el abuso sexual, las medidas para abordar estos deben incluirse como una parte fundamental de todo el diseño del programa. Reconociendo que cualquiera de nuestro personal, representantes y socios pueden experimentar acoso, explotación y abuso sexual, ActionAid se compromete a garantizar que todas las estructuras organizativas tengan como objetivo prevenir y responder de manera sólida al acoso, la explotación y el abuso sexual.

- Asegurar que todos los países y programas cuenten con mecanismos de denuncia sólidos y contextualmente específicos.
- Reconocer que el acoso, la explotación y el abuso sexual se basan en violencia de género y otras desigualdades. ActionAid se asegurará por ello de que todos los procesos y actividades se realicen de manera sensible a este aspecto, inspirándose en análisis feministas interseccionales. Esto incluirá:

- Crear espacios separados para todo el personal (mujeres, hombres, personas transgénero y no binarios de género) para plantear inquietudes y compartir ideas;
- Crear espacios seguros para la consulta y el monitoreo de todas las operaciones y actividades basadas en fuertes análisis contextuales feministas interseccionales y de poder;
- Llevar a cabo evaluaciones de riesgos según corresponda para ayudar a identificar áreas en nuestro trabajo donde exista riesgo de acoso sexual, explotación y abuso, que tengan lugar o que no se responda adecuadamente. Las evaluaciones de riesgos deben llevarse a cabo en la etapa de inicio del programa / proyecto y revisarse como parte de las actividades regulares de monitoreo.

- Hacer todo lo posible porque esta política esté vigente ininterrumpidamente, sea traducida a las lenguas locales, y sea comunicada y comprendida por el personal de ActionAid y otros representantes, así como las comunidades con las que trabajamos
- Asegurarse de que una copia de esta política acompañe a todos los MoU asociados y a las discusiones mantenidas con los socios para incentivar aún más la comprensión y el cumplimiento de la normativa.
- ActionAid reconoce que puede haber programas en los que los riesgos pueden aumentar, por ejemplo, proyectos humanitarios a corto plazo; en estos casos, se implementarán medidas rigurosas de protección adecuadas al contexto (i.e. entrenamiento, revisiones regulares, etc.)
- Cerciorarse de que todo el personal y representantes reconozcan su responsabilidad de mantener un ambiente libre de acoso, explotación y abuso sexual; e informar sobre cualquier abuso que sospechen o sean testigos, ya sea dentro de ActionAid o fuera, de acuerdo con los protocolos de denuncia descritos en esta normativa.
- Asegurar que la asistencia para los afectados de cualquier forma de acoso, explotación y abuso sexual se lleve a cabo de acuerdo con el enfoque centrado en el superviviente de ActionAid.

7.1 Mecanismos de denuncia

Como parte de la integración de ASEA y Protección en el diseño y las actividades de todos los programas, se deben establecer mecanismos de denuncia para garantizar que el personal y otros representantes puedan plantear inquietudes.

La persona de contacto de ASEA puede trabajar con los equipos relevantes para garantizar que cualquier mecanismo de denuncia sea accesible, inclusivo, centrado en el superviviente y relevante para el contexto local. Dicha persona de contacto trabajará con todo el personal y representantes para garantizar que conozcan los valores de ActionAid, qué comportamiento es y no es apropiado, sus derechos y cómo realizar una denuncia. Como parte de esto, es importante desarrollar o fortalecer espacios seguros que ayuden a alentar a las personas a hablar y denunciar. Es fundamental que cualquier mecanismo de denuncia proporcione una variedad de formas de informar (reconociendo que muchas personas prefieren revelar acusaciones de acoso a alguien en quien confían) y que las personas tienen la confidencialidad asegurada. Como parte de nuestro compromiso con la rendición de cuentas, el personal debe garantizar que las políticas y los procedimientos se compartan con las personas afectadas y los miembros de la comunidad para que puedan brindar sus comentarios y sugerencias y ayudar a desarrollar nuestro enfoque.

