

Política de protección contra la explotación y el abuso sexual

Fecha de aprobación: 27 de junio de 2019

Organismo de aprobación: Asamblea General ActionAid

Organismo autor de la política: Global SHEA and Safeguarding Team

Referencias cruzadas / políticas relacionadas:

- Política de protección infantil
- Política de acoso sexual, explotación y abuso en el trabajo (SHEA)
- Política general de acoso sexual, explotación y abuso (SHEA) y otros asuntos de seguridad

Política de protección contra la explotación y el abuso sexuales

Política para todos los empleados y representantes

Fecha: junio de 2019

Autor: Global SHEA and Safeguarding Team

Patrocinador: Adriano Campolina, Secretario General. La política ha sido aprobada por ActionAid International's Board of Trustees and Senior Management

Fecha de renovación: junio de 2021

Contenidos

Introducción	5
Objetivo	5
Diferencia entre la protección de ActionAid contra la explotación y el abuso sexuales; el acoso sexual, explotación y abuso en el trabajo; y las políticas de protección infantil	5
Ámbito	6
Principios de liderazgo feminista	7
Definiciones y posicionamiento de políticas	7
Confidencialidad	12
3.1 Protección de los datos	13
Funciones y responsabilidades	13
Director de País / Ejecutivo	14
Line Managers.....	14
SHEA y Punto Focal de Protección	15
Recursos Humanos.....	15
Trabajar con los socios	16
Selección de personal segura y ciclo de vida del empleado	16
Orientación	18
Formación	18
Seguridad en la planificación	19
Evaluaciones de riesgos.....	20
Mecanismos de queja.....	21
Monitoreo y evaluación	21
Respuesta de emergencia	21
Interacción con los Titulares de Derecho y Miembros de la Comunidad, incluidos los Adultos en riesgo	22
Recopilación de contenido	22
Visitas.....	23

Procedimientos de reporte 23

Respuesta a las sospechas y quejas 27

 Proceso de Gestión de Incidentes27

 Seguridad en la gestión de incidentes SHEA y Protección29

 Represalias contra denunciantes, víctimas y testigos29

 Denuncias falsas o de mala fe.....29

Vías de apoyo 29

Anexo 1 – Diagrama de flujo de Gestión de Incidentes 31

Appendix 2 – Incident Management Roles and Responsibilities..... 32

Appendix 3 – PSEA Risk Assessment template 34

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.

Sobre la base de nuestro Código de conducta y nuestro enfoque feminista, ActionAid se compromete a prevenir cualquier forma de acoso sexual, explotación y abuso, así como a responder con firmeza cuando se produzcan estos daños. Esto significa que nos tomamos en serio todas las precauciones y respondemos oportuna y sólidamente a las denuncias de abuso. Nadie será víctima de presentar una queja y ActionAid se compromete a trabajar con los denunciadores y los sobrevivientes para garantizar que sean centrales en cualquier respuesta, que no se vean perjudicados o que no tengan poder para 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 otros asuntos de seguridad, incluido el abuso de adultos en riesgo, tienen su origen en un desequilibrio de poder, en particular en los abusos de poder, de género y sexualizados. 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 ante las denuncias de explotación y abuso sexual. Reconocemos que, cuando en nuestro sector se produce explotación y abuso sexual, tenemos el deber de proteger a las víctimas frente a quien inflige daño y viola los derechos humanos, rompe la confianza depositada en nuestro sector y pone en peligro la credibilidad de todas las organizaciones internacionales de ayuda.

Reconocemos que las formas de violencia sexual de género afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas, nuestro trabajo reconoce también el impacto en niños, hombres, comunidades transgénero y personas de 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 diferentes etnias, religiones, razas, clases y capacidades. Los escucharemos, aprenderemos de ellos y trabajaremos para asegurarnos de que nuestro enfoque de SHEA y seguridad respalde el trabajo que realizan para promover sus derechos y vivir con dignidad.

Objetivo

Reconocemos que, como gran federación internacional, quienes trabajan con ActionAid han aumentado su poder y privilegios. Estamos comprometidos a proteger a todas las personas que entran en contacto con ActionAid a través de nuestro trabajo en contextos humanitarios y de desarrollo frente al abuso de ese poder y privilegio.

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.

Diferencia entre la protección de ActionAid contra la explotación y el abuso sexuales; el acoso sexual, explotación y abuso en el trabajo; y las políticas de protección infantil

El enfoque SHEA y Protección de ActionAid busca prevenir y responder de manera contundente a todas las formas de acoso sexual, explotación, abuso y otros perjuicios de la seguridad 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 SHEA de ActionAid, el enfoque de Protección y las posiciones de política se describen en la Política de Protección y SHEA general de ActionAid.

Reconocemos las formas en que estas formas de violencia sexual y abuso de poder se cruzan e informan entre sí. Sin embargo, para identificar y abordar las diferentes formas en que estos abusos de poder manifiestan nuestras políticas, se distingue entre comportamientos abusivos llevados a cabo entre el personal y otros representantes (a través de nuestra política de Acoso Sexual, Explotación y Abuso en el Trabajo), comportamientos abusivos hacia los niños (a través de nuestra política de Protección de la Infancia), y el comportamiento abusivo hacia **los titulares de derechos y las comunidades, incluidos los adultos en riesgo** (a través de la presente política).

Para los casos concernientes a los niños, consulte la política de Protección Infantil. Para casos relacionados con el acoso sexual, abuso o explotación hacia el personal y otros representantes de ActionAid, consulte la política de Acoso sexual, Explotación y Abuso en el trabajo. Para casos relacionados con el acoso y la intimidación, consulte la Política de Acoso e intimidación de AAI. Para cualquier caso relacionado 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.

Ámbito

Esta política es vinculante para todas las oficinas y ubicaciones 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 severo que las leyes locales, prevalecerá esta política.

Esta política es vinculante para todos los miembros del personal de ActionAid, ya sean empleados a tiempo completo, a tiempo parcial o con contratos a plazo fijo. 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 personal de un miembro del equipo. **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 / la Federación Internacional y la Secretaría Internacional** tienen la responsabilidad general de esta Política y su implementación. Son responsables de garantizar que la política se revise y actualice **cada dos años**.

El cumplimiento de esta política se revisará mediante mecanismos de auditoría. Se recomendarán actualizaciones de la política a través del Global SHEA y el **Líder de Salvaguarda al Equipo de Liderazgo Internacional (ILT) que buscará la aprobación de la Junta Internacional**. En el caso de cambios sustanciales a esta política, la **Junta Internacional** buscará la aprobación de la Asamblea General.

Principios de liderazgo feminista

Los enfoques de Protección y SHEA de ActionAid se basan en nuestro Código de Conducta y el 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 liderar, construyendo poder con ellos, en lugar de hacerlo sobre ellos.

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

1. Autoconciencia
2. Cuidado de sí mismo/a y cuidado de los demás.
3. Desarticulación del sesgo
4. Inclusión
5. División de poderes
6. Uso responsable y transparente del poder.
7. Colaboración responsable
8. Feedback constructivo
9. Valentía
10. Tolerancia cero

Para más información sobre estos principios, consulte los Diez Principios Básicos del Liderazgo Feminista de ActionAid.

Definiciones y posicionamiento de políticas

El Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Protección contra la explotación y el abuso sexuales (2003) define la explotación y el abuso sexuales como:

Explotación sexual: todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona¹

Abuso sexual: toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.²

La definición de ActionAid's para la explotación y abuso sexuales se alinea con éstas, aunque va más allá e incluye la Violencia de Género, así como otras formas de abuso.

Junto con ésta, ActionAid mantiene los Compromisos de la Federación con el Liderazgo, los Derechos y la Protección de las Mujeres en Emergencias (2016); afirma la primacía de la Responsabilidad ante las Poblaciones Afectadas como una parte integral de su firma humanitaria; y mantiene la Norma Humanitaria Central (CHS), específicamente el compromiso 3) "Las comunidades y las personas afectadas por la crisis no se ven perjudicadas y están más preparadas, son más resistentes y están menos expuestas al riesgo como resultado de la acción humanitaria " y el compromiso 5) "Las comunidades y las personas afectadas por crisis humanitaria tienen acceso a mecanismos seguros y ágiles para gestionar las quejas ".

¹<https://www.unhcr.org/protection/operations/405ac6614/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation.html>

²<https://www.unhcr.org/protection/operations/405ac6614/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation.html>

De acuerdo con esto, y en reconocimiento de las dinámicas de poder y el potencial de explotación, el Código de Conducta de ActionAid:

1. Prohíbe estrictamente que el personal y otros representantes participen en cualquier forma de actividad sexual con los **titulares de derechos (personas que reciben asistencia directa de ActionAid o directamente involucradas en cualquier actividad programada)**

No están prohibidas las relaciones personales o cualquier tipo de actividad sexual de los miembros de la comunidad que no sean titulares de derecho (por ejemplo, quienes no reciben asistencia directa de ActionAid o no están directamente involucrados en ninguna actividad programada). Sin embargo, el personal y otros representantes deben asegurar que la relación no es explotadora o abusiva ni podría ser percibida como tal. Dichas relaciones se deben comunicar a un **Line Manager** / Director de país / Director ejecutivo lo antes posible, de manera que puedan trabajar con el miembro del personal para gestionar los riesgos potenciales. Parte de esta evaluación de riesgos debe incluir la consideración de cómo la comunidad podría percibir la relación, si esto podría suponer un riesgo para la reputación, y si esto se manejará caso por caso.

2. Prohíbe estrictamente que el personal y otros representantes paguen por servicios sexuales. ActionAid no juzga a las personas que venden servicios sexuales. Sin embargo, en reconocimiento del potencial de explotación y abuso sexual, alineándose con los **Principios Básicos del IASC sobre PSEA**, ActionAid ha prohibido esta actividad.

3. 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). El desconocimiento de la edad no representa excusa ni exime de su responsabilidad.

