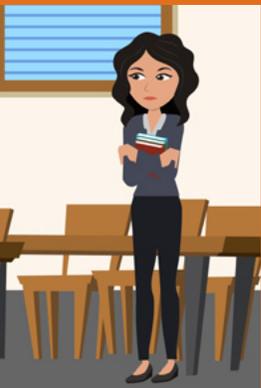


# La Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso (PSHEA) Cuaderno de Trabajo



care<sup>®</sup>

CARE ACADEMY  
Programa de la Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso (PSHEA)

# Tabla de Contenido

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Módulo 1: Introducción a PSHEA</b>	<b>5</b>
Conozca a Jasmine	6
Introducción	8
En Las Noticias	9
Una Conversación Necesaria	11
Conversación de una Organización No Gubernamental Internacional (INGO)	12
Una Conversación de CARE	13
Una Conversación Personal	14
Conclusión	15
<b>Módulo 2: ¿Qué es PSHEA?</b>	<b>16</b>
Definiciones Esenciales	18
Definiciones en Contexto	21
Más Definiciones Esenciales	22
Definiciones en Contexto	26
Recordando a Ziya – Repaso	27
Recordando a Ziya – Explicación	28
Conclusión	29
<b>Módulo 3: Una Progresión de Comportamientos</b>	<b>30</b>
Una Progresión de Comportamientos	31
Más escenarios	35
Imani y Santiago	35
Amir y Andrea	36
Daniel y Lourdes	37
Víctor e Isabella	38
Una Progresión de Comportamientos – Respuestas	39
Clasificar los Comportamientos Grises	40
Clasificar las Zonas Grises	41
Conclusión	42

<b>Módulo 4: Cuándo Informar PSHEA</b>	<b>43</b>
Introducción	44
Si Ve Algo, Dígalo	44
Lourdes y Daniel	45
Nancy, Santiago, e Imani	46
Nancy, Santiago, e Imani	47
¿Qué Está Pensando Nancy?	48
Qué Sucede Cuando Informa	49
Dónde Informar	50
El Proceso de Investigación	51
Después del Informe	52
Conclusión	53
<b>Módulo 5: Su Rol en PSHEA</b>	<b>54</b>
¿Qué Está Haciendo Victor Realmente?	55
La Realidad	57
Personas en CARE	58
Desbalances de Poder	58
¡Comienza Con Usted!	59
Responsabilidad Personal	59
¿Qué Podría Haber Hecho Daisy?	60
Enfoque Centrado en el Sobreviviente	61
Convertir PSHEA en Acción	62
Conclusión	62
<b>Módulo 6: Los Cómo y Las Preguntas Frecuentes</b>	<b>63</b>
Cómo Enviar un Informe	64
Nuestra Política Sobre PSHEA	69
Preguntas Frecuentes (PF)	72
Conclusión	74

## Introducción

# Cuaderno de Trabajo de CARE de Prevención de Acoso Sexual, Explotación, y Abuso (PSHEA)

Asegurarnos que el personal de CARE y el personal relacionado sean conscientes de los riesgos de acoso sexual, explotación y abuso (SHEA) es fundamental para proteger de cualquier daño a nuestro personal y personal relacionado, participantes del programa y miembros de la comunidad.

Todo el personal y el personal relacionado **debe** comprender sus deberes y obligaciones en la creación de una cultura de seguridad y protección que esté alineada con nuestro compromiso de valores fundamentales de CARE.

La capacitación de PSHEA es **obligatoria para todo el personal de CARE y el personal relacionado**. Hemos creado este cuaderno de trabajo para el personal y el personal relacionado que no tiene acceso a Internet, y deben completar esta capacitación como una prioridad.

Este cuaderno de trabajo cubre los mismos módulos que la capacitación PSHEA en línea de CARE y está en un formato que se puede traducir fácilmente a los idiomas locales.

Los puntos focales de PSHEA de la oficina de CARE en el país y los líderes de Recursos Humanos deben asegurarse de que el personal y el personal relacionado que no haya podido completar el aprendizaje en línea tengan acceso a este libro de trabajo. La formación se puede realizar de forma individual o en grupo. Una vez que se ha completado la capacitación, el nombre del alumno debe registrarse en el nivel de la oficina en el país, y se debe emitir un certificado de finalización al alumno. Se deben mantener registros de finalización ya que se verifica todos los años.

Este cuaderno de trabajo también se puede poner a disposición de los socios.

Si tiene preguntas relacionadas con este cuaderno de trabajo, comuníquese con el punto focal de PSHEA de la oficina de su país.

— Equipo de Salvaguardia y PSHEA de CARE USA

# Módulo 1: Introducción a PSHEA

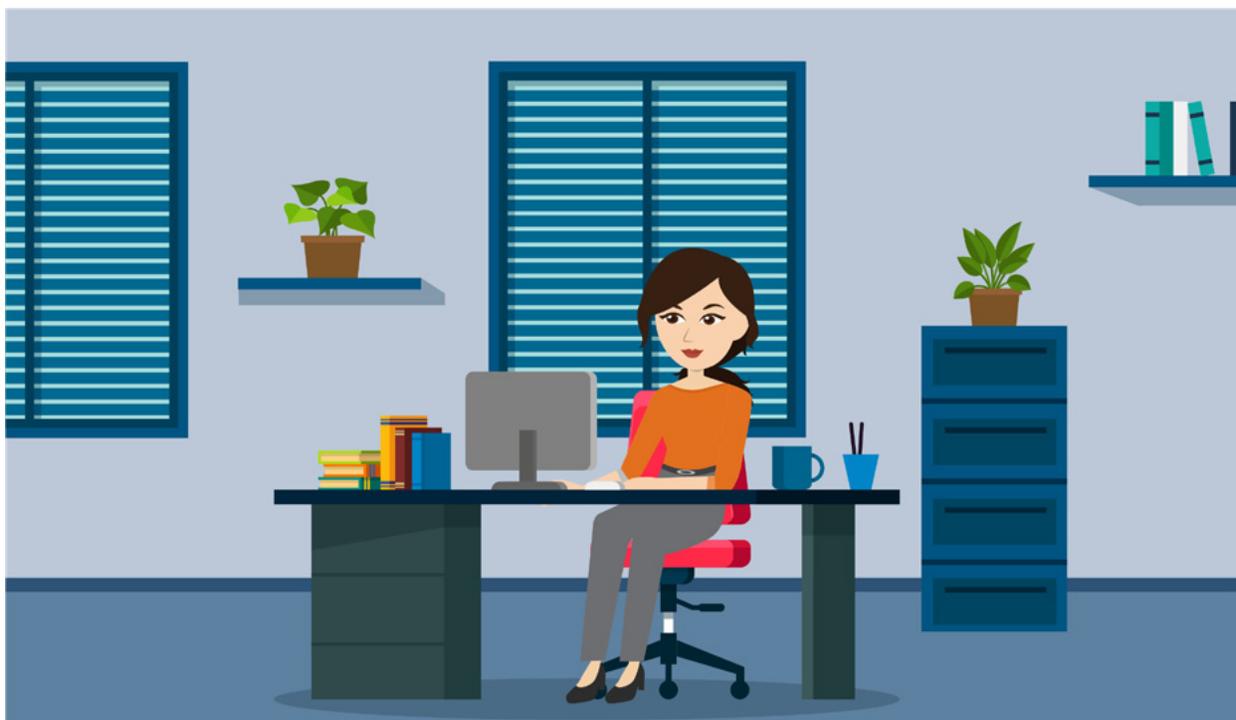
# Conozca a Jasmine

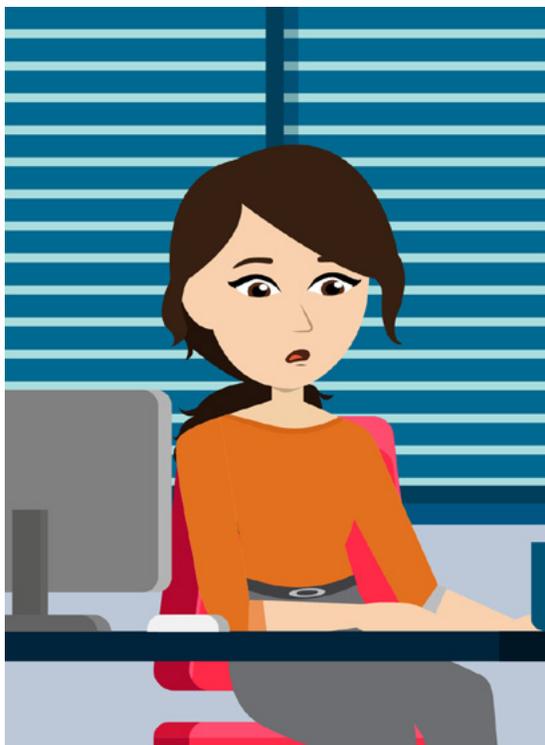
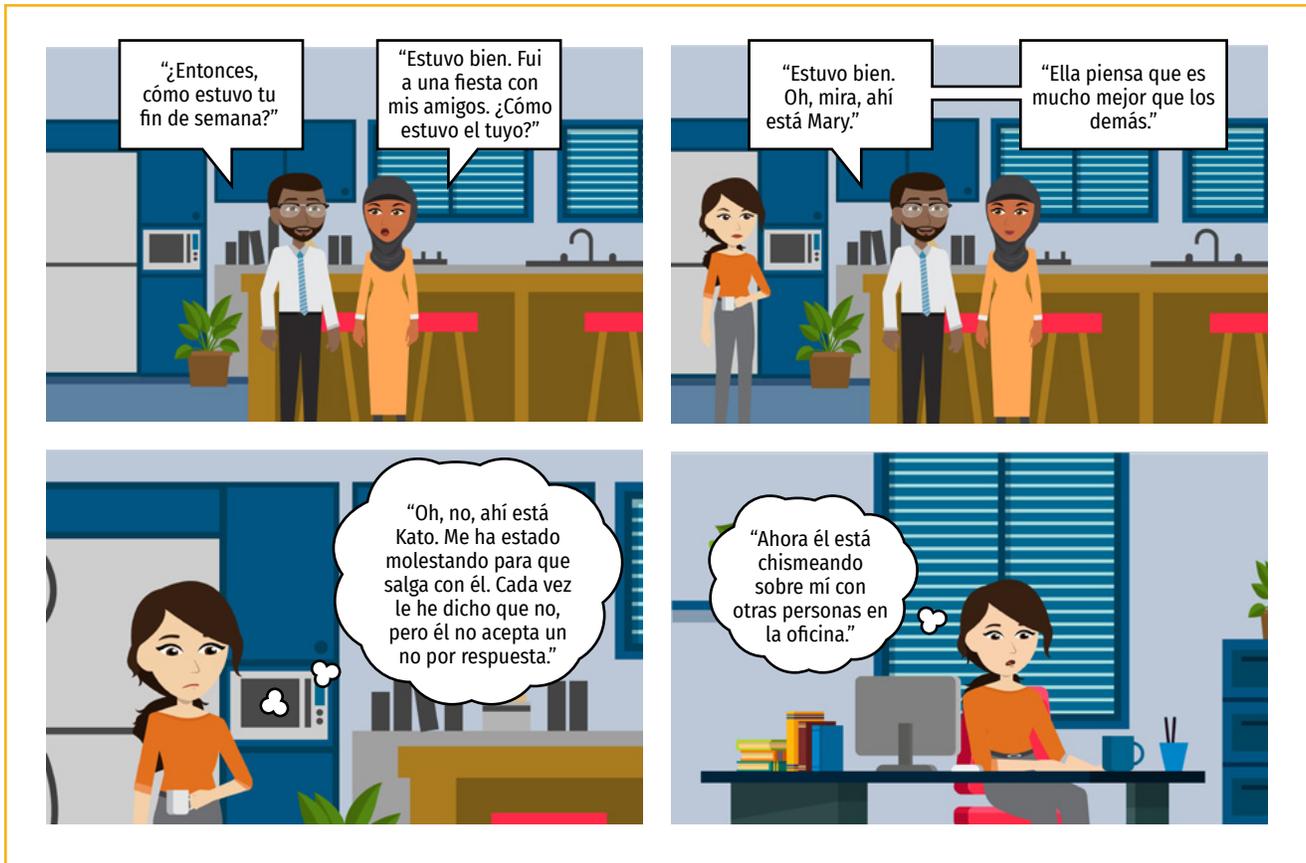


Hola, soy Jasmine y bienvenido(a) al curso. Lo(a) estaré guiando durante toda esta jornada. Antes de sumergirnos en este tema tan serio, me gustaría comenzar compartiendo con usted una de nuestras primeras historias breves e hipotéticas.

## La Historia de Mary

Mary es jefe de programa en una oficina de CARE. Recientemente, se ha encontrado con algunas situaciones cuestionables. Veamos qué sucedió ayer.





Es obvio que Mary se siente incómoda, degradada y humillada por los comentarios de su colega. Involucrarse en comportamientos como este no solo afecta a la persona que es el objetivo, sino al entorno laboral en general.

En este curso, exploraremos muchos escenarios diferentes en el que los y las participantes y el personal del programa CARE son acosados(as) sexualmente, explotados(as) e incluso abusados(as). También exploraremos cómo puede empoderarse para ayudar a prevenir estos problemas en el trabajo.



## Introducción

Este curso cubre temas sobre acoso sexual, explotación y abuso. Este curso puede ser sensible y desafiante si ha experimentado estos problemas o conoce a alguien que los haya experimentado. Este curso tiene la intención de empoderarlo(a) para evitar el acoso sexual, la explotación y el abuso para nuestro personal, socios(as) y participantes del programa.

Durante este curso, puede reconocer algunos comportamientos que ha experimentado o presenciado que otros experimentan. Este curso lo/la ayudará a identificar esos comportamientos y aprender cómo denunciarlos para crear un entorno de trabajo seguro para usted y los que lo/la rodean.