8. Procedimientos de denuncia

- **Si algún miembro del personal o representante de ActionAid tiene sospechas de que un miembro del personal u otro representante ha estado en riesgo de ser abusado, explotado o perjudicado de alguna manera, deben notificarlo de inmediato.**
- **Las personas no tienen que informar de su propia experiencia de acoso, explotación o abuso sexual, de acuerdo con el enfoque de ActionAid centrado en el superviviente.**

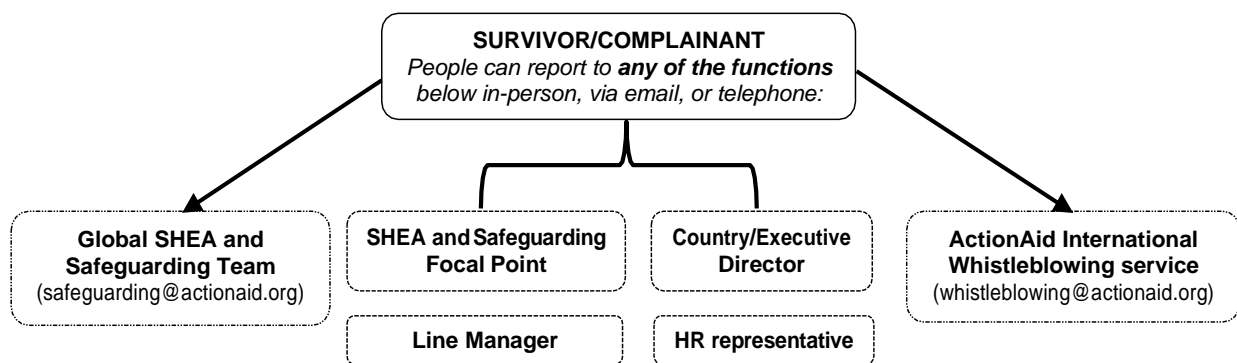
Los miembros del personal de ActionAid y otros representantes pueden denunciar cualquier caso nacional relacionado con ASEA a cualquiera de los siguientes canales, en persona, por correo electrónico o por teléfono:

- Persona de contacto de ASEA

- Director Nacional
- Encargado de sección
- Representante de RR.HH.

Si el personal o los representantes de ActionAid tienen inquietudes sobre como formalizar una primera denuncia en el país, o si desean elevar una cuestión/queja sobre cómo se ha gestionado un proceso en el país (como puede ser apelar contra un procedimiento), pueden informar directamente a:

- Equipo Global de ASEA y Protección de AAI (safeguarding@actionaid.org)
- Servicio de Denuncia de Irregularidades de AAI (whistleblowing@actionaid.org)



Las personas de contacto de ASEA son responsables de informar sobre todas las inquietudes y quejas al Equipo Global de ASEA para garantizar que dicho equipo supervise todas las acciones de ASEA y Protección en la Federación. Las personas de contacto de ASEA deben completar un Formulario de Denuncia relacionado con ASEA y enviarlo a safeguarding@actionaid.org, preferiblemente dentro de las primeras 24 horas tras haber surgido la denuncia. El Equipo global de Protección y ASEA actualizará el registro global de casos y apoyará a la persona nacional de contacto para ASEA caso por caso para responder a todas las inquietudes y quejas planteadas, y monitorear las acciones tomadas.

El Director Nacional, a través de los respectivos empleados o equipos, trabajará con el Equipo global de Protección y ASEA para asegurar que los donantes y otros (por ejemplo, otros países de ActionAid que busquen cumplir con sus propios requisitos de informes de donantes; organismos legales, etc.) estén informados sobre ASEA y Protección, de acuerdo con los requisitos acordados y establecidos.

Cualquier preocupación planteada en relación con el acoso, la explotación o el abuso sexual del personal o asociados de ActionAid por parte del personal de ActionAid u otros representantes se abordará como una prioridad, de acuerdo con nuestro enfoque ASEA y de protección. ActionAid garantiza que se respetará la seguridad, la dignidad y los derechos del superviviente en todo momento. No hay límite de tiempo o prescripción cuando alguien ha de plantear una preocupación sobre algo que ha experimentado. Puede haber limitaciones sobre cómo se puede abordar una preocupación histórica, pero ActionAid tomará todas las medidas razonables para abordarla. Estamos comprometidos a llevar a cabo investigaciones sólidas y justas que protejan los derechos de todos los involucrados, con un enfoque particular en el superviviente / demandante y el sujeto de la queja, asegurando que se mantenga la confidencialidad y que se proteja el bienestar de todos los implicados.

Como parte de nuestro enfoque centrado en las víctimas, los supervivientes / demandantes pueden elegir cuándo, cómo, y si quieren presentar una denuncia, decidiendo en todo momento si desean que ActionAid tome medidas formales. Sin embargo, puede haber ocasiones en las que ActionAid tiene el

deber de responder incluso si el superviviente / demandante no quiere tomar medidas. Esto se gestionará caso por caso, tras evaluaciones exhaustivas donde el riesgo, la seguridad y el bienestar del superviviente / demandante serán primordiales.