Definiciones

<p>Adultos en riesgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Persona mayor de 18 años que, por factores físicos, sociales, económicos, ambientales u otros, puede ser más vulnerable al abuso, la explotación u otros daños. ○ Por tanto, muchas personas con las que trabajamos en comunidades de todo el mundo estarían bajo esta definición. Reconociendo esto, trabajaremos para asegurarnos de que éste sea un término de empoderamiento en lugar de un elemento de desautorización, y que lo usemos para trabajar con las comunidades, para defender los derechos y la dignidad de aquellos que pueden estar en mayor riesgo de abuso o explotación. ○ El término “adulto vulnerable” es frecuentemente intercambiable por “adulto en riesgo”. Elegimos este último en lugar de describir a los individuos como “vulnerables”, puesto que podría suponer un desempoderamiento al considerar una debilidad inherente a la persona, en lugar de reflexionar sobre dónde se encuentra la relación con los sistemas de poder. ○ Las obligaciones de protección se aplican a un adulto que: ○ Tiene necesidades de apoyo y atención adicionales ○ Está sufriendo (o en riesgo de) abuso o negligencia ○ Como resultado de estas necesidades de atención y apoyo es incapaz de protegerse del riesgo, del abuso o la negligencia.
<p>Abuso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Doméstico: Incluye la violencia psicológica, física, sexual, económica, emocional, o también la llamada “violencia basada en el honor”. ○ La violencia basada en el "honor" se refiere a un código de honor

	<p>establecido a discreción de los parientes varones y el castigo de las mujeres por avergonzar a la familia cuando no cumplen con el "código". Las infracciones pueden incluir rechazar un matrimonio forzado, un embarazo fuera del matrimonio, buscar el divorcio, la vestimenta inapropiada e incluso besarse en un lugar público.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los hombres también pueden ser víctimas, a veces como consecuencia de una relación que se considera inapropiada, si son homosexuales, si tienen alguna discapacidad o si han ayudado a un sobreviviente. ○ Económico o material: "Incluye robo, fraude y coerción en relación con asuntos financieros tales como las transacciones de propiedad o comerciales". ○ Esclavitud moderna: "incluye la esclavitud, la trata de personas, el trabajo forzado y la servidumbre doméstica". ○ Los traficantes y amos de esclavos utilizan cualquier medio que tengan a su disposición para obligar, engañar y forzar a las personas a una vida de abuso, servidumbre y trato inhumano. Consulte también la sección de esclavitud moderna. ○ Negligencia: contempla "ignorar las necesidades físicas o emocionales, no proporcionar acceso a servicios de salud o educativos apropiados, y el no suministro de necesidades vitales como la comida". ○ Organizacional: esto puede suceder por negligencia o mala práctica profesional como resultado de la estructura, políticas, procesos y prácticas dentro de una organización. ○ Físico: incluye "asaltos, golpes, bofetadas, empujones, restricciones o castigos físicos inapropiados." ○ Psicológico: incluye "abuso emocional, amenazas de daño o abandono, privación de contacto, humillación, culpa, control, intimidación, coerción, hostigamiento, abuso verbal, aislamiento o retirada injustificada e injustificada de redes de apoyo". ○ Sexual: "intrusión física real o potencial de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales, por ejemplo, agresión sexual, violación, exposición indecente, fotografía sexual, burlas sexuales o insinuaciones". <p>Los ejemplos anteriores no son exhaustivos, y cualquier persona puede plantear sus inquietudes, a través de los procedimientos establecidos en esta política, si cree que ha sufrido acoso sexual, explotación o abuso.</p>
<p>Abuso sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ "amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales, por ejemplo la agresión sexual o la violación. ○ ActionAid prohíbe estrictamente que el personal y otros representantes participen en cualquier tipo de actividad sexual con adultos en riesgo.

Explotación sexual	<ul style="list-style-type: none"> ○ “cualquier abuso de poder o confianza, real o potencial, con fines sexuales, incluido, entre otros, el aprovechamiento comercial, monetario, social o político de la explotación sexual de otro”³ ○ Esto puede suponer una amplia gama de ejemplos que incluyen, entre otros, la invasión de la privacidad sexual de alguien, el sexo forzado como transacción, la filmación no consensuada de un acto sexual o la exposición de genitales, el aseo <i>online</i> o la propagación consciente de una enfermedad o infección de transmisión sexual. ○ 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 intimidación de naturaleza sexual que tienen la intención de causar incomodidad y vergüenza.
<u>OTROS TÉRMINOS RELEVANTES</u>	
Maltrato infantil	<ul style="list-style-type: none"> ○ Todas las formas de maltrato físico y/o emocional, abuso sexual, desatención o trato desconsiderado, o explotación comercial o de otra índole que ocasione un daño real o potencial a la salud, supervivencia, desarrollo o dignidad del niño en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder. ○ Las principales categorías de abuso se definen en la OMS como abuso físico, abuso sexual, abuso emocional y psicológico y desatención. ○ <u>El abuso físico</u> puede incluir castigos físicos inapropiados hacia un niño, como agredir, empujar, golpear y abofetear. ○ <u>El abuso sexual</u> se define como cualquier actividad sexual, intrusión física real o potencial de naturaleza sexual, de una persona mayor de edad con alguien menor de edad o menor de 18 años. ○ <u>El abuso psicológico</u> puede incluir, específicamente en relación con los menores, tratos dañinos o abandon, privación del contacto, humillación, culpabilización, intimidación, coerción, acoso, acoso verbal y aislamiento. ○ <u>La desatención</u> incluye la privación de acceso a la educación, la alimentación u otras necesidades vitales, y cualquier necesidad de cuidado emocional o físico. Cualquiera sea la forma que adopte, la desatención puede ser tan perjudicial para un niño como el abuso físico. Los niños son más susceptibles al abandono dada su vulnerabilidad inherente y su dependencia de los adultos para recibir apoyo. Es común que un niño acosado experimente más de un tipo de acoso, y a menudo ocurre durante un período de tiempo en lugar de ser un evento único.
Miembro de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Una persona que vive en una comunidad en la que opera ActionAid, que sin embargo, no está necesariamente involucrada en ningún programa.
Denunciante	<ul style="list-style-type: none"> ○ La persona que presenta una queja; puede ser la persona que experimentó lo que se informa (el sobreviviente), o puede ser otra persona (un tercer denunciante) que se da cuenta de un problema y presenta la queja.
Mutilación genital femenina	<ul style="list-style-type: none"> ○ “La mutilación genital femenina (MGF) comprende todos los procedimientos que implican la extirpación parcial o total de los genitales femeninos externos u otras lesiones en los órganos genitales femeninos por razones no médicas”. ○ La MGF se reconoce internacionalmente como una violación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Refleja la desigualdad profundamente arraigada entre los sexos y constituye una forma extrema de discriminación contra las mujeres. Casi siempre se lleva a cabo en menores y constituye una violación de los derechos de los niños. ○ Esta práctica también viola los derechos de una persona a la salud,

³<http://pseataaskforce.org/en/overview>

	la seguridad y la integridad física, el derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes, y el derecho a la vida cuando el procedimiento resulta en la muerte.
Matrimonio forzado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Matrimonios en los que una y / o ambas partes, ya sean adultos o niños, no han expresado personalmente su pleno y libre consentimiento a la unión en matrimonio. ○ Más específicamente en el caso de los menores, Action Aid hace campaña contra el matrimonio infantil dado nuestro enfoque basado en los derechos humanos.
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> ○ "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". ○ Los actos de violencia de género son una forma de abuso sexual y pueden afectar a cualquier parte involucrada, ya sea personal del equipo o miembros de la comunidad. ○ A menudo son actos producidos por los hombres hacia las mujeres y pueden resultar, en parte, de desequilibrios de poder. Por lo tanto, esto se considera un problema importante de SHEA y Protección dentro del contexto operativo de AAI.
Investigación	Un proceso diseñado para recopilar información con el fin de determinar si se cometieron irregularidades y, de ser así, señalar a las personas responsables. En AAI, esto tomará la forma de un proceso interno de investigación.
Esclavitud moderna	<ul style="list-style-type: none"> ○ La esclavitud es una situación en la que una persona ejerce un poder de propiedad real o percibido sobre otra persona. ○ La esclavitud moderna abarca diferentes tipos de explotación laboral, que van desde el maltrato de trabajadores vulnerables hasta la trata de personas, el trabajo infantil y la explotación sexual forzada. ○ Se relaciona con términos que incluyen la trata de personas, que abarca la coerción y el reclutamiento bajo falsas pretensiones, y el trabajo forzado y en condiciones de servidumbre, que se realiza como pago o bajo amenaza de castigo, respectivamente.
Titulares de derechos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Un titular de derechos es una persona que recibe asistencia a través del trabajo de ActionAid. En otras organizaciones, esto se denomina "miembro de la población afectada, persona a la que buscamos ayudar, persona afectada por una crisis o beneficiario". Un titular de derechos es diferente a un miembro de la comunidad, en el sentido de que un miembro de la comunidad puede no participar en nuestros programas y, por lo tanto, ActionAid debe ser más consciente de los riesgos que enfrenta.
Personal/ representante	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se refiere al "personal, voluntarios (incluidos los miembros de la Junta y la Asamblea), consultores, pasantes, visitantes, dependientes que acompañan al personal mientras trabajan para ActionAid, y otras personas que actúan como representantes de ActionAid, como socios que trabajan en las comunidades". Cuando en este documento nos referimos al "personal" o "equipo", estamos haciendo referencia a todo este grupo. ○ Esta no es una lista exhaustiva y abarca a cualquiera que represente a ActionAid.
Sobreviviente	<ul style="list-style-type: none"> ○ "...una persona que ha sufrido abuso sexual, explotación o acoso". ○ Los términos "víctima" y "sobreviviente" son sinónimos en este

	<p>caso. “Víctima” es un término utilizado en el ámbito legal y de medicina, mientras “sobreviviente” es más común en el sector de apoyo psicológico y social puesto que promueve la resiliencia de éstas personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ AAI utiliza el término “sobreviviente” como parte del “enfoque centrado en el sobreviviente” puesto que enfatiza el poder del individuo, que el término “víctima” – así como su agente - puede eliminar. Sin embargo, es importante que aquellos que han sufrido abuso sexual y explotación puedan elegir libremente el término que prefieran utilizar.
Trata o tráfico	<ul style="list-style-type: none"> ○ La trata o tráfico es un proceso de esclavitud de personas y su coerción en situaciones sin salida, incluyendo la explotación. ○ La trata de personas puede implicar muchas formas de explotación, como el sexo transaccional forzado, trabajo forzado, mendicidad forzada, criminalidad forzada, servidumbre doméstica, matrimonio forzado y extracción forzada de órganos.
Sexo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> ○ Este es el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios, por sexo, incluidos los favores sexuales. ○ ActionAid prohíbe estrictamente el sexo transaccional junto con otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador, incluido el intercambio de asistencia que se debe a los titulares de derechos. ○ ActionAid no juzga a los titulares de derechos u otras personas que eligen participar en tales transacciones, pero reconoce la dinámica de poder desigual inherente y, por lo tanto, prohíbe al personal intercambiar dinero o cualquier otra cosa por sexo.
Personas jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Personas entre las edades de 15 y 24 años. Dentro de la categoría de "jóvenes" y "gente joven", también es importante distinguir entre adolescentes (13-19) y adultos jóvenes (20-24), ya que los problemas de salud que afrontan pueden diferir.