## En Las Noticias

Lamentablemente, el acoso sexual, la explotación y el abuso ocurren en nuestro sector y han atraído la atención de los medios a nivel global. Lea cada una de estas historias de noticias para obtener más información.

### Save the Children Sacudido por el Escándalo de Acoso Sexual

El Director Ejecutivo y el Director de Políticas e Incidencia de Save the Children UK fueron acusados de acosar sexualmente a varias colegas en 2015. En respuesta, ambos ejecutivos abandonaron la organización. Sin embargo, uno de los ejecutivos asumió un cargo de alto nivel en UNICEF, una organización del mismo sector. Luego de una investigación en el 2018, la Comisión de Caridad expresó su preocupación sobre si Save the Children “informó adecuadamente el alcance y la naturaleza” de los reclamos de conducta sexual inapropiada y permitió que este comportamiento continuara sin mayor investigación.

Este es un caso de encubrimiento de acoso sexual grave del personal por parte de una organización de ayuda humanitaria. Save the Children se vio afectada por muchas consecuencias, incluida una investigación sobre sus acciones y el retiro voluntario de solicitudes de nuevos fondos del Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) en 2018.

Lea más en: <https://www.devex.com/news/save-the-children-suspends-dfid-bidding-amid-sexual-misconduct-scandal-92634>

### Falta de Ética Sexual en Oxfam Plantea Más Preguntas

El escándalo de falta de ética sexual por Oxfam GB ha sacudido el sector de ayuda en los últimos años. En 2011, Oxfam creó un informe interno que mostraba que había investigado a altos funcionarios, incluido el entonces Director de Haití, por presunta explotación sexual y acoso. Hubo muchas acusaciones, incluyendo el personal de Oxfam que pagaba a mujeres haitianas por sexo durante la respuesta de ayuda humanitaria al terremoto de 2010 en Haití. Según un manual de capacitación de Oxfam de 2006, no prohibieron al personal pagar por trabajadoras sexuales porque “infringiría sus libertades civiles”. Desde entonces, Oxfam ha declarado que su código de conducta se ha actualizado para prohibir el pago por sexo.

Aunque Oxfam fue proactivo en disculparse y ha tomado medidas para cambiar sus políticas, muchas personas consideraron que no fue una respuesta rápida e integral. De hecho, el incidente provocó una investigación por parte de la Comisión de Caridad y el Comité de Desarrollo Internacional del Reino Unido (RU), el grupo parlamentario que analiza la ayuda del Reino Unido.

Lea más en: <https://www.devex.com/news/exclusive-oxfam-did-not-ban-staff-from-paying-for-sex-until-last-year-93220>

## A Dónde Necesita Ir Ahora el Movimiento #MeToo

¿Sabía que el movimiento #MeToo tiene más de una década? ¿Es hora de pensar a dónde debería ir después? El lema de las redes sociales #MeToo fue creado por la activista estadounidense Tarana Burke en 2006 para mostrar solidaridad con las víctimas de agresión sexual. En 2017, el lema se volvió viral, con más de 12 millones de publicaciones en Facebook en un solo día, cuando las celebridades de la industria cinematográfica de Hollywood fueron acusadas de mala conducta sexual. Desde entonces se ha compartido en más de 80 países alrededor del mundo.

Aunque a menudo se asocia con mujeres blancas y ricas en Hollywood, #MeToo ha crecido a lo largo de los años para incluir muchas más historias de mujeres de muchas culturas y áreas del mundo. Sin embargo, las activistas por los derechos de las mujeres dicen que queda más por hacer. Ranjana Kumari, directora del Centro de Investigación Social en Nueva Delhi, dice que el movimiento “tiene que bajar al nivel de una mujer de la aldea que está trabajando en las granjas de alguien en el campo... a una mujer trabajadora que está tratando de trabajar en la industria de la construcción o la construcción de la carretera, y es explotada por el contratista”. Esta explotación puede venir en forma de ser manoseada por otros, abuso verbal, avances sexuales no deseados y más.

**HECHO INTERESANTE:** En 1964, la Ley de Derechos Civiles declaró ilegal la discriminación en los Estados Unidos. Más de dos décadas después, en 1986, la Corte Suprema de los Estados Unidos protegió aún más a las personas al reconocer por primera vez el acoso en un entorno de trabajo hostil. En *Meritor Savings Bank v. Vinson*, una mujer mantuvo una relación sexual con su jefe por temor a perder su trabajo si terminaba la relación. En este caso, el Tribunal declaró que si Meritor Savings Bank, el empleador, sabía de los avances sexuales no deseados realizados por un empleado, el empleador es responsable de tomar medidas.

## ¿Trabaja en un entorno de trabajo hostil?

¿Sabía que los comentarios inapropiados que se escuchan pueden ser suficientes para crear un entorno de trabajo hostil? Considere situaciones como estas:

- Un(a) compañero(a) de trabajo hace un comentario sexualmente sugestivo sobre usted a otro(a) compañero(a) de trabajo
- Un(a) jefe hace una broma sexista a otro(a) jefe
- Un(a) compañero(a) de trabajo mira fijamente y hace gestos faciales groseros a otro(a) compañero(a) de trabajo

## Una Conversación Necesaria

Como acaba de ver en las noticias en todo el mundo, el acoso sexual, la explotación y el abuso se han convertido en un tema global.

Es más fácil tratar este tema cuando sucede en un lugar distante, pero puede ser difícil cuando está cerca de usted, ya sea en su comunidad, su lugar de trabajo, su región o en sus redes sociales.

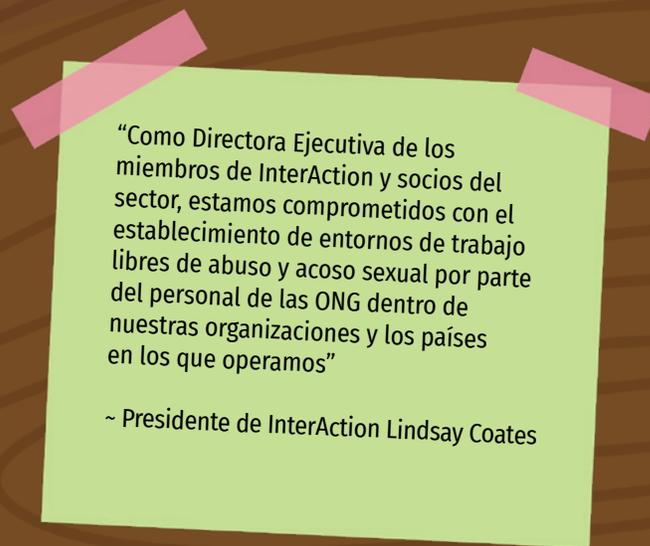
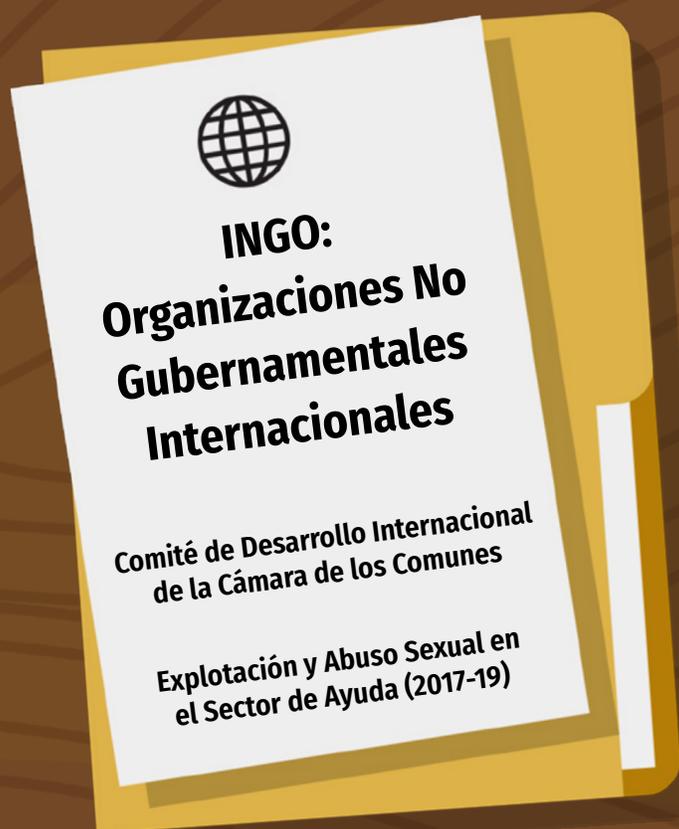
**El acoso sexual, la explotación y el abuso pueden ocurrir en cualquier lugar y a cualquier persona. Se están informando más casos de acoso sexual, explotación y abuso.**

**VEAMOS CÓMO OTRAS PERSONAS HAN ABORDADO ESTE TEMA.**

# Conversación de una Organización No Gubernamental Internacional (INGO)

Esta conversación ha sido priorizada recientemente en INGO debido a algunos casos importantes que salieron a la luz en el sector, lo que provocó una investigación en profundidad por parte del gobierno del Reino Unido. Un importante informe del gobierno, publicado como resultado del escándalo de Oxfam que ocurrió en Haití, encontró que el acoso sexual, la explotación y el abuso son endémicos en todo el sector de ayuda internacional. Ha resaltado una cultura establecida de complacencia entre los líderes

de estas organizaciones. La realidad de este hallazgo ha provocado un llamado a la acción. Más de 100 organizaciones firmaron el compromiso de InterAction en 2018 para eliminar el abuso sexual dentro de sus organizaciones y áreas de operación. Cuando se enfrentaron a una terrible realidad, pudieron enfrentar el reto con acción. Esta acción demuestra su compromiso de fortalecer las prácticas y políticas existentes e implementar nuevas para proteger tanto a su personal como a las personas a las que sirven.



# Una Conversación de CARE

Esto es también una conversación de CARE. Somos conocidos por nuestro compromiso inquebrantable con la dignidad de las personas; por lo tanto, no podemos ser complacientes en nuestra respuesta a este problema sectorial.

Las personas que trabajan en CARE, o están en comunidades donde CARE está involucrada, esperan y confían en que estarán libres de acoso sexual, explotación y abuso. Es por eso que debemos responder a nuestro llamado a la acción poniendo primero las necesidades de los/las sobrevivientes.

Comenzamos alineando nuestro trabajo con nuestra Misión, Visión, Enfoque y Valores.

Mantenemos un compromiso de vivir nuestros valores fundamentales. Trabajamos incansablemente para cumplir estos objetivos y proteger a las poblaciones vulnerables a las que servimos, pero CARE no es inmune al acoso sexual, la explotación y el abuso. Alentamos la presentación de informes y respondemos a estos. Debemos permanecer atentos y conscientes para asegurarnos de proteger a las personas a las que servimos.

## ¡COMIENZA CON NOSOTROS!

Esto nos involucra a todos (as), y todos (as) tenemos el poder para actuar. Necesitamos asegurarnos de que nuestro lugar de trabajo sea seguro para el personal y el personal relacionado, las comunidades a las que servimos y los/las participantes de nuestro programa.



**Acoso Sexual**

**Explotación**

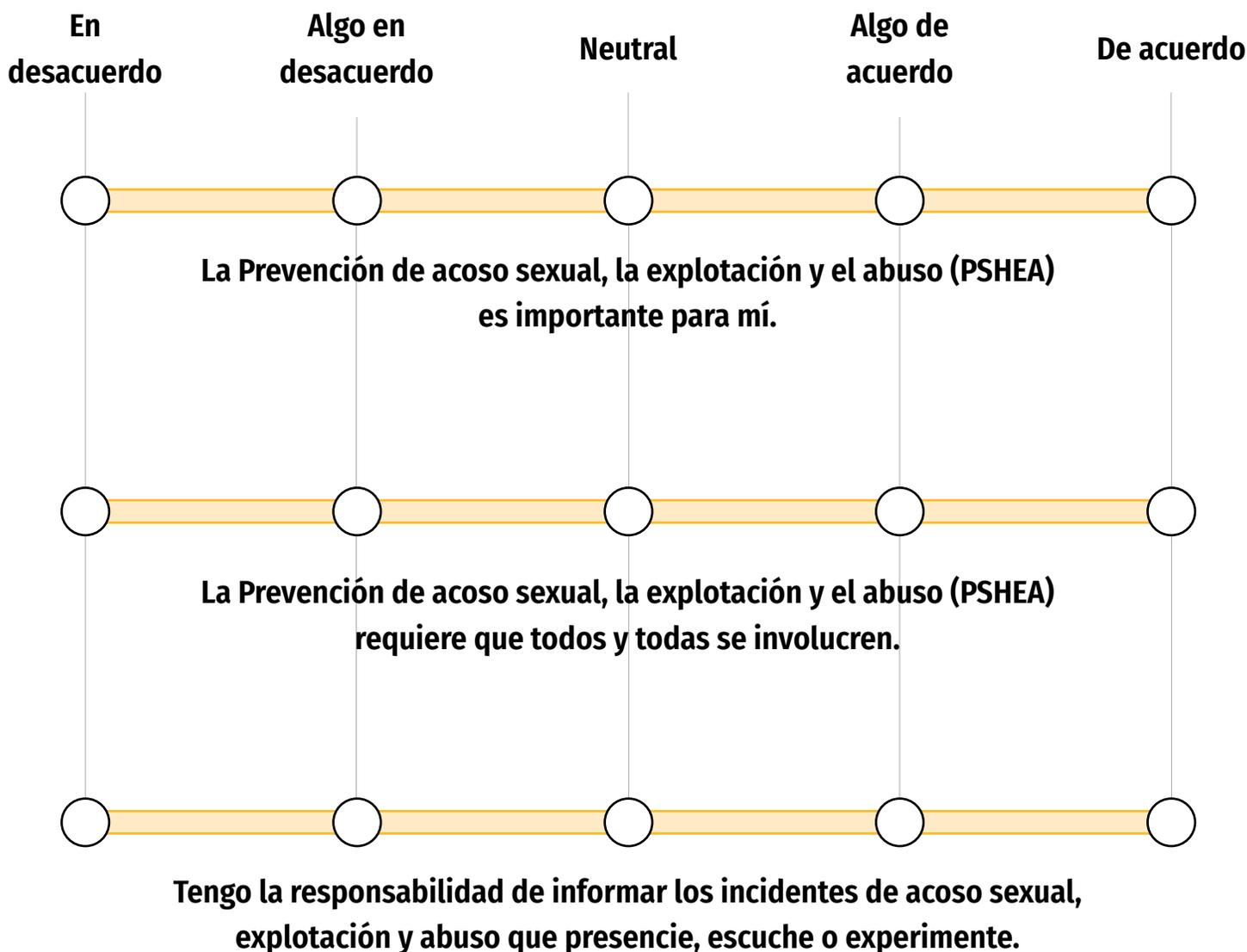
**Abuso**



**Seguridad para el personal, las comunidades que servimos y los/las participantes de nuestro programa**

# Una Conversación Personal

Eso lo/la deja a usted y a las contribuciones que puede hacer. Esta también es una conversación personal. ¿Tiene alguna conexión con este tema? ¿Qué significa para usted cuando escucha que tiene el poder de actuar y la obligación de informar? Reflexione sobre estas indicaciones y luego mueva los deslizadores a la respuesta que mejor represente su punto de vista.