El resto del personal y representantes deberán denunciar si:

- Un miembro del personal u otro representante alega que ellos u otra persona están sufriendo o corren el riesgo de sufrir explotación o abuso sexual, indistintamente de que lo esté llevando a cabo alguien del personal de ActionAid o ajeno al mismo.
- Un miembro del personal u otro representante sospecha que alguien conectado a ActionAid está o puede estar a punto de llevar a cabo explotación y abuso sexual hacia otros miembros del ActionAid.
- Un miembro del personal u otro representante sospecha que alguien externo a ActionAid (por ejemplo, un profesor o líder de una comunidad) está o puede estar a punto de llevar a cabo alguna clase de explotación o abuso sexual hacia un miembro del personal u otro representante.

Si un miembro del personal o representante de ActionAid elude denunciar un incidente o sospecha en relación a lo descrito anteriormente, este sujeto habrá incumplido el Código de Conducto, y por ende podrá enfrentarse a medidas disciplinarias.

Gestión de Informes Complejos de ASEA y Protección:

Naturaleza de la preocupación	Respuesta
Acusación sobre el personal de una organización socia	Las preocupaciones sobre el personal de una organización asociada deben informarse a la persona de contacto ASEA. Este informará a la persona designada en el socio y trabajarán con el socio para garantizar que el asunto se aborde de manera rápida y adecuada. Esto puede ser a través del proceso interno del socio o mediante un proceso conjunto acordado por ActionAid y el socio. Si ActionAid tiene sospechas de que una denuncia ha sido tratada de manera inapropiada o inadecuada por un socio, ActionAid debe denunciar estos hechos a los canales apropiados en la organización asociada, y de no ser abordados, AAI debe considerar si retirar sus fondos o terminar la relación con su socio.
Acusación sobre el personal de otra agencia internacional de ayuda	Las preocupaciones planteadas sobre el comportamiento del personal de otra agencia de ayuda internacional deben informarse a la persona de contacto ASEA. Este informará a la persona designada en el socio y trabajarán con esta agencia para garantizar que el asunto se aborde de manera rápida y adecuada. Esto puede ser a través del proceso interno de la agencia o mediante un proceso conjunto acordado por ActionAid y la agencia. Si ActionAid tiene sospechas de que una denuncia ha sido tratada de manera inapropiada o inadecuada por la agencia, ActionAid debe denunciar estos hechos a los canales apropiados en dicha organización, y considerar la finalización de cualquier compromiso si no se toman medidas.
Acusación relacionada a	

<p>actividades criminales y/o en relación a cuestiones de menores</p>	<p>Las denuncias de que el personal o representantes han llevado a cabo una actividad criminal serán evaluadas por la persona de contacto de ASEA y el Equipo Global de Protección y ASEA. Evaluarán caso por caso si existen riesgos involucrados en compartir con la policía u otros organismos externos (por ejemplo, si existe la preocupación de que informar a la policía u otras personas pondría en riesgo al superviviente / denunciante). ActionAid no es una agencia de protección infantil y no tiene la experiencia necesaria para llevar a cabo investigaciones de abuso infantil. Por ende esto lo gestionarán expertos externos traídos específicamente para este propósito. Para las denuncias en las que los organismos externos (por ejemplo, la policía) en lugar de ActionAid tienen el mandato de investigar, ActionAid apoyará el proceso externo.</p> <p>ActionAid supervisará la respuesta externa para garantizar que, en la medida de lo posible, se lleve a cabo de acuerdo con los valores de ActionAid y utilice el papel de defensa implicada de ActionAid para promover el cambio donde sea necesario.</p>
<p>Un miembro o representante de ActionAid plantea inquietudes sobre cómo se gestionó una queja en un país con presencia de ActionAid y quiere apelar la decisión</p>	<p>Los miembros del personal de ActionAid y los representantes que no estén de acuerdo con las medidas tomadas deben apelar primero en el país. Si no están satisfechos con la respuesta que reciben a su apelación, pueden presentar una segunda y última apelación al Equipo Global de Protección y ASEA, que trabajará con la Junta de AAI para revisar el caso. Pueden revocar la decisión tomada por el país de ActionAid si fallan a favor del miembro del personal u otro representante que presente la apelación.</p>
<p>Alegación planteada por un miembro del personal o un representante de un país de ActionAid contra un empleado o representante de ActionAid en otro país</p>	<p>Las cuestiones planteadas que involucren al personal de más de un país de ActionAid se deben plantear al Equipo Global de Protección y ASEA, para que este tome medidas. Reconocer el riesgo reputacional compartido, cuando sea posible (por ejemplo, cuando un reclamante quiera presentar una denuncia y haya suficiente información para llevar a cabo una investigación) se establecerá un proceso conjunto de gestión de incidentes, que involucrará al personal de ambos países, según corresponda, dirigido por el Equipo Global de Protección y ASEA y la Junta de AAI. El riesgo será gestionado a nivel de la Junta de AAI.</p>
<p>Acusación contra un Directivo Ejecutivo o Nacional</p>	<p>Las acusaciones contra un Directivo Ejecutivo o Nacional deben presentarse ante su Junta Nacional, la Junta de AAI y el Equipo Global de Protección y ASEA. Reconociendo el riesgo reputacional compartido, cuando sea posible, se establecerá un proceso conjunto de gestión de incidentes entre la Junta Nacional y AAI, el cual será dirigido por el Equipo Global de Protección y ASEA y la Junta de AAI. El riesgo será controlado a nivel de la Junta de AAI.</p>