Para más información sobre las definiciones del SHEA y Protección, consulte el [Global SHEA and Safeguarding Team SHEA and Safeguarding Glossary](#).

Confidencialidad

La confidencialidad es de vital importancia para el enfoque SHEA y Protección. Estamos comprometidos a trabajar con los sobrevivientes/denunciantes y todos los demás involucrados en un proceso de gestión del suceso de manera confidencial y respetuosa. El incumplimiento de la confidencialidad perjudica la confianza depositada en la Protección de ActionAid y los procesos de gestión de las denuncias, así como en la organización misma. Mantener la confidencialidad de los datos personales y la información es especialmente importante cuando los asuntos tratados se refieren al acoso sexual, la explotación y el abuso.

Desde el momento en que se informa del suceso hasta el resultado de toda investigación, se realizarán todos los esfuerzos posibles para mantener y promover la confidencialidad a fin de proteger la seguridad y privacidad de todos los involucrados.

La información debe ser transferida en base a la [“Necesidad de Conocimiento”](#), esto es, sólo se compartirá a aquellos que necesiten ser informados para poder apoyar la investigación o porque tengan responsabilidad general, de manera que sean informados tanto como necesiten para que su trabajo resulte efectivo.

Si esta información se transfiere de manera confidencial, en lo que se refiere a niños o suponiendo que la vida de alguien esté en peligro, la respuesta será necesariamente [accionada fuera de los mecanismos de confidencialidad](#) para que todos estén a salvo. Esto será gestionado caso por caso y la seguridad y el bienestar del niño o del adulto en cuestión son siempre prioritarios. Como se ha señalado, sólo se informará a aquellos que lo necesiten para responder de manera efectiva.

3.1 Protección de los datos

ActionAid asegurará el cumplimiento de la Ley de protección de datos local e internacional en el momento de recopilar, almacenar o compartir cualquier dato relacionado con los individuos y el SHEA y Protección (por ejemplo en nuestras búsquedas de fondos, comunicaciones, en el enfoque de gestión del suceso). ActionAid también seguirá las pautas de retención de los datos en la gestión del incidente que se marcan en el Equipo de Protección General de **SHEA**.

Funciones y responsabilidades

El Código de Conducta establece que es deber y responsabilidad de todo el personal y los representantes informar de cualquier sospecha o incidente de acoso sexual, explotación y abuso. El no informar sobre un comportamiento inapropiado es un incumplimiento del Código de Conducta y de la presente política, lo que puede conllevar medidas disciplinarias. *Para más detalles sobre cómo informar de un suceso consulte la sección 9.*

De acuerdo con el enfoque centrado en el sobreviviente, los individuos no tienen que informar sobre un suceso que han sufrido.

El personal siempre debe:

- Asegurar que su comportamiento se basa en los valores de ActionAid, se adhiere a esta política y al Código de Conducta de la organización, y que siempre protege y promueve los derechos y el bienestar de **los titulares de derechos y las comunidades en las que trabajamos, incluyendo a los adultos en riesgo.**
- Promover y aumentar el conocimiento de esta política a todo aquel que entra en contacto con su trabajo.
- Conocer su **Punto Focal** de SHEA y Protección, quien es a su vez responsable de advertir y mitigar el riesgo de acuerdo con esta política.
- Informar de cualquier sospecha, inquietud o comportamiento que incumpla esta política a la(s) persona(s) adecuada(s). *Para más detalles sobre cómo informar de un suceso consulte la sección 9.* Esto incluye (pero no se limita) cualquier sospecha o incidente de abuso sexual por parte del personal, otros representantes de ActionAid, socios, miembros de la comunidad y otros.
- Asegurar que los derechos de los titulares de derecho y las comunidades sean centrales en cualquier actividad llevada a cabo en nuestra área de trabajo.

El personal nunca debe:

- Explotar o abusar sexualmente de nadie que entre en contacto a través de nuestro trabajo, esta política señala los daños recibidos por **los titulares de derecho y los miembros de la comunidad, incluyendo a los adultos en riesgo** en particular.
- Involucrarse en ninguna actividad sexual con los titulares de derecho o adultos en riesgo.
- Involucrarse en ninguna actividad sexual con niños.
- Involucrarse en ningún tipo de explotación o comportamiento dañino hacia los miembros de la comunidad con la que trabaja ActionAid o que se encuentre cerca.
- Presentar quejas maliciosas o utilizar esta política para otros fines que aquellos que se persiguen.

Director de País / Ejecutivo

El Director de País / Ejecutivo **debe siempre:**

- Crear un entorno seguro donde el personal y los demás se sientan libres de comunicar sus preocupaciones sin miedo a represalias.
- Ser consciente de las leyes locales e internacionales, aplicando la mejor práctica a **los titulares de derecho y los miembros de la comunidad, incluyendo a los adultos en riesgo** y asegurando que todas las actividades reflejen estas leyes así como el respeto del equipo por las mismas.
- Asegurar que se ponen en práctica el SHEA y el Punto Focal de Protección, habiendo realizado un proceso de selección. Este último será quien asegure el SHEA y Protección, actuando como punto informador de sospechas, inquietudes y denuncias.
- Asegurar que se encuentren los fondos adecuados para mantener las actividades de SHEA y Protección en su país (por ejemplo, buscando fondos para asegurar la formación anual que recibe el personal).
- Asegurar que el SHEA y el Punto Focal de Protección reportan todas las preocupaciones y quejas al **Equipo de Protección General del SHEA** en las 24 horas siguientes si es posible.
- Trabajar con el **SHEA and Safeguarding Stakeholder Panel** para responder efectivamente cuando se informe de cualquier suceso relativo a la explotación sexual y el abuso de los titulares de derecho o miembros de la comunidad. Asegurar que se siguen los procedimientos de información e investigación de casos sospechosos de abuso y explotación, así como garantizar que se adecúan a esta política y las leyes locales. Se incluye el reporte a las autoridades pertinentes para el seguimiento de la investigación.
- Asegurar que se implementen los procedimientos disciplinarios adecuados para los miembros del personal que incumplan esta política.
- Asegurar que los miembros del personal están formados en los derechos humanos de los titulares de derecho y los miembros de la comunidad, en cómo reconocer las diferentes formas de abuso y explotación, así como en la forma de comunicar las inquietudes a través de los canales apropiados para ello.
- Dar ejemplo positivo tanto dentro como fuera de servicio.

Line Managers

Line Managers **siempre deben:**

- Crear un entorno seguro en su área de responsabilidad y directamente con el personal a su cargo, para asegurar que el personal y los demás se sientan libres de informar sobre cualquier preocupación sin miedo a represalias.
- Asegurar que los miembros del equipo a su cargo reciben orientación sobre esta política y que cualquier información sospechosa sobre el personal a su cargo es transferida a través de los medios apropiados (por ejemplo, la investigación o la gestión del caso).
- Asegurar que, durante las actividades de ActionAid, los miembros del personal son conscientes de sus deberes y responsabilidades para el bienestar de **los titulares de derecho y los miembros de la comunidad, incluyendo a los adultos en riesgo**.
- Asegurar que los miembros del personal son conscientes de su responsabilidad de informar y de todos los procedimientos para ello.
- Asegurar que los procedimientos, procesos y actividades sean llevados a cabo con el objetivo de minimizar los riesgos de los titulares de derecho y las comunidades (por ejemplo, realizando evaluaciones de riesgo rutinarias).
- Cuando se gestione una selección de personal, trabajar con RRHH para asegurar que se pongan en práctica las medidas apropiadas de prevención ante individuos que puedan dañar a otros a través de ActionAid (por ejemplo, a través de procesos de selección del personal seguros).

- Asegurarse de que no queda sin respuesta ninguna mala práctica o comportamiento potencialmente abusivo hacia los titulares de derecho o miembros de la comunidad, por parte de ActionAid, socios o miembros del personal.
- Asegurar que esta política se incluye como parte del contrato o memorando de entendimiento con los socios de ActionAid.
- Dar ejemplo positivo tanto dentro como fuera de servicio.

SHEA y Punto Focal de Protección

El SHEA y el Punto Focal de Protección **deben siempre:**

- Trabajar con los demás para crear un entorno seguro donde el personal y otros individuos se sientan libres de informar sobre sus inquietudes sin miedo a represalias.
- Asegurar que esta política se difunde en los lugares como la oficina o de forma *on line*, siendo accesible a todos los miembros del personal.
- Asegurar que todas las formaciones incluyen una puesta en común de esta política.
- Dar formación a todos los miembros del equipo sobre ésta y otras políticas relacionadas con el SHEA y otros temas de Protección.
- Trabajar con los demás para asegurar que los valores, compromisos y procedimientos establecidos en esta política son implementados a través de todos los programas y actividades de ActionAid, así como para nuestros socios.
- Asegurar que se transfieren todas las observaciones y denuncias relacionadas con el SHEA y Protección al **Equipo de Protección General de SHEA.**
- Trabajar con el SHEA and Safeguarding Stakeholder Panel para dirigir los casos relacionados con la explotación sexual y el abuso, asegurando que la gestión del caso se lleva a cabo de acuerdo con el enfoque SHEA y Protección de ActionAid.
- Dar ejemplo positivo tanto dentro como fuera de servicio.