# Conclusión

Al comienzo de este módulo, vimos lo que le sucedió a Mary. exploremos otro escenario hipotético. Mientras exploramos lo que podemos hacer para detener el acoso sexual, tenga en cuenta este escenario. Al final del curso, lo revisaremos desde una nueva perspectiva.

## La Historia de Trevor

Trevor ha sido Director de País durante 11 años y es conocido por su carisma y contribuciones al sector. De alguna manera es bien sabido, aunque no se ha discutido abiertamente, que ha tenido numerosas relaciones sexuales con personal femenino en su oficina. Muchos sienten que estos miembros del personal son tratados notablemente mejor que otras mujeres del equipo que no están románticamente involucradas con él.

### ¿ES ESTA UNA INSTANCIA QUE INVOLUCRA UNA POSIBLE FALTA DE ÉTICA PROFESIONAL SEXUAL?

Durante el resto de este curso, explorará este tema, cuándo y cómo informarlo, y su rol para prevenirlo.



# Módulo 2: ¿Qué es PSHEA?

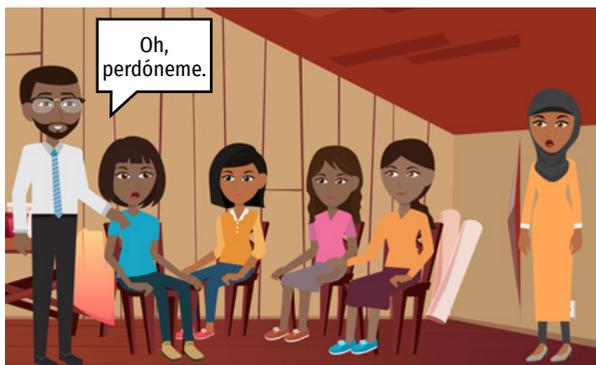
## Comencemos con otra historia.

### La Historia de Ziya

Ziya está compartiendo lo que ha estado sucediendo con su Director de País y los y las participantes del programa recientemente.



Ziya sabe que Kato ha estado con CARE durante los últimos cinco años y se ha dado a conocer por su arduo trabajo, compromiso con la misión de la organización y su capacidad para hacer las cosas. Kato es ciudadano del país donde CARE está presente y esto le ha dado un gran respeto en la comunidad.



Ziya incluso ha visto a Kato “accidentalmente” rozar a las jóvenes participantes del programa y luego mirar fijamente sus cuerpos.



Aunque no se ha discutido abiertamente, muchos miembros del personal han visto a Kato hacer comentarios a las participantes del programa, menores de 18 años, sobre su apariencia.



Ziya ha escuchado que algunas de las participantes del programa se sienten incómodas durante las reuniones comunitarias y tienen miedo de hablar.



En este módulo, vamos a explorar el lenguaje que CARE usa cuando hablamos de la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso, con sus siglas en inglés (PSHEA).

# Definiciones Esenciales

## Salvaguarda & PSHEA

Tenemos la responsabilidad de salvaguardar para garantizar que nuestro personal, operaciones y programas no hagan daño. Esto significa proteger a las poblaciones vulnerables del personal, los y las participantes del programa<sup>1</sup> (incluidos los/las niños/as<sup>2</sup>) y el personal relacionado contra el riesgo y la exposición al acoso sexual, la explotación y el abuso. **La Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso o PSHEA** (también conocido como PSEA) y la Protección infantil (CP) son formas de salvaguarda.

## Acoso Sexual

El acoso sexual es cualquier insinuación sexual, comentario, peticiones sexuales expresas o implícitas, contacto, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual no deseada, ya sea verbal, escrita o visual, por parte de cualquier persona a otra persona. Esto incluye el acoso sexual que se dirige a miembros del mismo sexo o del sexo opuesto e incluye el acoso basado en la orientación sexual.

El acoso sexual es inaceptable y se vuelve ilegal cuando:

- la sumisión a tal conducta se convierte en un término o condición de empleo implícito o explícito;
- la sumisión o rechazo de la conducta se utiliza como base para cualquier decisión de empleo;
- o la conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un individuo o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

## Explotación Sexual

La explotación sexual es cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, de poder diferencial o de confianza con fines sexuales. Esto incluye un intercambio de algún tipo, como sacar provecho monetario, social o político del acto sexual. Esto también podría denominarse “compensación”. Un ejemplo es un(a) Jefe(a) de programa que no proporciona ayuda alimentaria a un participante del programa a menos que él o ella participen en un acto sexual.

<sup>1</sup>UN/A PARTICIPANTE DEL PROGRAMA: Un/a participante del programa es alguien que recibe ayuda del programa de respuesta a emergencia o desarrollo de CARE. Los/las participantes del programa generalmente se consideran parte de una población vulnerable.

<sup>2</sup>NIÑO/A: CARE define a un/a niño/a como cualquier persona menor de 18 años, independientemente de las definiciones locales del país de cuándo un “niño” se convierte en un “adulto”. Un niño no puede dar su consentimiento para un acto sexual. Esta definición está basada en la edad especificada en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CDN) y es ampliamente aceptada en todo el sector.

---

## Abuso Sexual

El abuso sexual es la intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas. El abuso sexual infantil es la participación de un(a) niño(a) en una actividad sexual que no comprende completamente, para la cual no está preparado(a) evolutivamente y no puede dar su consentimiento, o que viola las leyes o los tabúes sociales de la sociedad. Esto incluye la coerción de un(a) niño(a) para participar en cualquier actividad sexual ilegal, el uso explotador de un(a) niño(a) en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales o el uso explotador de actuaciones y materiales pornográficos.

Los/las niños(as) pueden ser abusados sexualmente por otros niños(as). Otras formas de abuso son el abuso emocional<sup>3</sup>, la negligencia<sup>4</sup> y el abuso físico<sup>5</sup>.

---

## Punto Focal de PSHEA

Un Punto focal de PSHEA (PF) es la persona designada para ayudar al personal a denunciar el acoso sexual, la explotación y el abuso. El PF de PSHEA asegura que los informes se realicen de manera adecuada, se gestionen de manera adecuada y sensible y que los/las sobrevivientes se mantengan informados(as). El PF de PSHEA no investiga los informes de PSHEA. Todas las investigaciones de informes son dirigidas por un/a investigador(a) imparcial y capacitado(a) en PSHEA<sup>6</sup>.

El PF de PSHEA crea conciencia sobre PSHEA a nivel de Oficina de País. Además, apoyan al Director(a) de País y al Equipo de Salvaguarda y PSHEA en todos los aspectos de PSHEA. Sin embargo, la responsabilidad de administrar PSHEA en la Oficina de País (OP) sigue siendo del/de la Director(a) de País.

---

<sup>3</sup>El abuso emocional puede ser difícil de identificar porque no hay signos externos de abuso. El abuso emocional suele ser una expresión verbal como gritar, criticar constantemente o usar lenguaje amenazante. El abuso emocional puede perjudicar la autoestima y los sentimientos de autoconfianza.

<sup>4</sup>La negligencia es difícil de identificar. La negligencia ocurre cuando un/a niño(a) o un adulto no tienen alimentos, vivienda, ropa o atención médica adecuados. La negligencia emocional ocurre cuando un padre no brinda suficiente apoyo emocional o presta poca atención a un/a niño(a).

<sup>5</sup>El abuso físico es la forma de abuso más fácil de reconocer. El abuso físico puede ser cualquier tipo de golpes, sacudidas, quemaduras, pellizcos, mordiscos, asfixias, violencia, azotes y otras acciones que causan lesiones físicas, dejan marcas o causan dolor.

<sup>6</sup>Un(a) investigador(a) de PSHEA es un miembro del personal de CARE, que ha recibido capacitación intensiva sobre cómo investigar de manera sensible los informes de SHEA, manteniendo la confidencialidad y un enfoque centrado en el/la sobreviviente.

---

## Sobreviviente

Un/una sobreviviente es una persona que es, o ha sido, acosada sexualmente, explotada o abusada (SHEA). El término 'sobreviviente' implica fuerza, resiliencia y la capacidad de sobrevivir. Podrá ver el término 'víctima' para referirse a la víctima de las acciones del presunto perpetrador. Sin embargo, esto no pretende negar la dignidad y la voluntad de esa persona como individuo.

Estamos comprometidos a garantizar que nuestra respuesta al acoso sexual, la explotación y el abuso esté centrada en el/la sobreviviente. Estar centrado en el/la sobreviviente significa que las necesidades, preferencias y deseos del/de la sobreviviente<sup>7</sup> guían el proceso y las acciones tomadas en el manejo de la denuncia. Cuando respondemos a un informe<sup>8</sup> usando nuestro enfoque centrado en el/la sobreviviente, la respuesta es imparcial y no impuesta. La confidencialidad<sup>9</sup> y el consentimiento informado se priorizan en cada etapa del proceso.

---

<sup>7</sup>Si el/la sobreviviente es menor de 18 años, se constituye como abuso infantil<sup>10</sup> y se debe informar a las autoridades.

<sup>8</sup>INFORME: Un informe es algo que un/a sobreviviente de SHEA o alguien que es testigo de SHEA presenta para detener SHEA y apoyar un entorno seguro para todos.

<sup>9</sup>CONFIDENCIALIDAD: La confidencialidad es algo que intentamos mantener durante todo el proceso de investigación. La información solo está disponible para un pequeño número de personas autorizadas.

<sup>10</sup>NIÑO/A: CARE define a un/una niño(a) como cualquier persona menor de 18 años, independientemente de las definiciones locales del país de cuándo un(a) "niño/a" se convierte en un "adulto". Un(a) niño/a no puede dar su consentimiento para un acto sexual. Esta definición está basada en la edad especificada en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CDN) y es ampliamente aceptada en todo el sector.

## Definiciones en Contexto

Ahora que comprende algunos términos, practiquemos el uso de algunos de ellos en el lenguaje que usaría en el trabajo. Complete los espacios con las palabras o frases correctas.

### **Banco de Palabras:**

**Salvaguarda & PSHEA**

**Acoso Sexual**

**Explotación Sexual**

**Abuso Sexual**

**Punto Focal de PSHEA**

**Sobreviviente**

Tenemos la responsabilidad de \_\_\_\_\_ para garantizar que nuestro personal, operaciones y programas no hagan daño.

\_\_\_\_\_ es cualquier insinuación sexual, comentario, peticiones sexuales expresas o implícitas, contacto, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual no deseada.

\_\_\_\_\_ es cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales.

\_\_\_\_\_ es la intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

El \_\_\_\_\_ asegura que los informes se realicen de manera adecuada, se gestionen de manera adecuada y sensible y que los/las sobrevivientes se mantengan informados.

Estamos comprometidos a garantizar que nuestra respuesta al acoso sexual, la explotación y el abuso esté centrada en el/la \_\_\_\_\_

Cuando sabe cómo usar estos términos de manera apropiada, ayuda a empoderarse a sí mismo(a) y a los que le rodean.

# Más Definiciones Esenciales

Aquí hay más del lenguaje utilizado para hablar sobre salvaguarda. Tómese su tiempo para revisar porque usará estas definiciones en la próxima actividad.

---

## El Acecho de Menores con Fines de Abuso

El acecho de menores con fines de abuso es un proceso utilizado con mayor frecuencia por personas con un interés sexual en los/las niños(as)<sup>11</sup> para inducir a un(a) niño(a) para el abuso sexual. A menudo se planifica con mucho cuidado y puede llevarse a cabo durante semanas, meses o incluso años. El acecho de menores con fines de abuso consiste en hacer que la víctima piense que el sexo con el/la delincuente es normal o que no tiene otra opción. Los/las delincuentes hacen esto creando una relación y una conexión emocional, y a menudo trabajan en profesiones donde tienen acceso a poblaciones vulnerables.

Uno de los aspectos más negativos del acecho de menores con fines de abuso es la forma en que imita las relaciones genuinamente positivas. Esto puede dejar a sus víctimas muy inseguras sobre en quién confiar, presumiendo a veces que no pueden confiar en nadie, incluso en personas que parecen ser amables y atentas.

El acecho de menores con fines de abuso puede ocurrir en persona y en línea. El acecho de menores con fines de abuso también puede ocurrirle a los adultos.

---

## Derechos y Consentimiento Conyugal

En algunos países, la ley establece que una vez casadas, las personas tienen derecho a tener relaciones sexuales con su pareja, incluso cuando la pareja no da su consentimiento. Este es un derecho conyugal, que se considera ejecutable por ley.

Sin embargo, CARE cree que siempre se requiere consentimiento antes del contacto sexual. Si no se da el consentimiento o no se puede dar<sup>12</sup> y ocurre contacto sexual, el acto es agresión o violación sexual. Estos son actos delictivos graves.