<p>Acusaciones contra cualquiera del Equipo Internacional de Liderazgo (EIL) o el Secretario General</p>	<p>Cualquier acusación planteada sobre cualquier persona en el Equipo de Liderazgo Internacional (EIL) o el Secretario General deben exponerse a la Junta de AAI y al Equipo Global de Protección y ASEA, que garantizarán, cuando sea posible, que se lleve a cabo un proceso de gestión de incidentes. El riesgo será controlado a nivel de la Junta de AAI.</p>
<p>Acusación contra un Miembro de la Junta de ActionAid</p>	<p>Las acusaciones planteadas contra un miembro de la Junta deben plantearse al Equipo Global de Protección y ASEA. Si la acusación se relaciona con un miembro de la Junta Nacional, la Junta de AAI y el Equipo Global de Protección y ASEA se asegurarán, cuando sea posible, de que se lleve a cabo un proceso de gestión de incidentes, trabajando con otros miembros de la Junta Nacional según corresponda. El riesgo será monitoreado a nivel de la Junta de AAI. Si la acusación se refiere a un Miembro de la Junta Internacional, el Equipo Global de Protección y ASEA se asegurará, cuando sea posible, de que se lleve a cabo un proceso de gestión de incidentes, trabajando con otros miembros de la Junta Internacional y el Secretario General, según corresponda. En ambos casos, si se confirma una queja, se evaluará si es apropiado que el miembro de la Junta continúe sirviendo en la Junta.</p>
<p>Acusación contra una persona de contacto de ASEA y Protección</p>	<p>Las acusaciones planteadas sobre personas de contacto de ASEA y Protección deben comunicarse al Director Ejecutivo del País y al Equipo Global de ASEA y Protección, quienes tomarán una decisión conjunta sobre cómo responder a la denuncia y qué respuesta de gestión de incidentes es la apropiada. El riesgo será monitoreado a nivel de la Junta de AAI.</p>
<p>Acusación contra cualquiera del Equipo Global de ASEA y Protección</p>	<p>Las acusaciones vertidas sobre cualquier persona en el Equipo Global de Protección y ASEA deben ser comunicadas al Secretario General y al Encargado de ASEA y Protección en la Junta de AAI. Se asegurarán de que se tomen las medidas apropiadas, y el riesgo de este escenario se monitorizará a nivel de la Junta de AAI.</p>

9. Contestaciones a denuncia y preocupaciones

9.1 Proceso de Gestión de Incidentes

Cualquiera puede plantear una denuncia o preocupación. Un individuo puede presentar una denuncia incluso si no tiene más evidencia que su propia experiencia, reconociendo que el acoso sexual, la explotación y el abuso generalmente ocurren fuera del ojo público y, por lo tanto, puede ser difícil presentar evidencias (por ejemplo, un testigo). ActionAid trabajará con los supervivientes y los denunciantes para comprender cómo les gustaría que se abordara la cuestión que plantean. Esta normativa no prejuzga el derecho de los supervivientes y los demandantes utilizar mecanismos externos a AAI (por ejemplo, procedimientos de justicia penal)

cuando así lo prefieran. Se ofrecerán opciones de apoyo a los supervivientes y demandantes, independientemente de si deciden presentar una denuncia formal o no. *Consulte la Sección 11 para obtener más detalles sobre las opciones de apoyo.*