Recursos Humanos

Recursos Humanos **debe siempre:**

- Trabajar con los demás para crear un entorno seguro donde el personal y otros individuos se sientan libres de informar sobre sus inquietudes sin miedo a represalias.
- Trabajar con el SHEA y el Punto Focal de Protección para asegurar que esta política se difunde en la oficina, online, y es accesible a todos los miembros del personal.
- Trabajar con el SHEA y el Punto Focal de Protección para asegurar que todas las orientaciones o formaciones incluyen una puesta en común de esta política.
- Asegurar que los valores, compromisos y procedimientos establecidos en esta política son implementados en el ciclo de vida del empleado (incluyendo la selección del personal de manera segura, la gestión del caso y su salida).
- Trabajar con el SHEA y el Safeguarding Stakeholder Panel para transferir la información sobre abuso o explotación de los titulares de derecho y las comunidades, incluyendo a los adultos en riesgo. Esto se hará a través de una ley de empleo sólida y el dispositivo de relaciones entre empleados, asegurando que se cumplan correctamente todas las políticas relevantes de ActionAid y sus procesos en la gestión del caso.
- Dar ejemplo positivo tanto dentro como fuera de servicio.

Trabajar con los socios

- Los socios de ActionAid deben cumplir con el Código de conducta de ActionAid y todas las políticas relacionadas con la SHEA y la 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 SHEA y Protección de ActionAid, y para garantizar que se creen espacios para compartir conocimientos sobre las mejores prácticas para abordar la explotación y el abuso sexual y reconocer la experiencia de nuestros socios en este área así como nuestro propio enfoque.
- El personal que trabaja con socios debe asegurarse de que las organizaciones asociadas y su personal suscriban y cumplan con el Código de Conducta de ActionAid. ActionAid debe trabajar con los socios para llevar a cabo las evaluaciones de riesgos del SHEA y Protección y / o garantizar que los socios realicen sus propias evaluaciones de riesgos SHEA y Protección.
- Los socios de ActionAid, por la naturaleza de su trabajo, interactúan con las comunidades en riesgo y, por lo tanto, conocerán la información confidencial sobre **los titulares de derechos y los miembros de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo**. ActionAid trabajará con socios para garantizar que éstos tengan un mecanismo sólido de informes para que el personal asociado y los miembros de la comunidad puedan acceder. ActionAid y los socios deben tener acuerdos establecidos para garantizar que las inquietudes relacionadas con el SHEA y la Protección (para el personal socio, titulares de derechos y miembros de la comunidad) 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 se recibe una queja sobre un miembro del personal de una organización asociada, ActionAid trabajará con la organización socia para garantizar que se responda de manera rápida y adecuada. Si hay indicios de que un socio ha gestionado una queja de manera inapropiada o inadecuada, ActionAid debe considerar si retirará los fondos o terminará la relación.

Selección de personal segura y ciclo de vida del empleado

De acuerdo con las mejores prácticas, se implementarán procesos de reclutamiento estrictos para reducir la probabilidad de involucrar a alguien que pueda representar un riesgo para el SHEA o la Protección de las comunidades con las que trabajamos, del personal y otros representantes dentro de la organización. En todos los procedimientos de Reclutamiento y Selección deben incluirse los siguientes pasos:

- Los anuncios de empleo y la descripción del puesto detallan claramente las funciones y responsabilidades concernientes **a los titulares de derecho y miembros de las comunidades incluyendo a los adultos en riesgo**, así como los valores de la organización y los compromisos con el SHEA y Protección. La descripción del empleo es la base que estipula las habilidades requeridas de los solicitantes de empleo.
- Todas las entrevistas incluirán preguntas que ayuden al entendimiento de los solicitantes del empleo sobre el SHEA y la Protección (incluyendo la protección de menores) y apoyando sus habilidades para reflexionar sobre los valores y el enfoque feminista de ActionAid.
- Las entrevistas para puestos de trabajo relacionados con adultos en riesgo o niños incluyen preguntas basadas en el comportamiento que revelan la capacidad del candidato para trabajar con ambos grupos.
- En la entrevista se discutirán los vacíos en la vida laboral o académica.
- ActionAid no contará expresamente con nadie cuya historia perpetúe forma alguna de acoso sexual, explotación y abuso, por ejemplo el abuso de adultos en riesgo, el abuso de menores o violencia de género. ActionAid asegurará que el reclutamiento del personal y otros representantes incluya verificaciones de las referencias (escritas y verbales cuando sea necesario).
 - Consent will be sought from the successful applicant to request two references, including one from their most recent employer (or place of education), which provides, where permitted, the reason for leaving, and where appropriate, whether the candidate is suitable to work with adults at-risk.
 - Se necesitará el consentimiento del candidato seleccionado para los requisitos de dos referencias, incluyendo una de su empleador más reciente (o lugar de estudios), que aportará –

cuando sea necesario – la razón por la que ya no se encuentra allí y si el candidato es adecuado para trabajar con adultos en riesgo.

- Los registros policiales o criminales de relevancia serán **tratados** de acuerdo con los requerimientos del país. El personal y otros representantes con funciones relacionadas con el acceso directo a los titulares de derecho y miembros de la comunidad, especialmente con los adultos en riesgo, deberá presentar una declaración de cualquier condena (relacionada con el abuso de adultos en riesgo y abuso de menores en cualquier forma) antes de la etapa de entrevista y una verificación de antecedentes penales, siempre que sea posible.
 - Esto se aplica al personal que cambie de función internamente, así como aquellos que probablemente sean **desplegados**, en cuyo caso la verificación debe realizarse con toda la antelación posible. También se comprobarán los registros y bases de datos, en los países donde existan, de agresores sexuales o gente inadecuada para trabajar con adultos en riesgo y niños.
- Proof of identity should be confirmed at the interview stage, and a hard copy added to the staff file
- En la etapa de entrevista se confirmará la identidad y se adjuntará una copia al expediente del personal.
- El Código de conducta y las políticas generales de SHEA y Protección se incluyen junto con la carta de oferta a todos los nuevos miembros del personal y representantes. El Código de conducta debe ser firmado por todo el personal y otros representantes antes de comenzar sus tareas.
- El personal de RRHH que redacte los contratos de trabajo debe, cuando sea posible según la legislación nacional, incluir una cláusula que especifique que el trabajador 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** deben incluir una evaluación de cómo el individuo defiende los valores de ActionAid y la manera en que su trabajo se relaciona con el SHEA y Protección.
- Se debe asegurar que los procesos de salida se lleven a cabo en persona o de forma remota, el aprendizaje se registre y se actúe según corresponda, y cualquier SHEA y las preocupaciones sobre la protección planteadas en esta etapa se aborden adecuadamente.
- Asegurar que las referencias se brinden de acuerdo con nuestras políticas de Recursos Humanos, y que la información sobre mala conducta del personal / procedimientos disciplinarios 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 verificaciones 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 estos casos, se deberán presentar otras verificaciones. Los encargados del reclutamiento deben asegurarse de implementar todos los pasos razonables para gestionar el riesgo, incluidas preguntas extensas sobre los valores de Protección y de ActionAid en la entrevista, y una forma más intensiva de verificación de referencias (por ejemplo, presentaciones escritas obligatorias y conversaciones telefónicas con los referentes). Los **Line Manager** y de recursos humanos deben asimismo aprovechar el periodo de prueba para observar al empleado use el período de prueba para observar al empleado en busca de cualquier signo de violación de la política que deba tratarse de manera **expedita** y de acuerdo con esta política.

En los casos en que las verificaciones / referencias policiales planteen preocupaciones sobre la idoneidad del candidato y ActionAid decida 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 / País y por los Directores del Grupo en la Secretaría General.**

Orientación

El SHEA, Punto Focal de Protección y RRHH asegurarán que todo nuevo miembro del personal y representantes tienen orientación sobre el enfoque de SHEA y Protección y de esta política como máximo un mes después de su contratación. Es responsabilidad individual de los Line Manager el asegurar que se realizan las sesiones informativas. Dependiendo de la naturaleza de sus funciones, se llevarán a cabo las formaciones más amplias sobre el enfoque de SHEA y Protección, los riesgos específicos del país y los retos.

Formación

Se deben planificar y entregar con regularidad las sesiones de formación y revisión sobre SHEA y Protección para todos los miembros del personal y socios. Estas pueden incluir (pero no se limitan):

- Las políticas de SHEA y Protección de AAI.
- EL Código de conducta y el Enfoque de Liderazgo Feminista como parte de nuestro compromiso al trabajar con el personal y otros representantes para transformar nuestra cultura de trabajo.
- La legislación nacional e internacional concerniente a la explotación sexual
- Información sobre cómo reconocer la explotación sexual y el acoso, así como otras formas de abuso.
- Información sobre cómo reportar la explotación sexual y el acoso, así como otras formas de abuso.

All programmes must establish a training programme, including stand-alone and refresher training on ActionAid's SHEA and Safeguarding approach so that all staff receive at least one SHEA and Safeguarding training per year, with further training for specific teams as required. Evidence of training must be captured and retained (e.g. training attendance records, training materials). Informal discussions in team meetings are also encouraged. Further communications on ActionAid's SHEA and Safeguarding approach could include information campaigns, regular updates on new developments in the sector, or policy revisions.

Todos los programas deben establecer planificaciones formativas, incluyendo las formaciones independientes y aquellas de revisión sobre el enfoque SHEA y Protección de ActionAid, de manera que todo el personal reciba al menos una formación anual sobre este tema, con más contenido para los equipos de trabajo específicos cuando sea necesario. La prueba de la formación debe ser registrada y almacenada (por ejemplo, registros de asistencia a la formación, materiales de formación). También se promoverán las discusiones informales en las reuniones del equipo. Se pueden incluir otras comunicaciones sobre el enfoque SHEA y Protección de ActionAid como campañas de información, actualizaciones periódicas sobre nuevos desarrollos en el sector o revisiones de políticas.

Se proporcionará una formación más exhaustiva sobre SHEA y Protección dependiendo de la naturaleza del trabajo que se emprenda, del contexto, de los requisitos de los donantes y cuando el personal y otros representantes estén en contacto con adultos en riesgo u otras poblaciones vulnerables, tales como comunidades desplazadas. El Punto Focal de Protección y SHEA, de acuerdo con el **Global SHEA and Safeguarding Team**, trabajarán conjuntamente para identificar y gestionar estas necesidades.