El consentimiento no puede suponerse. La ausencia de la palabra “no” no es consentimiento. La comunicación abierta es fundamental, y si hay dudas, pregunte.

---

<sup>11</sup>NIÑO/A: CARE define a un/a niño/a como cualquier persona menor de 18 años, independientemente de las definiciones locales del país de cuándo un/a “niño/a” se convierte en un “adulto”. Un/a niño/a no puede dar su consentimiento para un acto sexual. Esta definición está basada en la edad especificada en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CDN) y es ampliamente aceptada en todo el sector.

<sup>12</sup>El consentimiento no puede ser otorgado por un(a) niño(a)

---

## Imágenes de Abuso Sexual Infantil

Las imágenes de abuso sexual infantil son representaciones o exhibiciones visuales sexualmente explícitas de un(a) niño(a). Ver imágenes de abuso sexual infantil no es un delito sin víctimas, es un acto de abuso sexual infantil. Si ve estas imágenes, está cometiendo un delito. Esto está estrictamente prohibido y se informará a las autoridades.

No usamos el término pornografía infantil, ya que es una tergiversación de las circunstancias de la imagen que se está viendo. Las imágenes sexualmente explícitas de niños o niñas son imágenes de abuso sexual infantil, ya que un niño no puede dar su consentimiento.

La pornografía está prohibida en dispositivos, redes y en el trabajo de CARE.

---

## Trabajadores(as) Sexuales

Los/las trabajadores(as) sexuales son personas que reciben dinero o productos a cambio de servicios sexuales y que conscientemente definen esas actividades como generadoras de ingresos, incluso si no consideran el trabajo sexual como su ocupación.

Algunas poblaciones vulnerables pueden verse obligadas a tener relaciones sexuales de tipo transaccional (comida o refugio a cambio de sexo) como una forma de sobrevivir y proteger a sus familias. Esto se conoce como sexo de supervivencia. Estas personas se dedican al trabajo sexual a través de la desesperación, no como una elección. Algunas pueden verse obligadas a realizar trabajo sexual a través del tráfico de personas o la esclavitud.

CARE no tolera la contratación de trabajadores(as) sexuales (que pagan por sexo) ni ningún tipo de sexo transaccional por parte del personal o personal relacionado. Esta regla se aplica incluso en países donde el trabajo sexual es legal. La contratación de trabajadores(as) sexuales o la explotación de personas vulnerables a través del “sexo de supervivencia” transaccional es un acto de falta de ética profesional grave.

---

## Poligamia

La poligamia es la práctica o costumbre de tener más de una esposa o esposo al mismo tiempo. Reconocemos que la poligamia se practica en algunos de los países en los que trabajamos.

## Espectador(a)

Un(a) espectador(a) es una persona que está presente cuando tiene lugar un evento pero que no está directamente involucrado(a). Los/las espectadores(as) pueden estar presentes cuando ocurre acoso sexual, explotación o abuso, o pueden ser testigos de las circunstancias que conducen a estos delitos.

Es posible que haya escuchado el término “intervención del espectador” para describir una situación en la que alguien que no está directamente involucrado interviene para cambiar el resultado. La intervención puede darle a la persona por la que está preocupado la oportunidad de llegar a un lugar seguro o abandonar la situación.

**Estamos comprometidos a garantizar que nuestra respuesta al acoso sexual, la explotación y el abuso esté centrada en el/la sobreviviente.**

**Estar centrado en el/la sobreviviente significa que las necesidades, preferencias y deseos del/de la sobreviviente\* guían el proceso y las acciones tomadas en el manejo de la denuncia. Cuando respondemos a un informe usando nuestro enfoque centrado en el/la sobreviviente, la respuesta es imparcial y no impuesta. La confidencialidad y el consentimiento informado se priorizan en cada etapa del proceso.**



---

\* Un/una sobreviviente es una persona que es, o ha sido, acosada sexualmente, explotada o abusada (SHEA). El término 'sobreviviente' implica fuerza, resiliencia y la capacidad de sobrevivir. Podrá ver el término 'víctima' para referirse a la víctima de las acciones del presunto perpetrador. Sin embargo, esto no pretende negar la dignidad y la voluntad de esa persona como individuo.

## Definiciones en Contexto

Ahora que comprende algunos términos, practiquemos el uso de algunos de ellos en el lenguaje que usaría en el trabajo. Complete los espacios con las palabras o frases correctas.

### **Banco de Palabras:**

**El Acecho de Menores con**

**Fines de Abuso**

**Derechos y**

**Consentimiento**

**Conyugal**

**Consentimiento**

**Imágenes de Abuso Sexual**

**Infantil**

**Trabajadores(as) Sexuales**

**Poligamia**

**Espectador(a)**

La \_\_\_\_\_ es la práctica o costumbre de tener más de una esposa o esposo al mismo tiempo. Reconocemos que la poligamia se practica en algunos de los países en los que trabajamos.

CARE no tolera la contratación de \_\_\_\_\_ (que pagan por sexo) ni ningún tipo de sexo transaccional por parte del personal o personal relacionado.

Ver \_\_\_\_\_ es un acto de abuso sexual infantil y se informará a las autoridades.

Un \_\_\_\_\_ es una persona que está presente cuando tiene lugar un evento pero que no está directamente involucrada.

Si el \_\_\_\_\_ no se da, entonces el acto puede ser agresión o violación sexual.

\_\_\_\_\_ es un proceso utilizado por personas con un interés sexual en los(las) niños(as) para preparar a un(a) niño(a) para el abuso sexual. El acecho de menores con fines de abuso también puede ocurrirle a los adultos.

Cuando sabe cómo usar estos términos de manera apropiada, ayuda a empoderarse a sí mismo(a) y a los que le rodean.

## Recordando a Ziya – Repaso

Reflexionando sobre la historia que escuchó antes, ¿qué fue lo que Ziya vio a Kato hacer?



**Acoso Sexual de un/a  
Participante del Programa**

**Explotación Sexual**

**Acecho de Menores  
con Fines de Abuso**

**Poligamia**

**Encierre en un círculo su elección y luego pase  
a la página siguiente para ver la respuesta.**

## Recordando a Ziya – Explicación

Reflexionando sobre la historia que escuchó antes, ¿qué fue lo que Ziya vio a Kato hacer?



### Acoso Sexual de un/a Participante del Programa

El acoso sexual es cualquier insinuación sexual, comentario, peticiones sexuales expresas o implícitas, contacto, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual no deseada, ya sea verbal, escrita o visual, por parte de cualquier persona a otra persona. Los comportamientos repetidos de Kato de mirar fijamente y tocar de forma inoportuna son formas de acoso sexual. Debido a su posición de poder, esto eventualmente podría convertirse en explotación sexual.

**Exploraremos la delgada línea entre el acoso y la explotación sexual en el próximo módulo.**

### Acecho de Menores con Fines de Abuso

Aunque los comportamientos repetidos de Kato están dirigidos a los/las niños(as), él no les está engañando. El acecho de menores con fines de abuso es el proceso de construir una relación y una conexión emocional, donde la víctima piensa que el abuso sexual es normal o siente que no tiene otra opción. Los/las participantes del programa tienen muy claro que sus interacciones con Kato son incómodas y extrañas.

### Explotación Sexual

Aquí hay dinámicas de poder en juego, y el comportamiento de Kato podría eventualmente convertirse en explotación sexual. Sin embargo, la explotación sexual implica un intercambio. Kato no está reteniendo ni proporcionando nada a las niñas si no cumplen con las solicitudes sexuales.

### Poligamia

Los comportamientos repetidos de Kato de mirar fijamente y tocar de forma inoportuna no son poligamia. La poligamia es la práctica o costumbre de tener más de una esposa o esposo al mismo tiempo.

# Conclusión

Ahora tiene una mejor comprensión de los términos utilizados al describir la falta de ética profesional sexual. El conocimiento es poder y, cuanto mejor comprenda estos conceptos, más poder tendrá para mantenerse a usted y a quienes lo rodean a salvo del acoso sexual, la explotación y el abuso.



# Módulo 3: Una Progresión de Comportamientos

# Una Progresión de Comportamientos



Comencemos con otra historia.

Haruo, un empleado de alto nivel de CARE, comparte lo que ha estado sucediendo con Eva, una trabajadora remunerada del hogar que ha estado limpiando su casa. Eva fue anteriormente participante del programa de CARE.

## La Historia de Lily

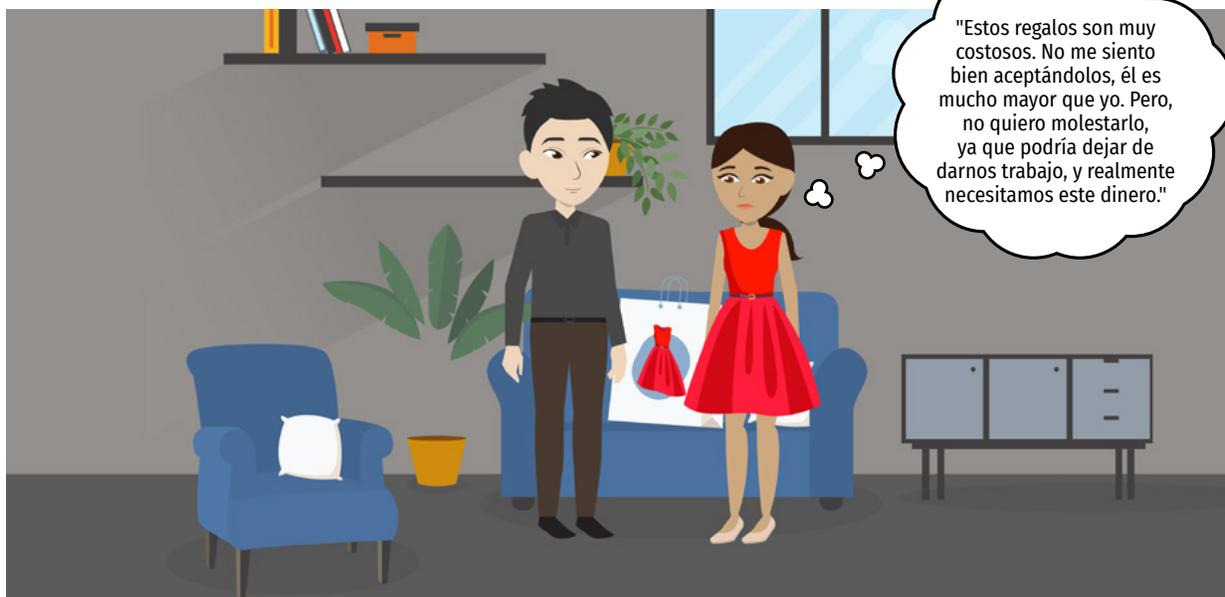
Eva ha trabajado para Haruo durante tres años y Haruo se ha hecho amigo de ella y su familia. Pero entonces, algo le sucedió a Eva.





Después de unos pocos días de que Lily empezara a trabajar para Haruo, él comenzó a dejarle pequeños obsequios.

Días después, Haruo comenzó a comprarle obsequios más grandes como joyas y ropa.



Posteriormente, cuando Lily estaba usando lo que él le había regalado, Haruo le hizo una pregunta.

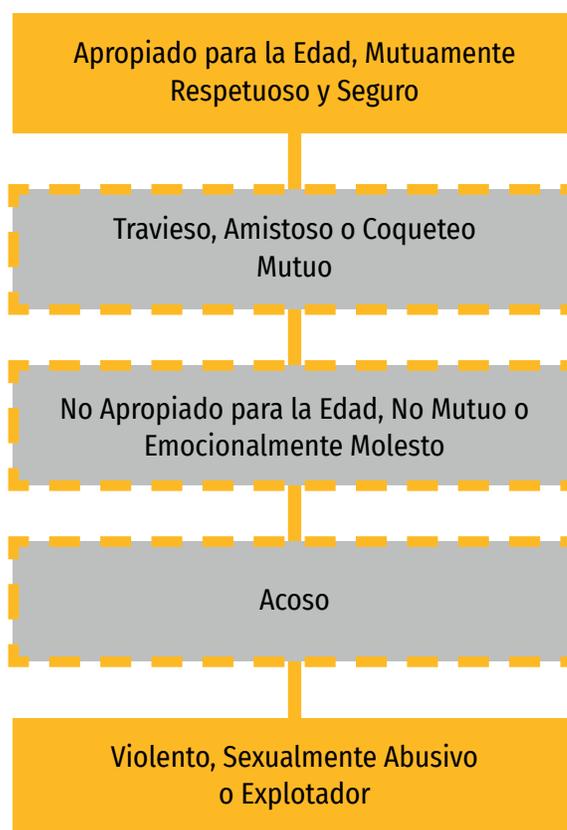


**En este módulo, exploraremos varios escenarios y preguntas relacionadas al acoso sexual, la explotación y el abuso sexual.**

## Como suele ser el caso, puede resultarle difícil clasificar el comportamiento de Haruo. No era apropiado, pero tampoco era violento.

Todas nuestras interacciones personales existen en una sucesión o rango de comportamientos que se pueden dividir en categorías. Es importante tener en cuenta que estas categorías no están totalmente separadas y no son distintas. Esto se debe a que las situaciones a menudo pueden ser engañosas, abiertas a la interpretación e incluir muchas zonas grises. Sin embargo, cuando se aprende por primera vez sobre la progresión de comportamientos, las categorías hacen que sea más fácil de entender.

En un extremo de la sucesión, hay un comportamiento apropiado para la edad, mutuamente respetuoso y seguro. Un ejemplo es la salida consensuada entre dos adultos.



En el otro extremo de la sucesión está el comportamiento que es violento, sexualmente abusivo o explotador. Ejemplos incluyen la explotación sexual y violación. Muy a menudo, los informes de acoso sexual, explotación y abuso sexual que se presentan a las organizaciones están en algún punto intermedio.