Si un superviviente o demandante presenta una queja formal y desea que se lleve a cabo una investigación, o si ActionAid considera que tienen el deber de llevar a cabo una investigación, se iniciará un proceso de investigación que habrá de seguir las pautas de investigación del Equipo Global de ASEA y de Protección. *Consulte el Apéndice 1 para ver el Diagrama de flujo de gestión de incidentes de ASEA y Protección de incidentes de AAI y el Apéndice 2 para obtener detalles sobre las funciones y responsabilidades en ASEA y la Gestión de incidentes de protección.*

La Secretaría Global y todos los países donde actúa ActionAid deben haber implementado medidas para garantizar que las investigaciones realizadas sean objetivas, oportunas, justas, transparentes y se basen en el enfoque ASEA y de protección de ActionAid. Todas las partes deben poder participar en la investigación sin temor a represalias.

Paso 1: Recepción de la denuncia (periodo de tiempo: acciones emprendidas en las primeras 48 horas)

- a) Dentro de las primeras 24 horas, se toma constancia de la denuncia y la persona de contacto de ASEA (u otro miembro del personal, según corresponda) se comprometen con el demandante / superviviente a garantizar que estén seguros y que sus preocupaciones han sido comprendidas. El Equipo Global de Protección y ASEA será debidamente informado para que pueda brindar su apoyo, según corresponda.
- b) El panel de encargados de este asunto de ASEA considerará todos los casos para evaluar qué medidas se pueden tomar. Si no se puede llevar a cabo una investigación (por ejemplo, si el superviviente no quiere una investigación o no hay suficiente información para proceder), el Panel cerrará el caso y evaluará qué otras acciones se pueden tomar para abordar las preocupaciones, como por ejemplo, sensibilización.
- c) Dentro de las primeras 48 horas se reunirá el panel de encargados de ASEA.
- d) Evaluación de riesgos llevada a cabo para abordar cualquier preocupación inmediata sobre seguridad o bienestar, así como dar respuesta a la orientación legal solicitada.
- e) Se designará un equipo de investigación y un panel separado para la toma de decisiones. Esto debe hacerse de acuerdo con la legislación nacional.

Paso 2: Investigación (periodo de tiempo: aproximadamente 4 semanas, pero puede variar en función de la naturaleza y complejidad del caso)

- a) Siguiendo las pautas de investigación establecidas por el Equipo Global de ASEA y Protección, una investigación puede incluir la realización de entrevistas, la recopilación de evidencias disponibles y la producción de un informe de investigación.
- b) El demandante / superviviente debe ser entrevistado primero (o proporcionar una respuesta por escrito a las preguntas enviadas por el Equipo de Investigación cuando no sea posible una entrevista verbal), seguido de cualquier testigo, del demandante si no es la víctima, y finalmente el acusado en la denuncia. Es importante tener en cuenta que la explotación y el abuso sexual en todas sus formas generalmente ocurren fuera de la vista del público y, por lo tanto, puede ser difícil presentar pruebas tangibles. Un individuo puede presentar una denuncia incluso si no puede aportar ninguna evidencia objetiva que no sea su propia experiencia.
- c) El Informe de investigación se presentará al Panel de toma de decisiones.

Paso 3: Decisión (periodo de tiempo: acciones llevadas a cabo en las primeras 72 horas)

- a) Informe de revisión del panel de toma de decisiones y tomar una decisión sobre el informe y sus hallazgos.
- b) El Panel de toma de decisiones u otros, según corresponda, para llevar a cabo las recomendaciones acordadas (por ejemplo, audiencia disciplinaria, terminación, sensibilización, desarrollo de políticas) con el apoyo de RR. HH. según sea necesario.

Paso 4: Resultados compartidos y lecciones (periodo de tiempo: hasta 1 semana desde que una decisión se haya tomado)

- a) El Panel de Toma de Decisiones documenta la decisión e informa al demandante y al sujeto de la queja.
- b) El Equipo Global de ASEA y Protección será informado del resultado.
- c) El sujeto de la denuncia y el demandante tienen derecho a apelar contra la decisión, de acuerdo con las políticas y procedimientos de Recursos Humanos de ActionAid. El demandante y el sujeto de la denuncia pueden apelar en el país. Si tienen dudas sobre la respuesta del país (por ejemplo, si un conflicto de intereses ha influido en la investigación), pueden plantear esto al Equipo Global de Protección y de ASEA, que puede llevar a cabo una revisión independiente.
- d) Se convoca una conferencia para que el Panel de ASEA, el Equipo de investigación y el Panel de toma de decisiones puedan discutir y aprender del caso. La retroalimentación del superviviente / demandante será importante, así como su integración en las discusiones sobre las lecciones aprendidas. Dichas lecciones podrán ser compartidas con juntas de gobierno y otros organismos relevantes según sea apropiado y eliminando información identificable, con el fin de asegurar que el aprendizaje de cada caso se difunda y se realicen mejoras en la práctica para futuros escenarios.