Seguridad en la planificación

ActionAid reconoce que PSEA debe ser integral en su trabajo humanitario, de resiliencia y más aún, de desarrollo. Debemos reconocer que **los titulares de derecho y las comunidades, incluyendo a los adultos en riesgo**, pueden verse dañados como resultado de los proyectos y programas diseñados y las actividades concernientes. Los miembros del personal responsables

del diseño e implementación de los programas y proyectos deben asegurarse de contar con SHEA y Protección en todas las etapas del ciclo del proyecto o del programa.

- Asegurar la participación activa de **los titulares de derecho y las comunidades, incluyendo a los adultos en riesgo**, en el asesoramiento, planificación, implementación, monitoreo y evaluación de los programas a través de métodos sistemáticos de participación.
- Reconocer que la explotación sexual y el abuso se basa a menudo en la desigualdad de género y otras desigualdades, ActionAid asegurará que las actividades humanitarias y de desarrollo se realizan con sensibilidad de género, basándose en **análisis feministas interseccionales**. Esto incluirá:
 - Crear espacios separados para mujeres, hombres, transgénero o de género no-binario, para plantear inquietudes y compartir ideas;
 - Crear espacios seguros para la consulta y el monitoreo de actividades del programa, basados en **análisis feministas interseccionales sólidos, contextuales y de poder**.
 - Tener una evaluación de riesgos clara para todos los programas, señalando los riesgos de seguridad, explotación sexual y abuso dentro del programa y poniendo en práctica las medidas planeadas para abordarlos (por ejemplo, ver dónde y cuándo tienen lugar las actividades, evaluar al personal – incluyendo a conductores, socios, etc. – medir la conciencia del riesgo, asegurar que los servicios son seguros y accesibles, etc.).
- Todos los programas humanitarios y de desarrollo incluirán mecanismos de queja y procedimientos de reporte basados en la comunidad, diseñados en colaboración con las comunidades. Se debe establecer un mecanismo de quejas para recibir las inquietudes tanto relacionadas con la protección como sin ella. Debemos permitir que estas inquietudes se planteen interna y externamente, sean transparentes y accesibles para las comunidades que reciben apoyo, y garantizar que las inquietudes se respondan de manera oportuna y sólida.
- Trabajar con los equipos del país responsables del monitoreo y la evaluación, y con la **Secretaría General** para identificar áreas de mejora y aprendizaje.
- Asegurar que esta política se pone en práctica, traducida al idioma local, comunicada y entendida por el personal de ActionAid y otros representantes, a las comunidades con las que trabajamos.
- Asegurar que toda respuesta se desarrolla de manera equilibrada entre el respeto del debido proceso y la priorización de la seguridad, la dignidad y los derechos de los sobrevivientes;
- Ensure that all responses are developed in a manner that balances respect for due process with prioritising the safety, dignity and rights of survivors;
- Integrar y resaltar el **PSEA** en todo el trabajo humanitario y de desarrollo, así como promover la planificación de protección independiente en entornos humanitarios con mecanismos claros de quejas;
- Asegurar que la asistencia a los afectados se lleva a cabo de acuerdo con el enfoque centrado en el sobreviviente de ActionAid.
- Asegurar que todo el personal y otros representantes reconocen su responsabilidad de mantener un entorno seguro ante la explotación sexual y el abuso, y de informar sobre cualquier sospecha o testimonio de abuso, dentro o fuera de ActionAid, de acuerdo con los protocolos de reporte señalados en esta política.
- Asegurar que se adjunta una copia de esta política a todos los socios, memorandos de entendimiento y discusiones mantenidas con los socios para insistir aún más en su comprensión y cumplimiento.

- ActionAid reconoce que puede haber programas donde el riesgo aumente, por ejemplo, en proyectos humanitarios a corto plazo; en estos casos, se implementarán medidas rigurosas de protección apropiadas al contexto, tales como el entrenamiento y revisiones regulares.

Evaluaciones de riesgos

Las evaluaciones de riesgos ayudan a identificar áreas del programa o proyecto diseñado donde exista riesgo de explotación o abuso, o donde no se responde adecuadamente a éstos. La evaluación de riesgos de seguridad se debe implementar en el nivel organizacional del proyecto e integrarse en la matriz de riesgos de la organización. ActionAir debe trabajar con los socios para ejecutar el análisis de riesgos de SHEA y Protección. La evaluación de riesgos debe llevarse a cabo en la etapa de inicio del proyecto y revisarse regularmente como parte de las actividades de seguimiento estandarizadas, monitoreada por la **Alta Dirección / Equipo de Liderazgo y la Junta**.

Todas las partes involucradas deben esforzarse para reducir los riesgos identificados. Las estrategias de mitigación deben desarrollarse e incluirse en el diseño, implementación y evaluación de todos los programas, operaciones y actividades que de alguna manera se relacionan o tienen impacto sobre los titulares de derecho y miembros de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo. En caso de que no sea posible, no se ejecutará el programa o actividad. Se alienta a que los Programas de País y los Ejes de la Secretaría General desarrollen listas de verificación y análisis de riesgos que sean relevantes para sus contextos de trabajo y establezcan planes de mitigación de riesgos en el diseño del programa. *Para más información consulte el Apéndice 3.*

Mecanismos de queja

Como parte de la integración de SHEA y Protección en el diseño de todos los programas y actividades, se deben establecer mecanismos de quejas para garantizar que **los titulares de derechos y los miembros de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo**, puedan plantear inquietudes. El personal debe trabajar de manera participativa con los titulares de derecho y las comunidades (por ejemplo, con comitivas locales) para crear, reforzar y evaluar los mecanismos de queja existentes de acuerdo con las mejores prácticas, y asegurar que dichos mecanismos se utilizan de manera relevante en el contexto local, traducidos a los idiomas locales y habilitados al uso público (por ejemplo, publicados en la página web). Como parte de nuestro compromiso en la rendición de cuentas, el personal debe garantizar que las políticas y los procedimientos se compartan con los titulares de derechos y los miembros de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo, para que puedan brindar sus comentarios y ayudar al desarrollo de nuestro enfoque.

El Punto Focal de Protección y SHEA puede trabajar con los equipos implicados para asegurar que todos los mecanismos de queja son accesibles, inclusivos, centrados en el sobreviviente y adecuados al contexto local (por ejemplo, para asegurar que las personas con discapacidad pueden acceder a los mecanismos de queja e informar de sus inquietudes). Es fundamental que cualquier mecanismo de quejas proporcione una variedad de formas de reporte, reconociendo que muchas personas prefieren revelar acusaciones de abuso o explotación a alguien en quien confían, y que las personas tienen la confidencialidad asegurada.

El personal debe trabajar con los equipos internos y los niños involucrados para crear mecanismos de quejas que garanticen que los niños puedan plantear inquietudes y tener voz en cómo se crean los espacios seguros.

Junto con el desarrollo de mecanismos de quejas, el personal y los socios deben interactuar continuamente con **los titulares de derechos y miembros de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo** sobre los valores de ActionAid, qué comportamiento es y no es apropiado, sus derechos y cómo informar de sus inquietudes.

Monitoreo y evaluación

Como parte de la integración de la Protección en el diseño de todas las actividades y programas, el personal debe asegurarse de que todas las actividades de Monitoreo y Evaluación aborden las consideraciones de Protección y que los datos se analicen y compartan para que se puedan aprender las lecciones y difundir las buenas prácticas. Es fundamental asegurar que las tareas de Monitoreo y Evaluación tales como los mecanismos de queja, los grupos focales y los sobrevivientes son accesibles a **los titulares de derecho y miembros de la comunidad, incluyendo a los adultos en riesgo**, por ejemplo, las personas mayores o con discapacidad. Desde el análisis inicial de las necesidades hasta los informes finales del proyecto, el Monitoreo y la Evaluación son una parte esencial de la planificación segura, garantizando resultados seguros para los titulares de derecho y las comunidades.

Respuesta de emergencia

Las emergencias abarcan una amplia gama de sucesos, desde los desastres ambientales hasta conflictos políticos, religiosos o étnicos. Durante la emergencia se puede aumentar el riesgo de explotación sexual y abuso del personal, socios y otros representantes (por ejemplo, por un repentino aumento del personal que no ha sido reclutado de acuerdo con nuestros procedimientos estándar, o por acuerdos establecidos con nuevos socios más rápidamente de lo habitual). Durante las emergencias deben seguirse las siguientes pautas para mitigar el riesgo:

- Asegurar que se pone en práctica esta política, traducida al idioma local y comunicada y entendida por todos los involucrados con ActionAid durante una emergencia. Esto incluye la formación adecuada para asegurar que el personal de ActionAid y otros representantes son conscientes de nuestro enfoque. Ésta debe realizarse tan pronto como sea posible, como máximo en 2 semanas. Los mecanismos de referencia y apoyo deben mapearse lo antes posible. El **Responsable del Programa de Emergencia** y SHEA y el Punto Focal de Protección son responsables de identificar las autoridades estatutarias relevantes (como la policía y / o los servicios sociales) y otros mecanismos de referencia en el país. Se debe llevar a cabo un mapeo de emergencia con el apoyo del **Grupo de Protección**
- RRHH realizará el seguimiento de un reclutamiento seguro y los procedimientos de selección tan de cerca como sea posible durante una emergencia. Por ejemplo, planteando cuestiones sobre la protección de **los titulares de derecho y los miembros de las comunidades, incluyendo a los adultos en riesgo**, a quienes trabajen directamente con ellos.
- Se verificarán con atención las ofertas de asistencia (por ejemplo, de personal nuevo, socios y voluntarios). Cuando no sea posible verificar los antecedentes, se aplicarán medidas para prevenir el abuso y la explotación, incluida la realización de evaluaciones de riesgos, la realización de comprobaciones periódicas "al contado" y garantizando que los titulares de derechos y los miembros de la comunidad tengan acceso a los mecanismos de denuncia.
- Todo miembro del Equipo de Apoyo a la Acción Rápida de Emergencia **EFAST (Emergency Fast Action Support Team)** habrá recibido formación y orientación de SHEA y Protección en su país de residencia.

Interacción con los Titulares de Derecho y Miembros de la Comunidad, incluidos los Adultos en riesgo

Recopilación de contenido

ActionAid tiene el deber de cuidar a **los titulares de derechos y las comunidades, incluidos los adultos en riesgo**, que también existe en el proceso de recopilación, agregación y publicación de cualquier información que pueda exponerlos al riesgo. Consulte la *Política de protección infantil* para obtener pautas sobre la recopilación de contenido infantil.