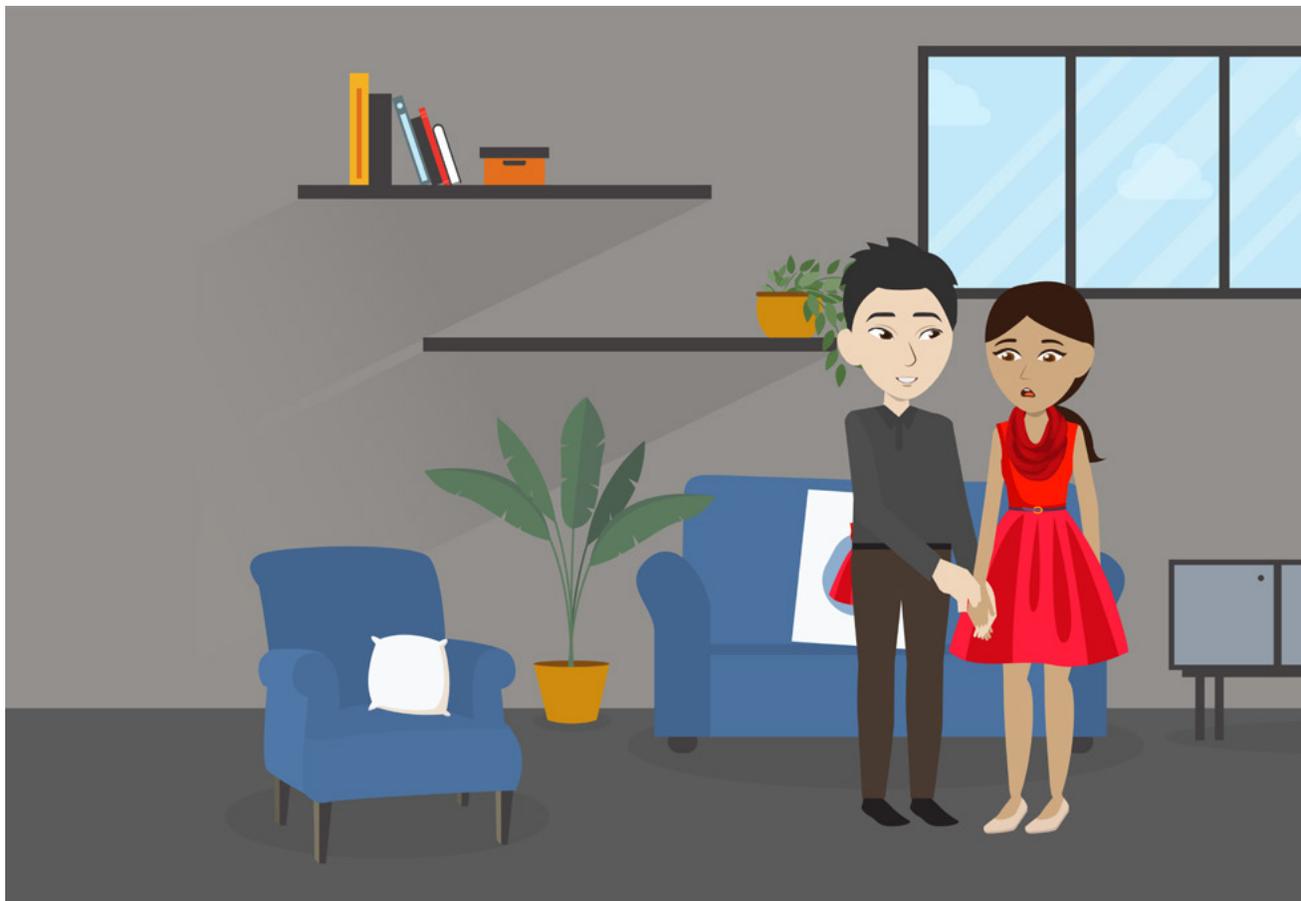
## Una “zona gris” es una situación que puede ser difícil de juzgar o está abierta a la interpretación.

**Ejemplos de las zonas grises de la progresión de comportamientos incluyen:**

**Travieso, Amistoso o Coqueteo Mutuo:**  
Platónico (no sexual), coqueteos amistosos entre dos adultos que consienten

**No Apropiado para la Edad, No Mutuo o Emocionalmente Molesto:**  
Hacer comentarios sexualmente despectivos

**Acoso:**  
Manosear o tocar inapropiadamente a otros



## ¿Dónde cree que el comportamiento de Haruo cae dentro de esta progresión de comportamientos?

### **Travieso, Amistoso o Coqueteo Mutuo:**

Platónico (no sexual), coqueteos amistosos entre dos adultos que consienten

### **No Apropiado para la Edad, No Mutuo o Emocionalmente Molesto:**

Hacer comentarios sexualmente despectivos

### **Acoso:**

Manosear o tocar inapropiadamente a otros

### **El comportamiento de Haruo es no apropiado para la edad**

Haruo es un adulto y Lily es una niña (menor de 18 años). Además no era mutuo, ya que Lily no fomentaba ninguno de los comportamientos de Haruo. Por último, era emocionalmente molesto para Lily, ya que se sentía incómoda aceptando los obsequios. Lo que Haruo está haciendo es **No apropiado para la edad, No es mutuo y sí es Emocionalmente molesto** para Lily. También es una forma de captación de menores con fines de abuso.

## Más escenarios



### Imani y Santiago

Imani y Santiago son recién graduados de la universidad y están en sus veintitantos años. Acaban de comenzar a trabajar como representantes de campo para la misma Organización no gubernamental internacional (ONGI). Durante su tiempo juntos en el trabajo, se han sentido atraídos el uno por el otro. Santiago decide invitar a Imani a cenar. Imani dice que sí. Salen y lo pasan muy bien en la cena. Deciden que les gustaría pasar más tiempo juntos. Aunque todavía no es una relación seria, deciden informar al Jefe de Recursos Humanos de la Oficina de País (OP) que están saliendo juntos. Quieren que esto se mantenga confidencial, pero reconocen que su relación podría crear un conflicto de interés.

### ¿Dónde cae este escenario en la progresión de comportamientos?

Apropiado para la Edad,  
Mutuamente Respetuoso y Seguro

Travieso, Amistoso o Coqueteo  
Mutuo

No Apropiado para la Edad, No  
Mutuo o Emocionalmente Molesto

Acoso

Violento, Sexualmente Abusivo  
o Explotador



## Amir y Andrea

Amir es un alto miembro del personal local en un equipo de programas que responde a la crisis de sequía. El equipo acaba de solicitar personal adicional para escalar la respuesta. Cuando Amir conoció a Andrea, la nueva trabajadora del área de distribución, sintió que rápidamente se hicieron buenos amigos y tenían mucho en común. Amir le pidió a ella salir con él. Andrea declinó cortésmente y volvió a su trabajo. Amir pensó que ella debía estar preocupada por salir con un compañero de trabajo y que necesitaba algo que la convenciera para saber que esa práctica estaba bien. En repetidas ocasiones intentó persuadirla e invitarla a salir. Andrea se sintió tan incómoda por estas interacciones, que comenzó a evitar trabajar conjuntamente con Amir. ¿Dónde cae este escenario en la progresión de comportamientos?

### ¿Dónde cae este escenario en la progresión de comportamientos?

Apropiado para la Edad,  
Mutuamente Respetuoso y Seguro

Travieso, Amigoso o Coqueteo  
Mutuo

No Apropiado para la Edad, No  
Mutuo o Emocionalmente Molesto

Acoso

Violento, Sexualmente Abusivo  
o Explotador



## Daniel y Lourdes

Daniel y Lourdes son pasantes del programa de la misma universidad y recientemente comenzaron a trabajar para CARE. Se conocen desde hace un tiempo. Les gusta compartir risas, bromas apropiadas y, a veces, burlarse el uno del otro y coquetear. Sin embargo, su relación es puramente platónica (no sexual) y ellos son conscientes de que deben seguir siendo profesionales con sus compañeros y compañeras de trabajo.

### ¿Dónde cae este escenario en la progresión de comportamientos?

Apropiado para la Edad,  
Mutuamente Respetuoso y Seguro

Travieso, Amistoso o Coqueteo  
Mutuo

No Apropiado para la Edad, No  
Mutuo o Emocionalmente Molesto

Acoso

Violento, Sexualmente Abusivo  
o Explotador



## Victor e Isabella

Victor es Gerente del Programa de Emergencias. Él es responsable de la distribución de alimentos. Isabella, una participante del programa, y su hija de 12 años hablaron con Víctor en su sitio de distribución de alimentos. Ella compartió con él que también necesitan otros servicios de salud, como consejería. Víctor dijo que podría ayudarlas a recibir estos servicios, si Isabella le permitía tener relaciones sexuales con su hija. ¿Dónde cae este escenario en la progresión de comportamientos?

### ¿Dónde cae este escenario en la progresión de comportamientos?

Apropiado para la Edad,  
Mutuamente Respetuoso y Seguro

Travieso, Amistoso o Coqueteo  
Mutuo

No Apropiado para la Edad, No  
Mutuo o Emocionalmente Molesto

Acoso

Violento, Sexualmente Abusivo  
o Explotador

## Una Progresión de Comportamientos – Respuestas

### **Imani y Santiago**

Apropiado para la Edad,  
Mutuamente Respetuoso y Seguro

Imani y Santiago están involucrados en un comportamiento apropiado para la edad, mutuamente respetuoso y seguro. Ambos tienen más de 18 años. Son conscientes de que su relación podría crear un conflicto de interés. Han informado esto para garantizar que sean transparentes y que Recursos Humanos pueda considerar cualquier cambio en las prácticas de trabajo.

### **Amir y Andrea**

Acoso

Amir está acosando sexualmente a Andrea. Cuando él continuó tratando de persuadirla, no solo la hizo sentir incómoda, sino que afectó negativamente su desempeño laboral.

### **Daniel y Lourdes**

Travieso, Amistoso  
o Coqueteo Mutuo

Daniel y Lourdes están demostrando un comportamiento travieso y amigable. Ambos están coqueteando entre sí de una manera que no viola la política y es respetuosa y cómoda para ambos.

### **Victor e Isabella**

Violento, Sexualmente Abusivo  
o Explotador

Victor está explotando sexualmente a Isabella y su hija. Al sugerir que cualquier apoyo adicional o básico depende de cualquier acto sexual (ya sea por parte de ella o de su hija) es explícitamente explotador, contra la política de CARE e ilegal.

# Clasificar los Comportamientos Grises

Ahora que ha explorado cinco tipos de comportamientos a lo largo de la sucesión, incluida la historia de Lily, exploremos algunos ejemplos que no encajan fácilmente en una de las categorías.

**Esto es lo que llamamos “zonas grises”, que es cuando las reglas no son claras o no está seguro (a) de lo que está bien o mal. Estos pueden ser difíciles de clasificar.**

Cuando una situación se ve como una zona gris, es cuando los pequeños detalles pueden marcar una gran diferencia sobre dónde caen los comportamientos particulares en la progresión de comportamientos.



**Por ejemplo,**

si el comportamiento de coqueteo de Daniel y Lourdes fue excesivo e hizo que algunos de sus colegas en la oficina se sintieran incómodos o incómodas, eso podría cambiar la categoría de coqueteo mutuo a crear potencialmente un entorno de trabajo hostil para sus compañeros y compañeras de trabajo.

**En otros casos, los detalles significativos pueden cambiar, pero el comportamiento subyacente en la sucesión sigue siendo el mismo.**

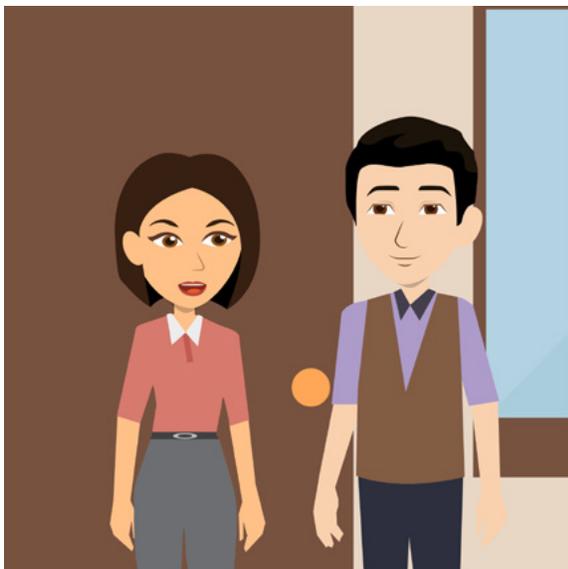


**Por ejemplo,**

si Víctor le ofreció a Isabella más alimentos y apoyo continuo a cambio de tener relaciones sexuales con ella, en lugar de con su hija de 12 años, su comportamiento sería explotador, contra la política de CARE e ilegal.

# Clasificar las Zonas Grises

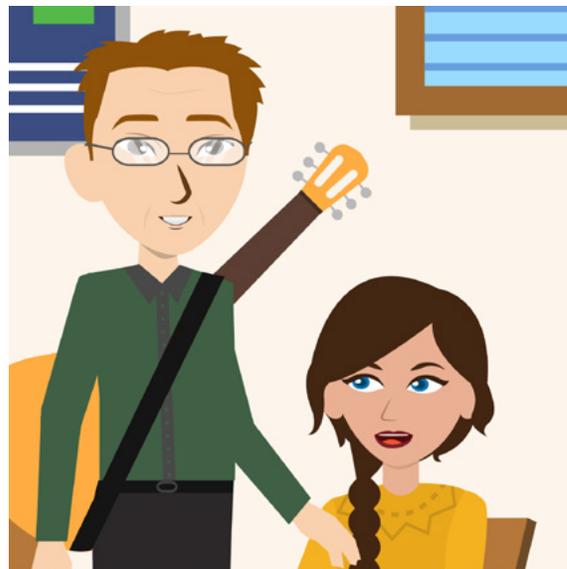
Aquí hay dos ejemplos más de zonas grises. Lea cada escenario y aprender sobre el área gris.