9.2 Otras opciones de respuesta

En algunos casos, un superviviente o demandante puede no querer presentar una denuncia formal o llevar adelante un proceso de respuesta formal.

Hay otras opciones disponibles para responder a inquietudes relacionadas con el acoso sexual, la explotación y el abuso, por ejemplo:

- El gerente de recursos humanos o de sección habla con la persona que presuntamente ha llevado a cabo un comportamiento inapropiado. Cualquier conversación y acción derivada de esto debe ser registrada para que el comportamiento pueda ser monitoreado, y se puedan evaluar si el comportamiento del individuo ha cambiado.
- Se lleva a cabo una discusión más amplia de equipo / oficina / programa sobre formas de trabajo y comportamientos apropiados e inapropiados.
- El aprendizaje compartido por el superviviente o el demandante puede contribuir a las políticas o procedimientos para fortalecer el enfoque de ActionAid.

9.3 Seguridad en la gestión de incidentes ASEA y de Protección

Reconociendo el riesgo inherente de abordar las denuncias de explotación y abuso sexual, cualquier respuesta interna a las denuncias de explotación y abuso sexual debe llevarse a cabo de acuerdo con el enfoque de seguridad de ActionAid y la Política Global de Seguridad y Protección del Personal.

9.4 Represalias contra Denunciantes, Víctimas, y Testigos

ActionAid emprenderá acciones contra cualquier miembro del personal u otros representantes que busquen o lleven a cabo acciones de represalia contra denunciantes, supervivientes, testigos o cualquier otra persona involucrada o que se considere involucrada en un proceso de gestión de incidentes. El personal que haya realizado dichas represalias estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

9.5 Denuncias falsas o malintencionadas

Las acusaciones falsas o maliciosas de acoso sexual, explotación y abuso son extremadamente raras. Sin embargo, si se descubre que un miembro del personal de ActionAid ha alegado que era consciente de su falsedad, se verá sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Cabe señalar que si no se confirma un caso, eso no significa que la denuncia fuese falsa, sino que no hubo pruebas suficientes o que, incluso si se encuentra que la denuncia no alcanza el umbral de acoso sexual, puede representar acoso o comportamiento sexista que es contrario a las políticas y al Código de conducta de AA.

10. Opciones de Apoyo

Se ofrecerá apoyo a los supervivientes / demandantes independientemente de si se lleva a cabo una acción formal (por ejemplo, una investigación). También se ofrecerá apoyo, según corresponda, a otras personas involucradas en un proceso de gestión de incidentes, reconociendo el impacto que esto puede tener, por ejemplo en los testigos y los acusados de llevar a cabo comportamientos inapropiados o perjudiciales. Esto puede incluir asesoramiento psicosocial especializado, asistencia médica, asistencia legal y / o acceso a otro especialista y asistencia adecuada según sea necesario.

Los supervivientes y los denunciantes pueden elegir si desean tomar las opciones de apoyo disponibles para ellos, y en caso afirmativo, cuándo les gustaría hacer uso de estas opciones.

ActionAid se compromete a aprender de los supervivientes y a ser guiado por ellos, donde sea seguro y apropiado hacerlo.

ActionAid se compromete a trabajar con las ONG locales y los grupos de derechos de las mujeres para desarrollar el aprendizaje sobre opciones de apoyo seguras, interseccionales y feministas, que garanticen que las opciones de apoyo ofrecidas satisfagan las necesidades de las diversas supervivientes.

Si tiene alguna pregunta sobre las opciones de soporte, comuníquese con su persona de contacto ASEA y / o el Equipo Global de Protección y ASEA (safeguarding@actionaid.org).