En primer lugar, se debe realizar una evaluación de riesgos para analizar si contar las historias, cómo contarlas, y anonimizar la identidad de cualquier miembro de la comunidad, en particular los adultos en riesgo, que se identifican como:

- Una víctima de abuso sexual, explotación o secuestro.
- Un responsable de abuso físico o sexual
- Padecer cualquier enfermedad, condición o identidad que se sepa que atrae el estigma social, salvo en contextos cuidadosamente considerados donde el adulto en riesgo y / o su tutor quieran **proporcionarlo**.

A continuación, se presentan las prácticas que los miembros del personal deben seguir en la recopilación, almacenamiento y difusión del material informativo en lo relativo a los titulares de derecho y los miembros de la comunidad, poniendo especial atención a los adultos en riesgo y reconociendo que algunos de ellos, según sus circunstancias, pueden no ser capaces de dar su consentimiento informado.

- Se consideran siempre prioritarios los mejores intereses del adulto en riesgo. La recopilación de información siempre debe suponer una experiencia positiva para el adulto en riesgo y debe hacerse de manera segura, propiciando un ambiente libre de cualquier tipo de abuso.
- Los datos serán recopilados, almacenados y compartidos de acuerdo con la legislación local e internacional sobre protección de datos.
- Se necesitará el consentimiento libre, previo e informado del adulto en riesgo cuando sea posible. Es necesario que el adulto en riesgo entienda perfectamente por qué está siendo entrevistado o fotografiado. Por ejemplo, se pueden mostrar casos de cómo se utilizarán estas fotografías.
- Si el adulto en riesgo no es capaz de dar su consentimiento informado, se debe asegurar el consentimiento informado de un familiar directo o tutor antes de recopilar o utilizar cualquier información relacionada con el adulto en riesgo (por ejemplo, entrevistas, imágenes o vídeos del adulto en riesgo), asegurando que se comprende el propósito de esta actividad y cómo será empleado este material, fotografías o grabaciones, sin suponer ningún peligro para el adulto en riesgo. Si el adulto en riesgo es reacio a estas actividades no se le fotografiará, grabará o entrevistará incluso habiendo consentimiento de su familiar o tutor.
- Nunca se recopilará información que pueda avergonzar, humillar o degradar a un adulto en riesgo, ponerlo en un peligro inmediato o posterior, o perpetrar cualquier forma de abuso, discriminación y explotación.
- No debe realizarse pago o regalo alguno tras la recopilación de información ya que podría confundirse con el pago de información.
- Si un proveedor o contratista es fuente de recopilación de información, necesita un contrato específico con ActionAid, una reunión sobre esta política y firmar el Código de conducta.

Visitas

- Los asistentes, donantes y otros visitantes deben ser informados mediante una reunión sobre nuestros valores y el Código de conducta de ActionAid (con una copia que deben firmar), el enfoque SHEA y Protección, así como la **Política General de Protección y SHEA** (incluyendo instrucciones sobre la recopilación de información, los comportamientos adecuados y cómo transmitir sus inquietudes).
- Toda recopilación de información debe ser autorizada por el personal o representantes. A causa de los riesgos potenciales en la recopilación o almacenamiento de información fuera de los procedimientos de ActionAid, está terminantemente prohibido hacer fotos o vídeos por parte del personal, socios, voluntarios o visitantes para uso personal. Todos los visitantes recibirán una formación previa al viaje sobre el enfoque de ActionAid para la recopilación de información y nuestro enfoque basado en riesgos y derechos, para ampliar la comprensión sobre por qué tomamos estas medidas. Si una persona quiere tomar o compartir fotos para uso personal deberá tener la autorización previa del personal o representante (por ejemplo, líderes

comunitarios, Punto Focal de Protección y SHEA). Se debe asegurar que cualquier contenido se acuerda al enfoque de ActionAid y se guiará en todo momento por los consejos y permisos otorgados por el miembro del personal o representante de ActionAid correspondiente. Para evitar el riesgo de que los niños u otras personas sean identificados y / o se pongan en riesgo, siempre que sea posible, solo se deben usar dispositivos ActionAid para tomar fotos y videos; los dispositivos deben estar encriptados, los metadatos como el GPS deben eliminarse, y el contenido debe recopilarse de una manera que no identifique la ubicación.

- El visitante siempre debe estar acompañado por un miembro del personal o representante de ActionAid durante la visita a un adulto en riesgo, niño, o cualquier otro individuo o grupo vulnerable.

Procedimientos de reporte

- Si cualquier miembro del personal de ActionAid u otros representantes tiene sospechas de que un titular de derechos o miembro de la comunidad, incluidos adultos en riesgo, haya estado o corra el riesgo de ser abusado, explotado o perjudicado de alguna manera, **debe informarlo de inmediato.**
- Las personas **no tienen que** informar su propia experiencia de acoso sexual, explotación o abuso, de acuerdo con el enfoque centrado en el sobreviviente de ActionAid.

Los miembros del personal de ActionAid y otros representantes pueden informar de SHEA y las inquietudes de Protección en su país a través de cualquiera de los siguientes canales en persona, por correo electrónico o por teléfono:

- Punto Focal de Protección y SHEA
- Director de País
- **Line Manager**
- Representante de RRHH

Si el personal o los representantes de ActionAid tienen inquietudes sobre la primera presentación de reportes en el país mismo o si desean plantear sospechas sobre cómo se ha gestionado un proceso en el país (es decir, apelar contra este proceso), pueden informar directamente a:

- AAI **Global SHEA and Safeguarding Team** (safeguarding@actionaid.org)
- AAI **Whistleblowing Service** (whistleblowing@actionaid.org)

El Punto Focal de Protección y el SHEA son responsables de reportar todas las sospechas y quejas al **Global SHEA and Safeguarding Team** para asegurar que éste supervisa toda la información sobre SHEA y Protección en la Federación. El Punto Focal de Protección y SHEA debe rellenar el **Informe de Reporte de Incidentes SHEA y Protección** y enviarlo a safeguarding@actionaid.org en las 24 horas siguientes a la comunicación de la sospecha si es posible. **El Global SHEA and Safeguarding Team elevará el registro de casos global y apoyará al Punto Focal** y a ActionAid en el país del caso, para responder a todas las inquietudes y quejas planteadas, y monitorear las medidas tomadas.

El Director País, a través de los equipos y funciones designadas, trabajará con el **Global SHEA and Safeguarding Team** para asegurar que se informa de las inquietudes sobre SHEA y Protección, de acuerdo con los requisitos acordados, a los donantes y otros (por ejemplo, ActionAid en otros países para que puedan cumplir con sus propios requisitos de informes de donantes, organismos estatutarios / reguladores).

Toda sospecha recogida y relativa a la explotación sexual o el abuso de **los titulares de derecho o miembros de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo**, por parte del personal de ActionAid u otros representantes será comunicada de manera prioritaria, de acuerdo con el enfoque de SHEA y Protección. ActionAid garantizará que se respete la seguridad, la dignidad y los derechos del sobreviviente en todo momento. No existe límite de tiempo para que una persona haga constar su preocupación sobre algo que se ha experimentado. Puede haber limitaciones sobre cómo abordar una preocupación que viene de largo, pero ActionAid tomará todas las medidas razonables al respecto. Estamos comprometidos a llevar a cabo investigaciones sólidas y justas que protejan los derechos de todos los involucrados, con un enfoque particular en el sobreviviente / demandante y el sujeto de la queja, asegurando que se mantenga la confidencialidad y que se proteja el bienestar de todos.

Como parte del enfoque centrado en el sobreviviente, éstos o los denunciantes pueden elegir si hacer el reporte, cuándo y cómo reportar, y decidir si quieren que ActionAid tome medidas formales al respecto. Sin embargo, puede darse que ActionAid tenga la obligación de responder formalmente incluso cuando el sobreviviente/demandante no quieran. Esto se gestionará según el caso, siguiendo de forma clara el análisis de riesgos y priorizando el bienestar y la seguridad del sobreviviente o denunciante.

Todo el personal y otros representantes tienen la obligación de reportar en los siguientes casos:

- Un **titular de derechos o miembro de la comunidad, incluidos los adultos en riesgo**, alega que éstos u otra persona está sufriendo o en riesgo de sufrir explotación sexual o abuso, por parte del personal de ActionAid, representantes u otros.
- Un miembro del personal u otro representante sospecha que alguien relacionado con ActionAid pueda o esté explotando o abusando sexualmente de **los titulares de derecho, miembros de la comunidad, adultos en riesgo u otros**.
- Un miembro del personal u otro representante sospecha que alguien externo a ActionAid (por ejemplo, un profesor o líder comunitario) pueda o esté explotando o abusando sexualmente de **los titulares de derecho, miembros de la comunidad, adultos en riesgo u otros**.

Si un miembro del personal u otro representante de ActionAid **no informa** de un incidente o sospecha, violará el Código de Conducta y podría enfrentarse a procedimientos disciplinarios.

Gestión de informes complejos de SHEA y Protección:

Naturaleza de la información	Respuesta
Alegato sobre el personal de una organización asociada	Las sospechas sobre el personal de una organización asociada deben informarse al Punto Focal de SHEA y Protección. Se informará a la persona designada en el organismo socio y se trabajará con éste para garantizar que el asunto se aborde rápida y adecuadamente. Puede ser a través del proceso interno del socio o mediante un proceso conjunto acordado entre ActionAid y el socio. Si se tienen sospechas de que una queja no haya sido tratada adecuadamente por el socio, ActionAid debe informar a los canales apropiados en la organización asociada, y si estas inquietudes no se abordan, ActionAid debe considerar si se retirarán los fondos o se terminará la relación.
Alegato sobre el personal de otra organización de ayuda internacional	Las sospechas planteadas sobre el comportamiento del personal de otra agencia de ayuda internacional deben informarse al Punto Focal de SHEA y Protección. Se informará a la persona designada en la otra organización para garantizar que se aborde el asunto. Puede ser a través del proceso interno de la otra organización o mediante un proceso conjunto acordado entre ActionAid y la organización.