En un evento comunitario, ve a un miembro del personal de alto nivel y un(a) participante del programa que comparten una broma y posiblemente estén coqueteando. Su instinto es que hay algo sexual ocurriendo entre ellos(as) , pero no sabe lo que es y no tiene ninguna prueba.

## Zona Gris:

Esto podría ser un intercambio inocente entre ellos. Aunque usted no tiene evidencia de que algo inapropiado esté sucediendo, su reacción instintiva está diciendo algo diferente. Es por eso que esta es una zona gris. Debe informar su sospecha para que se puedan establecer los hechos y asegurarnos de que no se está perjudicando a ningún(a) participante del programa



En el campo se ve a un Oficial del Programa que parece estar pasando tiempo con los mismos niños y niñas cada día. Él juega con ellos(as) y ha desarrollado una relación cercana con algunos de ellos(as).

## Zona Gris:

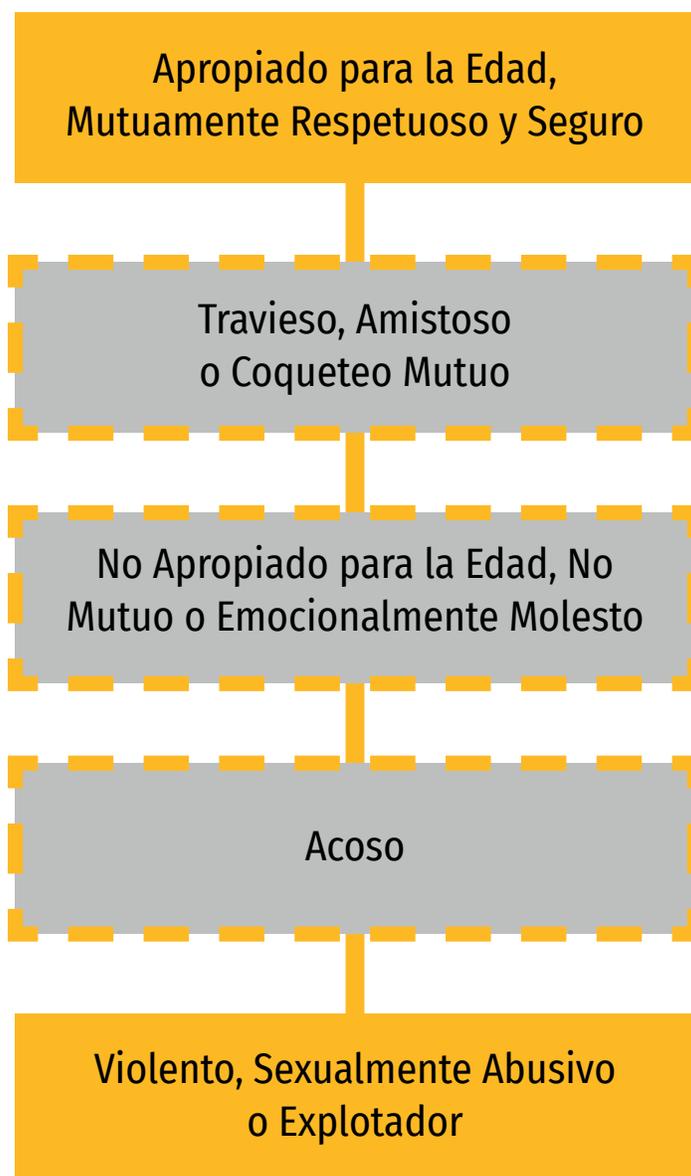
No ha visto ningún comportamiento inapropiado aparente de él con los niños y niñas. Sin embargo, se está preguntando cuál es su interés en ellos (as). Su comportamiento podría ser inocente, o podría ser acecho de menores con fines de abuso. Es por eso que esta es una zona gris. Debe informar su sospecha para que se puedan establecer los hechos y asegurarnos de que no se está perjudicando a los niños y niñas.

# Conclusión

En este módulo, ha explorado cómo todas las interacciones y comportamientos personales existen en una sucesión. Ahora usted comprende cómo una interacción apropiada para la edad, mutuamente respetuosa y segura puede escalar a una interacción violenta, sexualmente abusiva o de explotación.

Sabiendo esto, debería ser más fácil reconocer cuándo una interacción es un problema o tiene el potencial de convertirse en problema. También le ayuda a pensar dónde podrían clasificarse sus interacciones en la progresión de comportamientos.

En el siguiente módulo, aprenderá más sobre su deber de informar.

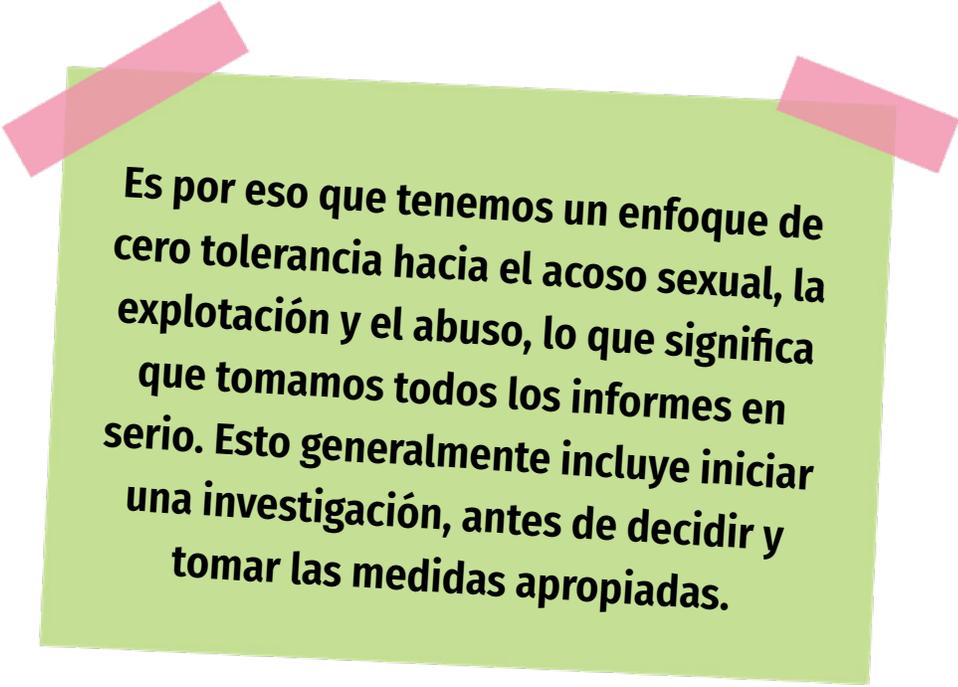


# Módulo 4: Cuándo Informar PSHEA

# Introducción

Ahora que comprende el lenguaje utilizado para hablar sobre el acoso sexual, la explotación y el abuso, exploremos cuándo y cómo informarlo.

Pensando en la Progresión de Comportamientos, si se toleran comportamientos no saludables como comentarios ofensivos o chistes, pueden convertirse en actos más graves de comportamientos no saludables o inaceptables. Mientras más comportamientos no saludables o inaceptables ocurran, y permanezcan sin respuesta, más personas estarán en riesgo de sufrir acoso sexual, explotación y abuso.



**Es por eso que tenemos un enfoque de cero tolerancia hacia el acoso sexual, la explotación y el abuso, lo que significa que tomamos todos los informes en serio. Esto generalmente incluye iniciar una investigación, antes de decidir y tomar las medidas apropiadas.**

## Si Ve Algo, Dígalo

Si ve algo, dígalo. Esto significa que si presencia, escucha o sospecha de algo que podría ser acoso sexual, explotación o abuso, infórmelo.

Cuanto antes informe lo que sospecha, más rápidamente se abordará y se tomarán las medidas apropiadas para proteger o impedir que nuestro personal y las personas a las que servimos experimenten algún daño.

Cuando informa, no necesita tener todos los detalles. Si presencié una interacción incómoda entre dos personas en la cocina, infórmelo. Si escuchó un rumor sobre una reunión de un(a) líder de alto nivel con un(a) participante del programa en un momento inusual, infórmelo. Está bien confiar en su “intuición” o “instinto”.

**No es importante que tenga todos los hechos,  
pero es importante que informe sus sospechas.**

## Lourdes y Daniel

### ¿Recuerda el escenario con Lourdes y Daniel del módulo anterior?

Su comportamiento de coqueteo se estaba volviendo excesivo y comenzaba a incomodar a sus colegas. Sin embargo, Lourdes y Daniel pensaron que su comportamiento era apropiado e inofensivo. Sus colegas dudaron en informar porque no sabían si estaban “violando” alguna de las políticas de CARE. Sin embargo, debido a que se sentían incómodos e incómodas, debieron haberlo informado.

Esto es lo que llamamos una “zona gris”, que es cuando las reglas no son claras o no está seguro de lo que está bien o mal. En estas situaciones, su “intuición” o “instinto” le están diciendo que algo no está bien. Usualmente se siente incómodo(a). En estas situaciones, debe escuchar su instinto y hacer un informe.



## Nancy, Santiago, e Imani

Exploremos otro escenario hipotético que involucra a Imani y Santiago del módulo anterior, así como a Nancy, un miembro del personal de CARE que ve algo que sospecha que es acoso sexual, explotación o abuso.



Nancy está en la cocina del personal cuando observa que Imani se limpia los ojos con un pañuelo. Parece que ha estado llorando.



Nancy entonces ve a Santiago caminar hacia Imani y comienzan una conversación intensa. Siempre parecieron tener una buena relación, por lo que Nancy se sorprende al ver que Imani se molesta cada vez más. Hablan en voz baja, y Nancy no puede escuchar lo que están diciendo.



Santiago luego pone sus manos suavemente sobre los brazos de Imani y continúa hablando con ella. Él mueve su cabeza hacia adelante y pareciera que la va a besar



Imani aleja su cabeza. Entonces él comienza a apretarle los brazos y claramente la está lastimando. Santiago parece estar enojado.

## Nancy, Santiago, e Imani



Imani le quita las manos de encima y se aleja de él. Se da vuelta y se aleja muy rápido, hacia la cocina.



Nancy ve que Imani está visiblemente molesta y le pregunta si está bien. Imani dice que está bien y que no quiere hablar. Nancy le dice a Imani que si cambia de opinión, ella está aquí para hablar. También le recuerda que el Punto Focal de PSHEA también está disponible para hablar si se siente más cómoda con ella.



Imani parece estar alarmada y dice que no con firmeza. Toma un vaso de agua y rápidamente sale de la cocina. Nancy está preocupada por Imani. Estaba claramente emotiva y cerrada sobre la situación, y su interacción con Santiago era incómoda y sospechosa. Sabe que debe informar incidentes o sospechas de acoso sexual, explotación y abuso, pero le preocupan las consecuencias de informar este incidente.



Nancy se queda sola en la cocina. Está preocupada por el bienestar de Imani pero no está segura de muchas cosas. Nancy sabe que necesita informar cualquier sospecha de acoso sexual, explotación y abuso, especialmente porque ambos son miembros del personal de CARE. Ella recuerda que hacerlo está en la política de CARE que revisó y firmó.

**Sin embargo, esa política no aborda sus preocupaciones y temores sobre esta situación.**

## ¿Qué Está Pensando Nancy?

Nancy tiene más preguntas que respuestas. Lea para explorar lo que está pasando por su mente.

### Tengo que informar esto.

**Política de salvaguarda de CARE Internacional sobre PSHEA: 5.1** Todos los/las empleados/as y personal relacionado de CARE Todos los/las Empleados/as y Personal relacionado de CARE comparten la obligación de prevenir, informar y responder al acoso sexual, la explotación, el abuso y el abuso infantil. Es responsabilidad de todos los/las Empleados/as y Personal relacionado de CARE mantener la Política de salvaguarda y el Código de conducta de salvaguarda de CARE. Todos los/las Empleados/as y Personal relacionado de CARE deben leer esta política y firmar el Código de conducta de salvaguarda o firmar un Código de conducta que sea consistente o haga referencia a esta política y al Código de conducta de salvaguarda.

### ¿Qué pasará con Imani?

- ¿Estará Imani en peligro por Santiago?
- Él le apretó los brazos y parecía muy enojado: ¿qué más es capaz de hacer?
- ¿Qué pasa si Imani está casada? ¿Qué dirán o harán su esposo y la comunidad?
- No quiero que nadie se meta en problemas.
- ¿Hacer una denuncia podría empeorar la situación de Imani?



### ¿Qué me pasará si lo informo?

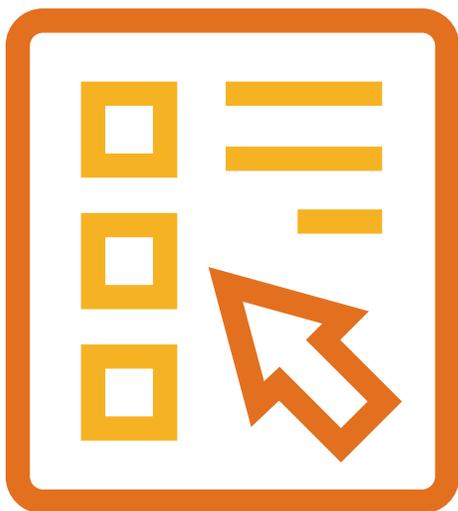
- ¿Me estoy poniendo en peligro?
- ¿Qué pasa si Imani y Santiago descubren que hice el informe?
- No había nadie más alrededor, e Imani sabía que vi lo que sucedió.
- ¿Qué pasa si nadie me cree?
- ¿Qué pasa si malinterpreté la situación?

### ¿Qué pasa si no hago nada?

- ¿Perjudicará Santiago a otras mujeres u hombres?
- ¿Estoy poniendo en riesgo a otras personas, otras mujeres, hombres, niñas o niños?
- ¿Santiago ya les está haciendo esto a más mujeres u hombres?

## Qué Sucede Cuando Informa

Aunque Nancy no tiene todos los hechos sobre Imani y Santiago, sabe que necesita informarlo. Sabe que si lo informa, un investigador(a) de PSHEA capacitado descubrirá los hechos. Haga clic para explorar la diferencia entre reporte e investigación.