Apéndice 1 – Diagrama de Flujos de Gestión de Incidentes

1. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

- En **24 horas**, la denuncia del superviviente / denunciante queda registrada por la persona que la haya recibido
- Durante las próximas **48 horas**, el Panel de las Partes Implicadas en ASEA se reúnen para estudiar la denuncia

2. REUNIÓN DEL PANEL DE LAS PARTES IMPLICADAS EN ASEA (dentro de las primeras 48 horas)

- Garantizar la seguridad y el bienestar del superviviente / demandante
- Evaluar y gestionar cualquier problema de seguridad o riesgo inmediato, y garantizar la confidencialidad.
- Reunir asesoramiento legal según sea necesario
- Informar a las partes interesadas internas / externas según sea necesario, incluido el Equipo Global de Protección y ASEA
- Tomar una decisión sobre si se puede llevar a cabo una investigación. Si se puede llevar a cabo una investigación, el Panel:
 - o Producirá unos Términos de referencia
 - o Nombrará un equipo de investigación
 - o Nombrará un panel de toma de decisiones

Si se requiere más consideración, el Panel de partes interesadas puede:

- Completar un ejercicio de recopilación de datos para establecer si es posible llevar a cabo una investigación.
- Si no se puede llevar a cabo una investigación (por ejemplo, si el superviviente no quiere una investigación o no hay suficiente información para proceder), el Panel cerrará el caso y documentará esta decisión
- Evaluar qué otras acciones se pueden tomar para abordar las preocupaciones, por ejemplo de sensibilización, desarrollo de normativas

3. INVESTIGACIÓN (aprox. 4 semanas)

- El **equipo de investigación** lleva a cabo la investigación, que incluye:
 - o Realizar entrevistas (superviviente / demandante, testigos y, finalmente, denunciado)
 - o Recopilar cualquier evidencia disponible (por ejemplo, correos electrónicos)
 - o Producir un informe de investigación

APELACIONES
Supervivientes / Denunciantes y el Sujeto denunciado pueden apelar

4. DECISIÓN / RESULTADO (dentro de las 72 horas posteriores a la recepción del informe)

- Reunión del Panel de Toma de Decisiones para discutir el Informe de Investigación
- El Panel de toma de decisiones informa al superviviente / demandante, denunciado y al Panel de partes interesadas de su decisión
- El Panel de toma de decisiones lleva a cabo las recomendaciones acordadas con el apoyo de RRHH

APOYO
Se granjea apoyo a los Supervivientes / Denunciantes y el Sujeto denunciado, así como otras partes

5. ACCIONES FINALES

- El Panel de partes interesadas convoca una reunión de "lecciones aprendidas" para revisar cada proceso particular de gestión de incidentes y hacer recomendaciones para mejorar la práctica en el futuro
- Recopilar retroalimentación del superviviente / demandante para impulsar el proceso de "lecciones aprendidas"
- Las personas de contacto ASEA actualizan las partes interesantes en clave interna y externa, monitorean las recomendaciones del Panel de Partes Interesadas hasta su finalización y luego confirman que el caso está cerrado

Apéndice 2 – Responsabilidades y Funciones de la Gestión de Incidentes

Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección

La Secretaría Global y todos los países establecerán un Panel permanente de partes implicadas en ASEA, que salvaguardará la tarea de recibir todas las inquietudes y denuncias; trabajando con el superviviente / demandante sobre cómo desea proceder; y establecer y seguir una investigación y todo el proceso de gestión de incidentes si así se acuerda.

El panel evaluará todos los casos para evaluar qué medidas se pueden tomar y en qué orden. Como parte de esto, completarán un ejercicio de recopilación de datos para establecer si es posible llevar a cabo una investigación. Si no se puede llevar a cabo una investigación (por ejemplo, si el superviviente no quiere una investigación o no hay suficiente información para proceder), el Panel cerrará el caso y documentará esta decisión. Evaluarán qué otras acciones se pueden tomar para abordar inquietudes, como por ejemplo de sensibilización o de desarrollo de políticas.

A nivel de país, Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección debe incluir como mínimo a la persona de contacto ASEA, a un representante de RRHH y al Director Ejecutivo o Nacional. Se invita a cada país a considerar qué otros roles pueden incorporarse a este proceso, siempre teniendo en cuenta la importancia primordial de mantener la confidencialidad y compartir información solo basado en la necesidad imperiosa de conocer. El Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección ha de:

- Crear los Términos de Referencia (TOR) para la investigación,
- Designar un equipo de investigación que llevará a cabo una investigación y producirá un informe.
- Designar un panel de toma de decisiones que tendrá la responsabilidad de recibir el informe, tomar una decisión sobre el caso y llevar a cabo cualquier acción. El Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección debe asegurarse de que no haya conflicto de intereses y que estas personas tengan la capacitación y la conciencia para llevar a cabo la tarea (por ejemplo, capacitación en protección, justicia de género, etc.)
- Discutir la importancia de la confidencialidad para que todos estén al tanto de las expectativas y de las posibles consecuencias si no se mantiene la confidencialidad.
- Asumir la responsabilidad de supervisar el proceso y garantizar que todas las investigaciones se lleven a cabo de acuerdo con los valores de ActionAid y que se lleve a cabo un proceso justo para todos.
- La persona de contacto de ASEA sea responsable de asegurar que cada caso esté documentado en su totalidad, que todas las actividades se lleven a cabo de acuerdo con el enfoque ASEA y de Protección de ActionAid, y de actualizar el Equipo Global de Salvaguarda sobre el caso y los resultados.

Equipo de Investigación

El Equipo de Investigación estará compuesto por 2x Investigadores de Protección entrenados. Se puede utilizar un investigador externo cuando sea necesario, caso por caso, y esa decisión la tomaría el Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección. Los miembros del Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección y del Panel de toma de decisiones no pueden formar parte del equipo de investigación. El equipo de investigación es responsable de:

- Llevar a cabo las entrevistas
- Reunir y considerar cualquier evidencia disponible

- Producir un informe de investigación que compartan con el superviviente / demandante, el demandado, el Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección, y el Panel de toma de decisiones.

Panel de Toma de Decisiones

El Panel de toma de decisiones estará compuesto por tres personas, junto con el apoyo de RRHH. Al menos dos miembros del personal del panel deberán ser mujeres. Si esto no es posible en un momento determinado, el Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección debe documentar la razón de esto. Todos los miembros del Panel deben pertenecer a un departamento diferente al del demandante y al acusado, para mantener la neutralidad. El encargado de sección del demandante o el acusado no puede sentarse en este panel. El encargado de sección es responsable de apoyar a ambas personas durante todo el proceso, y su participación podría indicar un sesgo hacia una de las partes y evitar que el proceso sea justo y transparente. Si se presenta una queja relacionada con un miembro del personal ejecutivo (por ejemplo, un Director Nacional o un Miembro de la Junta), podría ser necesario constituir un panel diferente, y el Equipo Global de ASEA y Protección lo contemplará caso por caso. Un miembro del panel también será designado como Presidente y será un empleado de largo recorrido. Los miembros de la junta también pueden ser invitados a formar parte del panel. El panel es responsable de:

- Revisar el informe completado por el panel de investigación y determinar si el supuesto comportamiento infringe la política de ActionAid
- Remitir al acusado a un panel disciplinario si lo considera necesario, utilizando la Normativa sobre Procedimientos Disciplinarios de ActionAid
- Informar al Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección del resultado y participar en las lecciones aprendidas una vez el caso haya sido cerrado.

Apoyo de Recursos Humanos

- Brindar apoyo y asesoramiento al Panel de Partes Implicadas en ASEA y Protección, al Equipo de Investigación y al Panel de Toma de Decisiones para asegurar que el proceso esté alineado con la legislación laboral relevante
- Recopilar conocimientos sobre las políticas nacionales del país con respecto al acoso sexual, la explotación y el abuso, y obtener opinión legal y obtener los servicios de un abogado cuando sea necesario
- Brindar apoyo y realizar ajustes según sea necesario durante la investigación. Esto puede incluir: cambiar temporalmente la cadena de mando o la ubicación de lugares de trabajo / oficinas y asesorar sobre la suspensión de empleo durante una investigación cuando se considere apropiado. La suspensión no infiere culpa, es puramente una medida para garantizar una investigación concienciada.

Definición de Con Fundamento/Sin Fundamento

- Una investigación u otro proceso es confirmado como “Con Fundamento” (justificado) cuando se encuentra a favor del demandante. Recomendamos utilizar el término "Con Fundamento" en lugar de "justificado", ya que el último término se relaciona más con los procesos de justicia penal.
 - Cuando una investigación u otro proceso se confirma como “sin fundamento”, esto implica que no hay pruebas suficientes para confirmar si el supuesto comportamiento inapropiado tuvo lugar o que, en general, es muy probable que el comportamiento no haya tenido lugar.

- En algunos casos, una denuncia puede ser parcialmente confirmada (justificada), esto es cuando no es posible probar todos los elementos de una denuncia, pero algunos aspectos de dicha denuncia sí puede ser validados.