	<p>Si ActionAid tiene sospechas sobre la solidez o la puntualidad de la respuesta de la otra organización, se deben transmitir a los canales apropiados en la organización y considerar el término del compromiso si no se toman medidas adecuadas.</p>
<p>Alegatos relacionados con actividades delictivas y/o con menores, donde otros tienen el mandato de investigar</p>	<p>Las denuncias sobre el personal u otros representantes que realicen una actividad delictiva serán evaluados por el Punto Focal de Protección y SHEA y el Equipo Global de SHEA y Protección. Según el caso, evaluarán si existen riesgos al informar a 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 sobreviviente / denunciante).</p> <p>ActionAid no es una agencia de protección infantil y no tiene la experiencia necesaria para investigar el abuso infantil, éste será tratado por expertos externos traídos específicamente con este propósito.</p> <p>Para las denuncias en las que los organismos externos (por ejemplo, la policía) tienen el mandato de investigar, ActionAid apoyará el proceso externo. Así, ActionAid supervisará la respuesta externa para garantizar que, en la medida de lo posible, se acuerde con los valores de ActionAid y se incida para promover el cambio donde sea necesario.</p>
<p>El miembro del personal de ActionAid u otro representante plantea inquietudes sobre cómo se gestionó una queja en un país 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 del suceso. 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 Protección de SHEA, que trabajará con la Junta de AAI para revisar el caso. Pueden revocar la decisión tomada por ActionAid en ese país si están a favor del miembro del personal u otro representante que presenta la apelación.</p>
<p>Alegación planteada por un miembro del personal o un representante de un país de ActionAid contra un miembro del personal o un representante de otro país de ActionAid</p>	<p>Las sospechas planteadas que involucren al personal de más de un país de ActionAid se deben plantear ante el Global SHEA and Safeguarding Team para tomar medidas. Reconociendo el riesgo compartido de la reputación, cuando sea posible (por ejemplo, cuando un reclamante quiere presentar una queja y hay 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, y dirigido por el Equipo Global de Protección y SHEA y la Junta de AAI. El riesgo será monitoreado a nivel de la Junta de AAI.</p>
<p>Alegato presentado contra un Director País o Director Ejecutivo</p>	<p>Las sospechas planteadas sobre un Director Ejecutivo / País deben exponerse a su Junta Nacional, la Junta de AAI y el Equipo Global de Protección y SHEA. Reconociendo el riesgo de reputación compartido, cuando sea posible, se establecerá un proceso conjunto de gestión de incidentes entre la Junta Nacional y AAI, y será liderado por el Equipo Global de Protección y la Junta de AAI. El riesgo será monitoreado a nivel de la Junta de AAI.</p>
<p>Alegato presentado contra cualquier miembro del Equipo de Liderazgo Internacional</p>	<p>Las sospechas planteadas sobre cualquier persona en el Equipo de Liderazgo Internacional (ILT) o el Secretario General deben exponerse a la Junta de AAI y al Equipo de</p>

(ILT) o el Secretario General	Protección y SHEA Global que garantizarán, cuando sea posible, un proceso de gestión de incidentes. El riesgo será monitoreado a nivel de la Junta de AAI.
Alegato presentado contra un miembro de la Junta de ActionAid	Las sospechas planteadas sobre un miembro de la Junta deben plantearse al Global SHEA and Safeguarding Team. Si el alegato se relaciona con un miembro de la Junta Nacional, la Junta de AAI y el Global SHEA and Safeguarding Team asegurarán, cuando sea posible, 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 el alegato se relaciona con un miembro de la Junta Internacional, el Global SHEA and Safeguarding Team asegurará, cuando sea posible, 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 siga trabajando en ella.
Alegato sobre un Punto Focal de SHEA y Protección	Las sospechas planteadas sobre un Punto Focal de SHEA y Protección deben informarse al Director Ejecutivo del País y al Equipo Global de SHEA y Protección, que tomarán una decisión conjunta sobre cómo responder a la denuncia y cuál es la respuesta de gestión de incidentes apropiada. El riesgo será monitoreado a nivel de la Junta de AAI.
Allegato sobre cualquier miembro del Global SHEA and Safeguarding Team	Las sospechas planteadas sobre cualquier persona en el Global SHEA and Safeguarding Team deben ser reportadas al Secretario General, y al Responsable de SHEA y Protección en la Junta de AAI. Se asegurarán de que se tomen las medidas apropiadas y el riesgo se supervisará a nivel de la Junta de AAI.

Respuesta a las sospechas y quejas

Proceso de Gestión de Incidentes

Toda persona puede presentar sospechas o quejas. Un individuo puede presentar una queja incluso cuando no se tenga evidencia alguna de su propia experiencia, reconociendo que el acoso sexual, la explotación y el abuso tienen lugar fuera del espacio público y puede ser difícil de probar (por ejemplo, un testigo). ActionAid trabajará con los sobrevivientes y denunciante para entender cómo querían que fuera abordado el asunto; esta política no perjudicará los derechos de los sobrevivientes y denunciante a utilizar procedimientos externos (por ejemplo, vías de justicia penal) cuando lo prefieran. Se ofrecerá a los sobrevivientes y denunciante las vías de apoyo, decidan o no presentar una queja formal. *Para más detalles sobre las vías de apoyo, por favor consulte la Sección 11.*

Si un sobreviviente o denunciante presenta una queja formal y quiere que se lleve a cabo una investigación, o si ActionAid decide que tiene la responsabilidad de investigar, el proceso de investigación se iniciará siguiendo el **Global SHEA and Safeguarding Team's Investigation Guidelines**. *Para más detalles sobre las funciones y responsabilidades consulte los Anexos 1 y 2 del SHEA and Safeguarding Incident Management Flowchart.*

La Secretaría General y todos los países de ActionAid deben tomar medidas para garantizar que las investigaciones ejecutadas son objetivas, puntuales, justas, transparentes y basadas en el enfoque de SHEA y Protección de ActionAid. Todas las partes deben poder participar en la investigación sin miedo a represalias.

Paso 1: Queja recibida (límite de tiempo: acciones emprendidas en 48 horas)

- a) En las 24 horas siguientes a la queja presentada, el Punto Focal de SHEA y Protección (u otro miembro del personal adecuado) se compromete con el sobreviviente/denunciante a garantizar su seguridad y que se comprenden sus preocupaciones. Se informa al **Global SHEA and Safeguarding Team** para que puedan prestar el apoyo que corresponde.
- b) El **panel SHEA and Safeguarding Stakeholder** filtrará todos los casos para señalar qué medidas pueden tomarse. Si no se puede llevar a cabo una investigación (por ejemplo, si el sobreviviente no quiere que se investigue o no hay información suficiente para proceder), el Panel cerrará el caso y asesorará sobre qué otras medidas se pueden tomar para abordar las sospechas (por ejemplo, la sensibilización).
- c) En las 48 horas siguientes, se presenta el Panel SHEA and Safeguarding Stakeholder.
- d) El análisis de riesgo se pone en marcha para tratar cualquier preocupación inmediata de seguridad o bienestar, así como la orientación legal que se busca.
- e) De acuerdo con la legislación nacional, se separa el **Equipo de Investigación** del **Panel de Toma de Decisiones** señalado.

Paso 2: Investigación (límite de tiempo: aprox. 4 semanas, pero puede diferir dependiendo de la naturaleza y complejidad del caso)

- f) Siguiendo las pautas de investigación estipuladas por el Global SHEA and Safeguarding team, la investigación puede incluir entrevistas, recopilación de cualquier prueba disponible, y un informe de investigación.
- g) Los denunciantes/sobrevivientes deben ser entrevistados primero (o proporcionar una respuesta escrita a las preguntas del Investigation Team cuando una entrevista oral no sea posible), seguidos de cualquier testigo y del denunciante cuando no es el sobreviviente, y después, del sujeto de la queja. Es importante señalar que la explotación y el abuso sexuales en todas sus formas suelen ocurrir fuera de los espacios públicos y por tanto, puede ser difícil presentar pruebas. Un individuo puede presentar una queja incluso si no puede señalar ninguna evidencia objetiva que no sea su propia experiencia.
- h) El **Informe de Investigación** se presenta en el **Panel de Toma de Decisiones**.

Paso 3: Decisión (límite de tiempo: 72 horas)

- i) El **Panel Decision making** revisa los informes y toma decisiones en sus recomendaciones.
- j) El **Decision Making Panel** u otros, según corresponda, para ejecutar 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 aprendidas (límite de tiempo: hasta 1 semana después de la decisión tomada)

- k) El Decision Making Panel registra la decisión e informa al denunciante y al sujeto de la queja.
- l) Se informa al Global SHEA and Safeguarding Team de los resultados.
- m) El sujeto de la queja 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 queja pueden apelar en el país mismo del suceso. Si tienen sospechas sobre la respuesta del país (por ejemplo, si un conflicto de intereses ha influido en la investigación),

pueden plantearlas al **Equipo Global de Protección y Protección de SHEA**, que puede llevar a cabo una revisión independiente.

n) Se convoca una reunión del caso para que el **SHEA y el Panel de Protección de las Partes Interesadas, el Equipo de Investigación y el Panel de Toma de Decisiones** puedan discutir sobre el aprendizaje del caso. Se debe buscar la opinión del sobreviviente / demandante, que se deben incorporar a la discusión sobre las lecciones aprendidas. Las lecciones aprendidas se compartirán según corresponda, eliminando la información identificable, con los consejos de gobierno y otros organismos relevantes para garantizar que el aprendizaje clave se comparta y se realicen mejoras en la práctica.

ActionAid no es una organización de protección y no tiene la experiencia necesaria para investigar sobre el abuso de adultos en riesgo. Esto se llevará a cabo por expertos externos traídos específicamente con este propósito. Sin embargo, ActionAid remitirá los casos a profesionales y organizaciones apropiados y se asegurará de que las referencias se realicen a profesionales y organizaciones que actúen de acuerdo con los valores de ActionAid y prioricen al máximo el bienestar del adulto en riesgo.

ActionAid tomará la decisión, según el caso, sobre cómo se llevarán a cabo las denuncias de abuso o explotación de adultos en riesgo, reconociendo que puede ser necesario un experto en la materia (por ejemplo, al entrevistar a un adulto con discapacidad intelectual). Cualquier respuesta interna seguirá el proceso descrito en el *Diagrama de flujo* descrito en el Anexo 1.