### Reporte

Un reporte es cuando una persona informa una inquietud con respecto al acoso sexual, la explotación o el abuso. Esto puede ser algo que presencia, oye o sospecha. No necesita conocer los detalles para hacer un informe. Todos los informes se toman en serio debido a nuestra política de cero tolerancia. Cero tolerancia significa que reconocemos y tomamos medidas apropiadas para todos los informes. Reportar es la responsabilidad de todos. Si ve algo, dígalos.



### Investigación

Una investigación es el proceso utilizado para determinar si el incidente informado probablemente sea real o verdadero. Los resultados de la investigación determinarán si se violó o no la política de CARE. Las investigaciones son realizadas por investigadores(as) capacitados(as) en PSHEA que siguen un proceso estricto pero sensible para identificar la verdad. Las investigaciones son respetuosas con la persona que realizó el informe, los(as) sobreviviente(s), el sujeto del reclamo y testigo(s).

Se realizan todos los esfuerzos para llevar a cabo una investigación discreta y confidencial. Esto incluye la confidencialidad del sujeto del reclamo

## Dónde Informar

Nancy decide hacer un informe. Va en línea a la CARELine en care.ethicspoint.com para informar. Solo sabe lo que vio en la cocina, así que solo responde las preguntas a las que sabe las respuestas.

The screenshot shows the CARE ethics reporting website. At the top, there is a navigation bar with the CARE logo and menu items: INICIO, CÓDIGO DE CONDUCTA, and PREGUNTAS FRECUENTES. Language options are listed as العربية, English, Español, Français, and Português. A warning message states: "ATENCIÓN! Esta página web se encuentra en servidores seguros de EthicsPoint y no constituye parte del sitio Web o intranet de CARE." The main content area is titled "Nuestro compromiso" and contains several paragraphs of text explaining the organization's commitment to preventing and addressing various types of misconduct. On the right side, there are three prominent buttons: a purple button for "INFORMAR UNA PREOCUPACIÓN EN LÍNEA", an orange button for "INFORMAR UNA PREOCUPACIÓN POR TELÉFONO", and a green button for "HACER EL SEGUIMIENTO DE UN INFORME".

**care** INICIO CÓDIGO DE CONDUCTA PREGUNTAS FRECUENTES

العربية | English | Español | Français | Português

**ATENCIÓN!** Esta página web se encuentra en servidores seguros de EthicsPoint y no constituye parte del sitio Web o intranet de CARE.

### Nuestro compromiso

CARE está comprometido a prevenir, detectar y corregir el fraude, la malversación, la discriminación, el acoso sexual, la explotación y el abuso, el apoyo al terrorismo, y otro comportamiento ilícito.

Queremos saber si sospecha o ha observado o experimentado una conducta ilícita. Mientras más pronto descubramos que algo va mal en nuestra organización cuanto antes podremos hacer algo al respecto. Le animamos a compartir cualquier preocupación que pueda tener.

Cualquier empleado o voluntario, socio, proveedor, participante en el programa, u otros terceros, podrán utilizar este servicio para informar de una conducta ilícita.

Todos los informes de la conducta ilícita serán tomado en serio, y llevará a cabo una investigación.

Los informes pueden presentarse de forma anónima, y se mantendrá confidencial, en la mayor medida posible, en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada.

Trataremos las revelaciones de conducta ilícita en serio y protegeremos a quienes plantean inquietudes de buena fe. Ningún empleado va a sufrir acoso o represalias.

En este sitio puede informar un problema en línea o por teléfono. Puede también realizar el seguimiento de un informe.

**INFORMAR UNA PREOCUPACIÓN EN LÍNEA**

**INFORMAR UNA PREOCUPACIÓN POR TELÉFONO**

**HACER EL SEGUIMIENTO DE UN INFORME**

## El Proceso de Investigación

Nancy hizo lo correcto al informar. Se siente segura de su decisión y sabe que su informe protegerá a Imani. Haga clic en cada paso para explorar lo que sucederá con el informe de Nancy.

---

### El/la Denunciante

Una persona que experimenta (un(a) presunto(a) sobreviviente) acoso sexual, explotación o abuso **O** Una persona que presencia, escucha o sospecha de un incidente de acoso sexual, explotación o abuso.

---

### Informe Realizado

El/la denunciante visita la CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)) y llama o completa un formulario en línea para hacer un informe.

---

### Acusación

El informe que hizo el/la denunciante se convierte en una acusación, que es una afirmación de los hechos

---

### Investigación

Una investigación es el proceso utilizado para determinar si el incidente informado probablemente sea real o verdadero. Los resultados de la investigación determinarán si se violó o no la política de CARE. Las investigaciones son realizadas por investigadores(as) capacitados(as) en PSHEA que siguen un proceso estricto pero sensible para identificar la verdad.

Las investigaciones son respetuosas con la persona que realizó el informe, sobreviviente(s), el/la sujeto del reclamo y testigo(s).

Se realizan todos los esfuerzos para llevar a cabo una investigación discreta y confidencial. Esto incluye la confidencialidad del/la acusado(a).

---

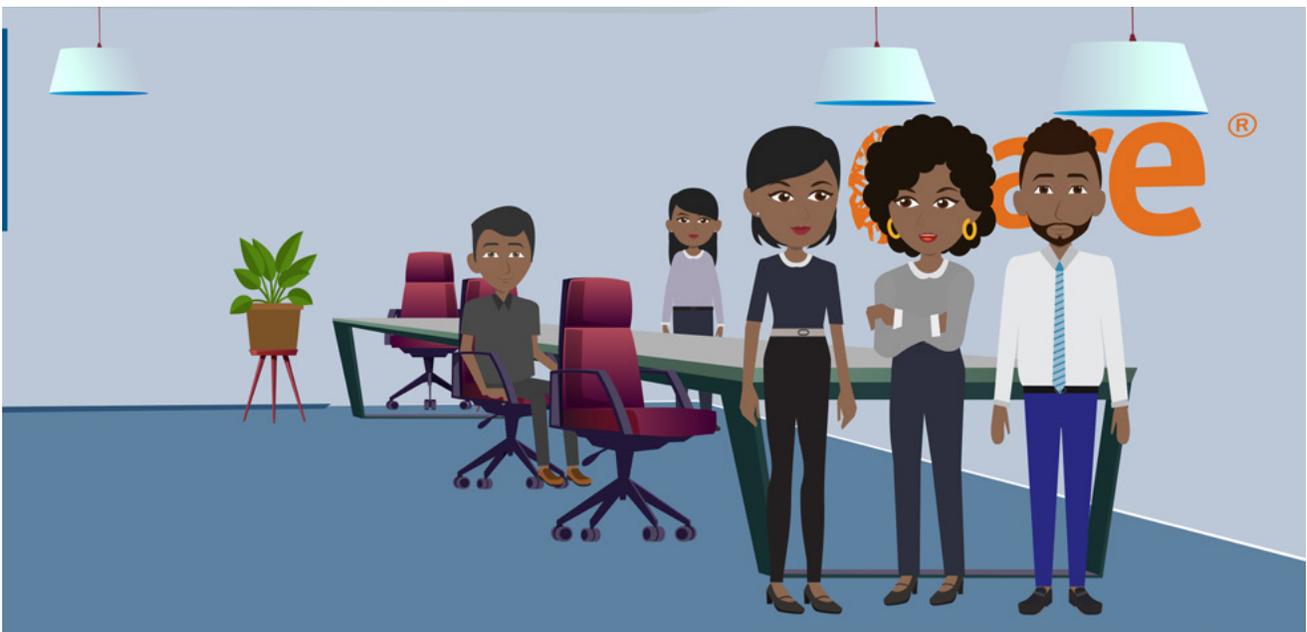
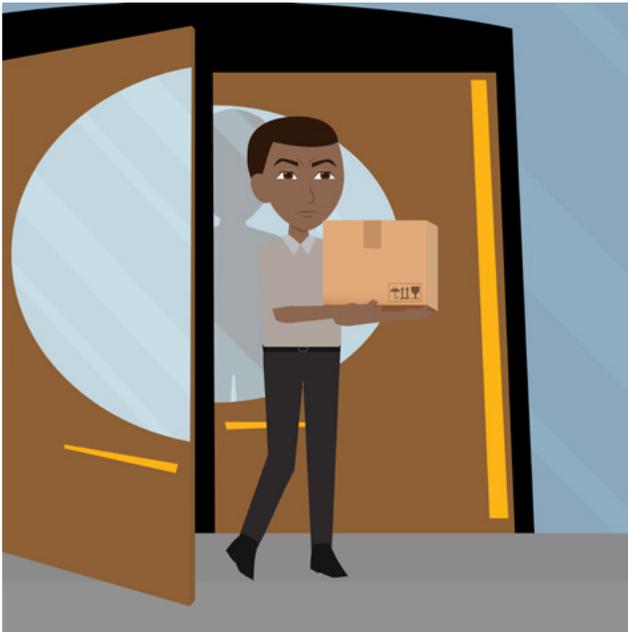
### Medida Apropriada

“Medida apropiada” es la acción de la gerencia tomada con base en los resultados de la investigación.

## Después del Informe

Un investigador de PSHEA respondió al informe de Nancy y comenzó a recopilar más datos sobre la situación e inició una investigación sensible. La investigación reveló que, de hecho, Imani estaba experimentando una forma de acoso sexual, explotación y abuso por parte de Santiago. Santiago fue despedido de su trabajo debido a su comportamiento, lo que le impidió acosar sexualmente, explotar y abusar de otros y otras.

Gracias a que Nancy informó el incidente que vio, pudo ayudar a Imani y proteger a otros(as). Imani recibió el apoyo de su Punto Focal de PSHEA, que pudo proporcionarle recursos y servicios externos. Imani decidió obtener ayuda de nuestro servicio de apoyo psicosocial.





## Conclusión

Ahora sabe cuándo y cómo informar el acoso sexual, la explotación y el abuso. También tiene una mejor comprensión de lo que sucede cuándo y después de hacer un informe.

El escenario que vio hoy, le mostró cómo el acoso sexual, la explotación y el abuso pudieran parecer o sentirse para un espectador. Recuerde que no necesita tener todos los detalles cuando realiza un informe. Si presenció una interacción incómoda o escuchó un rumor, infórmelo. Está bien confiar en su “intuición” o “instinto”. Si ve algo, dígalos.

# Módulo 5: Su Rol en PSHEA



Comencemos con otra historia. Se acerca el final del día en el terreno en un proyecto educativo. Daisy, miembro del personal de CARE, se da cuenta de que Víctor, un miembro del personal de monitoreo y evaluación, ha pasado mucho tiempo con un grupo de mujeres adolescentes. Daisy también observó que Sophia, una de las adolescentes, ha estado usando ropa nueva recientemente.

## ¿Qué Está Haciendo Victor Realmente?



Víctor se acerca al grupo de adolescentes y comienza a hablar. Inmediatamente le hace un cumplido a Sophia. Daisy puede darse cuenta que esto incomoda a Sophia y Danika. Daisy también se siente incómoda con su comportamiento.



Víctor les pregunta a Sophia y Danika si les gustaría quedarse y pasar el rato después de que todos se hayan ido. Sophia y Danika están de acuerdo. A Daisy le parece extraño que no haya invitado a nadie más.



Unos días después de que se quedaron hasta tarde, Daisy ve a Victor sosteniendo la mano de Sophia y escucha a Victor ofreciéndole ayudarla a estudiar en privado. Daisy siente que esto está mal.



Al día siguiente, Victor le pide a Sophia que se quede y lo ayude a organizar los libros después de que todos los demás se hayan ido. Sophia acepta quedarse. Daisy sabe que algo anda mal porque ella ya organizó los libros y él no invitó a Danika a quedarse y ayudar. Daisy está preocupada por Sophia.



En este módulo, exploraremos más escenarios como este y analizaremos el rol que juega en la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA).

# La Realidad



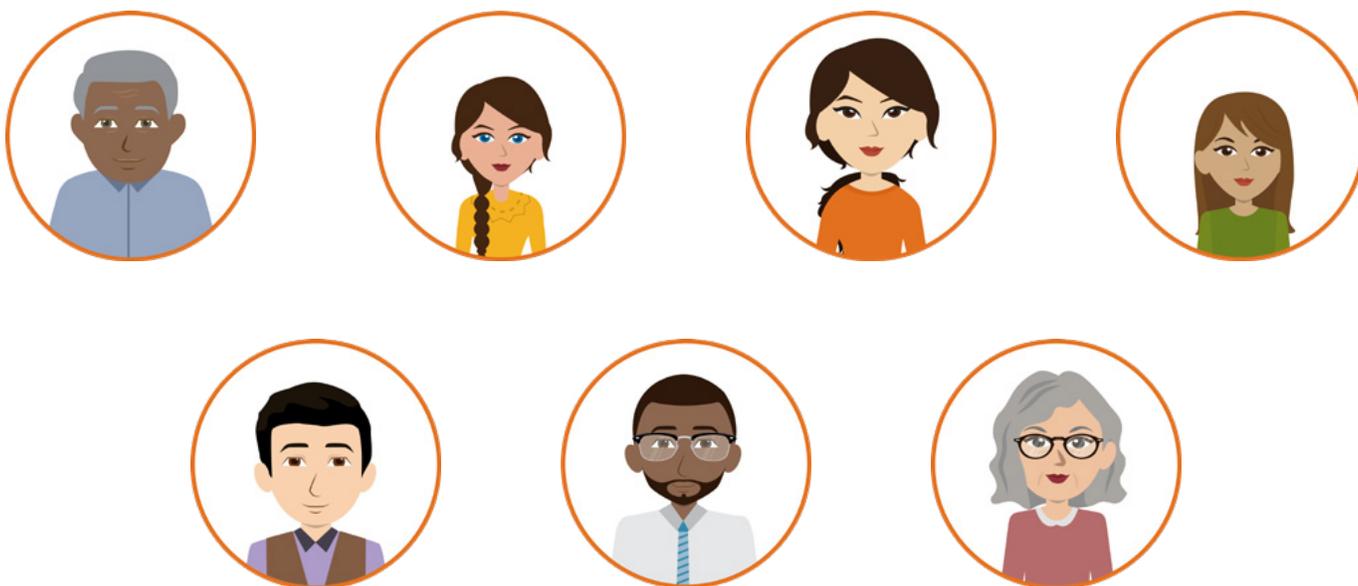
La realidad es que suceden situaciones como la de Víctor. El acoso sexual, la explotación y el abuso ocurren en todas partes y no podemos ser complacientes. Necesitamos que personas como Daisy comprendan su rol en la prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso y sepan cuándo informarlo.