Seguridad en la gestión de incidentes SHEA y Protección

Reconociendo el riesgo inherente de abordar los alegatos de explotación y abuso sexuales, cualquier respuesta interna a éstos debe acordarse con el enfoque de seguridad de Action Aid y la **Política de Seguridad y Seguridad General del Personal**.

Represalias contra denunciantes, víctimas y testigos

ActionAid actuará contra el personal o representante que tome represalias (por ejemplo, intimidación o comportamiento amenazante) contra los denunciantes, sobrevivientes, testigos o cualquier persona involucrada o potencialmente relacionada con un proceso de gestión de incidentes. Todo miembro del personal que actúe de tal manera será objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Denuncias falsas o de mala fe

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 sabía que era falso, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Cabe señalar que, si no se confirma un caso, no significa que la queja sea falsa, sino que no hubo pruebas suficientes; de la misma manera, incluso si se demuestra que la denuncia no alcanza el umbral de acoso sexual, puede suponer acoso o comportamiento sexista, que es contrario a las políticas y al Código de conducta de ActionAid.

Vías de apoyo

Se ofrecerá apoyo a los sobrevivientes/denunciantes, sin importar que se responda o no formalmente (por ejemplo, una investigación). Este apoyo también se ofrecerá según corresponda a otros involucrados en un proceso de gestión del incidente, reconociendo el impacto que puede tener, por ejemplo, en testigos o aquellos acusados de comportamiento dañino o inadecuado. Esto puede incluir asesoramiento psico-social de un especialista, asistencia médica, asistencia legal y/o el acceso a otros especialistas, así como el apoyo adecuado a las necesidades.

2018 AGM: Paper 8 & 9

Los sobrevivientes y denunciantes pueden elegir si quieren y cuándo quieren aceptar las vías de apoyo ofrecidas. ActionAid tiene el deber de aprender de los sobrevivientes y guiarse por ellos, cuando es adecuado y seguro hacerlo.

ActionAid tiene el deber de trabajar con las ONG locales y los grupos de Derechos de las mujeres para desarrollar aprendizajes seguros, interseccionales y vías de apoyo feminista, asegurando que las vías de apoyo ofrecidas cubren las necesidades de diversos sobrevivientes.

ActionAid asegurará que el apoyo a los adultos en riesgo se proporciona desde los profesionales y organizaciones adecuados. ActionAid asegurará que los casos les sean referidos, y que se tomen las medidas adecuadas para garantizar que actúen de acuerdo con los valores de ActionAid y se priorice al máximo el bienestar del adulto en riesgo.

De acuerdo con nuestra **Política de Protección de Menores**, ActionAid asegurará que el apoyo a los menores se proporciona desde los profesionales y organizaciones adecuados. ActionAid asegurará que los casos les sean referidos, y que se tomen las medidas adecuadas para garantizar que actúen de acuerdo con los valores de ActionAid y se priorice al máximo el bienestar del menor.

Si se tiene alguna duda sobre las vías de apoyo, contacte con el Punto Focal de SHEA y Protección o con el **Global SHEA and Safeguarding Team** (safeguarding@actionaid.org).

Anexo 1 – Diagrama de flujo de Gestión de Incidentes

Appendix 2 – Incident Management Roles and Responsibilities

SHEA and Safeguarding Stakeholder Panel

El Secretariado General y todos los países pondrán en marcha un estándar SHEA de Protección Stakeholder Panel encargado de la recepción de todas las sospechas y demandas; trabajarán con el sobreviviente/demandante sobre cómo quieren proceder; establecer y monitorizar una investigación, así como un proceso completo de gestión del incidente si así se acuerda.

El Comité filtrará todos los casos para determinar qué acción se puede escoger y en qué orden. Como parte de este proceso, se completará una recogida de datos para establecer si se puede llevar a cabo una investigación. En caso de que no se pueda (por ejemplo, si el sobreviviente no desea una investigación o si no hay información suficiente para proceder), el Comité cerrará el caso y registrará esta decisión. También se establecerá qué otras acciones se pueden tomar con respecto a las sospechas planteadas, por ejemplo, el desarrollo de políticas o el aumento de la concienciación.

En el nivel de país, el Comité Stakeholder de SHEA y Protección debe incluir como mínimo al Punto Focal de Protección y SHEA, un representante de RRHH, y el Director Ejecutivo/País. Se promueve que todos los países consideren qué funciones pueden ejecutarse en este proceso, teniendo siempre en cuenta la importancia prioritaria de mantener la confidencialidad y compartir la información únicamente en base a las necesidades. El SHEA and Safeguarding Stakeholder Panel se encargará de:

- Crear los Términos de Referencia (TdR) para la investigación,
- Nombrar un **Equipo de Investigación** que llevará a cabo la investigación y elaborará un informe,
- Nombrar al **Comité de Toma de Decisiones**, que tendrá la responsabilidad de recibir el informe, tomar una decisión sobre el caso, y tomar otras decisiones más adelante. El **Comité de SHEA y Protección** se asegurará de que no haya conflictos de intereses, y de que estos individuos tienen formación y conocimiento para llevar a cabo la tarea (por ejemplo, formación en Protección, justicia de género, etcétera).
- Discutir la importancia de la confidencialidad para que todos estén al tanto de las expectativas y de las posibles consecuencias si ésta no se mantiene.
- 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.
- El Punto Focal de Protección es responsable de asegurar que cada caso esté documentado en su totalidad, que todas las actividades se lleven a cabo de acuerdo con el enfoque SHEA y Protección de ActionAid, así como de actualizar el **Equipo de Protección Global** sobre el caso y los resultados

Equipo de Investigación

El Equipo de Investigación estará compuesto por **2x Investigadores de Protección** formados. Se puede utilizar un investigador externo cuando sea necesario según el caso, y esa decisión la tomaría el **Comité de Partes Interesadas SHEA y Protección**. Los miembros de éste y del Comité de **Toma de Decisiones** no pueden formar parte del Equipo de investigación. El equipo de investigación es responsable de:

- Llevar a cabo las entrevistas
- Recopilar y almacenar cualquier prueba válida
- Elaborar un informe de investigación que compartirán con el sobreviviente/demandante, el sujeto denunciado, el **Comité de Partes Interesadas SHEA y Protección** así como el **Comité de Toma de Decisiones**

Comité de Toma de Decisiones

El **Comité de Toma de Decisiones** estará compuesto por tres personas, incluido un apoyo de RRHH. Al menos dos miembros del personal del panel deben ser mujeres. En caso de que esto no sea posible, la razón para justificarlo debe ser documentada por el **Comité de Protección de las Partes Interesadas**. Todos los miembros del **Comité** deben pertenecer a un departamento diferente al del demandante y del acusado, para mantener la neutralidad. El **Line Manager** del demandante o el acusado no puede sentarse en este Comité. El **Line Manager** es responsable de apoyar a ambas personas durante todo el proceso, 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 de alto nivel (por ejemplo, un Director de País o un Miembro de la Junta), podría ser necesario constituir un **Comité** diferente, y el **Equipo de Protección y Protección Global de SHEA** lo asesorará según el caso. Un miembro del Comité también será designado como Presidente y será un empleado sénior. También se puede invitar a los miembros de la junta para formar parte del **Comité**. El **Comité** es responsable de:

- Revisar el informe elaborado por el **Equipo de Investigación** y determinar si el presunto comportamiento infringe la política de ActionAid
- Remitir al acusado a un **Comité** disciplinario si lo considera necesario, utilizando la **Política y Procedimiento Disciplinarios** de ActionAid.
- Informar al SHEA y al **Comité de partes interesadas** sobre el resultado y participar en las discusiones sobre las lecciones aprendidas tras el cierre del caso.

Apoyo de RRHH

- Brindar apoyo y asesoramiento al **Comité de Partes Interesadas, al Equipo de Investigación y al Comité de Toma de Decisiones** para garantizar que el proceso esté en línea con la legislación laboral relevante.
- Conservar el conocimiento de las políticas nacionales del país con respecto a la explotación y el abuso sexual, mediante una opinión legal y contratando 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 administración de la **línea** o la ubicación de los **asientos** / oficinas y asesorar sobre la suspensión del tema de la queja durante una investigación cuando se considere apropiado. La suspensión no infiere culpa, sino que se trata de una medida para garantizar una investigación sólida.

Confirmado / No confirmado

- Una investigación u otro proceso se confirma (se admite) cuando está a favor del demandante. Recomendamos el uso del término “confirmado” en lugar de “admitido” por la relación que el último término tiene con los procesos de justicia penal.
- Cuando una investigación u otro proceso no se confirma (no se admite) se considera que no hay pruebas suficientes del supuesto comportamiento inapropiado, o que es probable que no sucediera.
 - En algunos casos, la demanda puede ser parcialmente confirmada (admitida) cuando algunos hechos pueden no ser fundamentados pero sí se confirman otros elementos de la queja.

Anexo 3 – Plantilla de evaluación de riesgos PSEA

Este formulario será completado por el personal cualificado o con experiencia en la evaluación de riesgos

Fecha de la evaluación de riesgos	
Nombre del proyecto	
Nombre del socio	
Donante(s)	
Nombre del informante de AAI	
Nombre del informante socio	

	Impacto			
	L	M	H	
Probabilidad	H-3	M	H	H
	M-2	L	M	H
	L-1	L	L	M

Actividad del proyecto	Evaluación de riesgo					Gestión del riesgo					
	Identificar riesgos para los titulares de derecho o miembros de la comunidad, incluyendo a los adultos en riesgo.	Análisis de los factores de riesgo – ¿qué está causando el riesgo?	¿Cuáles son las medidas de control actuales?	Cálculo del riesgo		¿Qué controles o acciones complementarios se han tomado para mitigar el riesgo?	Por quién	Cálculo del riesgo		Nivel de riesgo	
			Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo		Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo		
Por ejemplo, entrevistar a los titulares de derecho desplazados internamente	Material publicado que pone en riesgo la seguridad de los titulares de derecho	Falta de profesionalidad en los acuerdos de consentimiento y anonimizar el material	Formulario de consentimiento; procesos ampliados para anonimizar a los titulares de derecho en el material publicado	M2	H	H	Formar al personal non-Comm para viajar a las áreas de conflicto y trabajar con los titulares de derecho; compartir las políticas relevantes con antelación	Expertos técnicos / Line Manager	L1	H	M

Insertar más filas si es necesario