## Personas en CARE

En todas partes somos conocidos por nuestro compromiso inquebrantable con la dignidad de las personas. Las personas que trabajan en CARE, o están en comunidades donde CARE está involucrada, esperan y confían en que estarán libres de daños.

La Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA) nos involucra a todos. Necesitamos asegurarnos de que nuestra oficina, comunidades y personas a las que servimos estén a salvo. Todos y todas tenemos el poder de actuar y denunciar el acoso sexual, la explotación y el abuso.



## Desbalances de Poder

Como organización con la misión de lograr la justicia social, conocemos la realidad de los desbalances de poder que existen, por lo que no podemos colocar la responsabilidad de informar un comportamiento perjudicial o inapropiado únicamente en el o la sobreviviente. Todos y todas debemos estar atentos y conscientes para asegurarnos de que todos contribuimos diariamente a **la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA)**.

Además de ser observadores del comportamiento de otras personas, debemos tomar conciencia de nuestros propios comportamientos y el impacto que tiene en los que nos rodean, especialmente cuando existen desbalances de poder. Pensando en la sucesión introducida en un módulo anterior, sabemos que todos nuestros comportamientos existen en esta sucesión. También sabemos que los comportamientos amistosos pueden volverse poco saludables rápidamente. Por ejemplo, piense en Victor, Sophia y Daisy. Victor tiene mucho poder en esa situación, razón por la cual sus comportamientos "amistosos" son vistos como no saludables.

No solo es importante que informe el acoso sexual, la explotación y el abuso, sino que también es importante que se asegure de que su comportamiento no contribuya a una cultura que permita que ocurra el acoso sexual, la explotación y el abuso.

## ¡Comienza Con Usted!

**La Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso (PSHEA)** es un compromiso de la organización, pero es responsabilidad de todos y todas. ¡Comienza con usted!

Si ve, escucha o sospecha de estos comportamientos, debe informarlo lo antes posible. Cuanto antes informe lo que sospecha, más rápidamente se abordará y se tomarán las medidas apropiadas para proteger y apoyar a nuestro personal y a las personas a las que servimos.

Recuerde que cuando informa, no necesita tener todos los detalles. Si presencié una interacción incómoda entre dos personas, infórmelo. Si escuchó un rumor sobre una reunión de un(a) líder de alto nivel con un(a) participante del programa en un momento inusual, infórmelo. Está bien confiar en su “intuición” o “instinto”. No es importante que tenga todos los hechos, pero es importante que informe sus sospechas. Si ve algo, dígalos.



## Responsabilidad Personal

**Cuando trabaja para o con CARE, acepta la responsabilidad personal de defender nuestros valores, cumplir nuestras políticas y compartir nuestra rendición de cuentas para fortalecer nuestro compromiso con la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA). Necesita asegurarse de que su comportamiento no contribuya a una cultura que permita que ocurra el acoso sexual, la explotación y el abuso.**

**Recuerde que la pregunta no es si considera que su comportamiento es apropiado, sino si alguien más puede considerarlo inapropiado. No todos comparten su opinión sobre lo que considera apropiado. Además, también debe contribuir positivamente a una cultura segura y de apoyo, al señalar comportamientos inapropiados que la afectan negativamente.**



## ¿Qué Podría Haber Hecho Daisy?



**Volvamos a la historia de Víctor, Sophia y Daisy. Daisy experimentó y observó 3 incidentes sospechosos, donde podría haber tomado medidas inmediatas.**

**“Oye, ¿quieres quedarte y pasar el rato después de que todos los demás se hayan ido? Traje mi guitarra.”**

Daisy podría haberles preguntado a Sophia y Danika si tenían permiso de sus padres para quedarse más tiempo. También podría haberles preguntado si se sentían cómodas al quedarse más tiempo con Víctor. Daisy también podría haberse quedado hasta tarde, para poder ver cómo estaban. Inmediatamente después de esto, debió haber informado el incidente a la CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

**“Me divertí saliendo contigo el otro día. Me di cuenta de que podrías necesitar ayuda con tus estudios. Voy a ayudarte.”**

Daisy podría haber aprovechado esta oportunidad para empoderar a los participantes del programa para estudiar juntos. Podría haber sugerido que Sophia estudie con alguien como Ana, otra participante del programa que se destaca en esa área, en lugar de confiar en Víctor. Inmediatamente después de esto, debió haber informado el incidente a la CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

**“Sophia, ¿puedes ayudarme a organizar los libros en almacenamiento después del programa de hoy?”**

Daisy podría haberle preguntado a Sophia si se sentía cómoda o si Sophia se sentiría más cómoda si se quedaba con ella. Ella sabía que Víctor no necesitaba ayuda. Inmediatamente después de esto, debió haber informado el incidente a la CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

## Enfoque Centrado en el/la Sobreviviente

Ya sea que Daisy, Sophia, Danika o cualquier otro espectador, informen el comportamiento de Victor, nuestro abordaje centrado en el/la sobreviviente permanece, y se hacen todos los esfuerzos para llevar a cabo una investigación discreta y confidencial. Los deseos y la seguridad y protección del (la) sobreviviente y la persona que hizo el informe son la primera consideración en cada respuesta.



Si es un/a sobreviviente, tendrá:

- una voz con respecto a qué curso de acción se toma.
- apoyo de su Punto Focal de PSHEA.
- acceso a apoyo psicosocial y médico.

No está solo/a como sobreviviente.



## Convierta PSHEA en Acción

La Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA) es un compromiso organizacional que comienza con usted. CARE no es inmune al acoso sexual, la explotación y el abuso. En todos los sectores y lugares de trabajo, es una realidad incómoda que algunas personas se aprovechen de sus posiciones de poder y exploten a otras. Debe mantenerse vigilante y consciente de lo que sucede a su alrededor. Si ve, escucha o sospecha de acoso sexual, explotación o abuso, diga algo. Haga un informe y exhorte a otros a informar. Informar es lo que protegerá y evitará que las personas a las que servimos sean perjudicadas. Nuestro enfoque de cero tolerancia garantiza que todos los informes se tomen en serio. Convertir nuestro compromiso con la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA) en acción y en una realidad más segura para los y las participantes de nuestro programa y sus colegas comienza con usted.

## Conclusión

En este módulo, ha explorado su rol en la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA). Descubrió que hay muchas medidas diferentes que puede tomar para garantizar su seguridad y la de los demás. ¡Recuerde que la Prevención del acoso sexual, la explotación y el abuso (PSHEA) comienza con usted! El siguiente módulo lo guiará a través de los "procedimientos" de informes, puntos de política y preguntas frecuentes.

# Módulo

## 6: Los Cómo y Las Preguntas Frecuentes

# Cómo Enviar un Informe



En los módulos anteriores, ha visto una serie de escenarios en los que un empleado o empleada de CARE ha presenciado, escuchado o sospechado acoso sexual, explotación o abuso. Revisemos algunas de esas situaciones. Haga clic en cada uno de los escenarios para revisar.



## Daisy Ve Algo Cuestionable

Daisy ve a Victor tocando inapropiadamente a Sophia y arreglando los tiempos para que los dos estén solos.



## Nancy Le Habla a Imani Sobre un Incidente

Nancy ve a Santiago lastimar el brazo de Imani y parece estar enojado cuando habla con ella. Ella habla con Imani y sospecha acoso sexual.

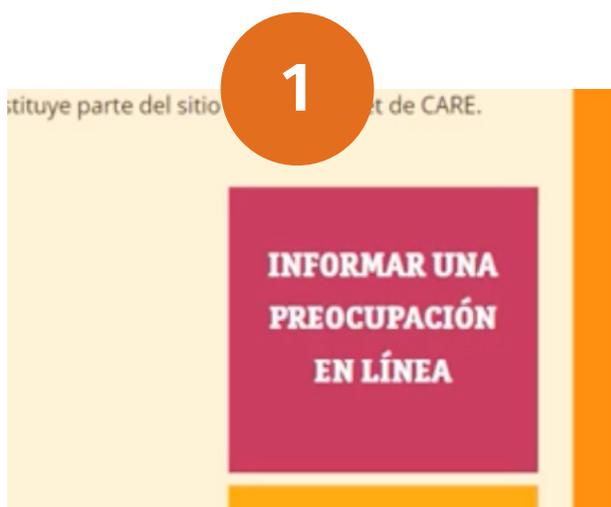


## Ziya Sospecha de Algo Que Ve

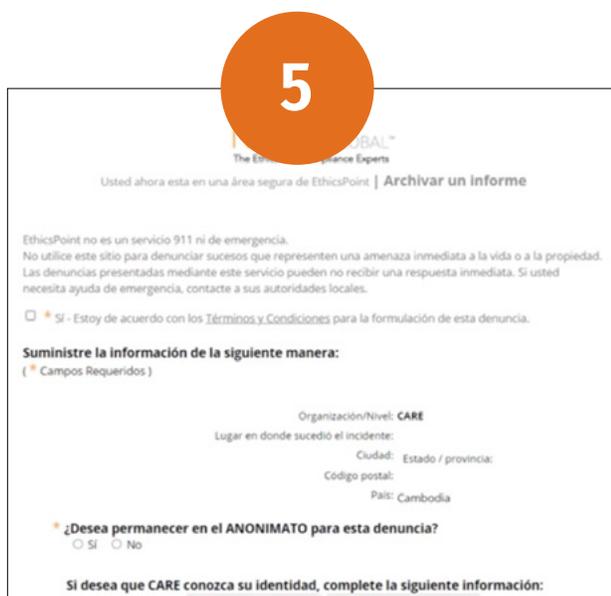
Ziya ve a Kato mirando fijamente los cuerpos de las participantes del programa menores de 18 años y haciendo comentarios sobre su aspecto.

En cada uno de estos escenarios, un empleado(a) de CARE necesitaba informar lo que presencié, escuché o sospeché. En este módulo, le mostraremos cómo hacer un informe utilizando CARELine. También revisaremos partes de nuestra política y responderemos algunas preguntas frecuentes.

**Para hacer un informe en línea, usará la CARELine. Para comenzar: vaya a care.ethicspoint.com en una computadora o dispositivo móvil.**



1. Haga clic en “Informar una preocupación en línea”.
2. Luego seleccione el país en el que se encuentra. A continuación, seleccionará el país en el que tuvo lugar el incidente que está informando. Estos pueden o no ser las mismas ubicaciones. Haga clic en el botón Continuar.
3. Luego seleccionará el tipo de incidente que está informando. Si no está seguro de qué tipo de incidente corresponde a su informe, simplemente seleccione "Otro".



4. Una vez que seleccione el tipo, se le dirigirá a una nueva página.
5. En esta página es donde ingresa todos los detalles que conoce sobre el incidente que está informando.
6. La primera pregunta en el informe le pide que verifique que el incidente que está informando no requiere una llamada a un servicio de emergencia, como la policía o una ambulancia. Si el incidente requiere un servicio de emergencia, comuníquese con las autoridades locales de inmediato y haga su informe después de abordar el incidente.
7. La siguiente pregunta indaga si desea permanecer en el anonimato durante su informe. Si se siente incómodo(a) al compartir su identidad y desea permanecer en el anonimato,

7

8

9

11

seleccione "Sí". Como denunciante anónimo(a), se le dará una clave de seguridad luego de enviar su informe. Esto le permitirá ser contactado(a) por correo electrónico, pero seguirá siendo anónimo(a) para la persona que responde a su informe. No se le pedirá que comparta ninguna información de identificación mientras realiza el informe. Sin embargo, si se siente cómodo(a) compartiendo su identidad, seleccione "No". Será contactado(a) a través de la información que proporcione en el informe.

8. Es posible que haya observado el asterisco rojo al lado de esta pregunta. Esto significa que esta es una pregunta obligatoria. Debe responder todas las preguntas que tienen un asterisco rojo. De cualquier forma, todas las preguntas sin asterisco son opcionales.
9. Si no sabe la respuesta a una pregunta sin un asterisco rojo, simplemente omítala. Proporcione tanta información y detalles como sea posible. Si no está seguro(a) de su respuesta a una pregunta requerida, responda lo mejor que pueda.
10. Ahora revisaremos el formulario y haremos un informe juntos.
11. Al final del informe se le pedirá que cree una contraseña. Cree una contraseña y luego haga clic en Enviar.
12. ¡Nuestro informe sobre Saam y Chaya ha sido enviado! Ahora veamos qué sucede después de enviar un informe.

**Cuando se ha presentado un informe, comenzará un procedimiento de investigación estándar. Lea cada paso para ver cómo un informe se convierte en una investigación.**

## **El Denunciante Hace un Informe**

Una persona que experimenta (un/una presunto/a sobreviviente) o que presencia, escucha o sospecha un incidente de acoso sexual, explotación o abuso hace un informe utilizando un canal de denuncias establecido, como la CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

## **Se Recibe la Notificación del Informe**

El informe del incidente se registra en el sistema y se notifica al Equipo de Salvaguarda y PSHEA. Si el informe incluye una denuncia de acoso sexual, también se notifica al/la representante de RR.HH.

## **Se Revisa el Informe**

El Equipo de Salvaguarda y PSHEA y el Representante Legal realizan una revisión inicial y se comunican con el Punto Focal de PSHEA de la Oficina de País. Juntos realizan una evaluación de riesgos y determinan si existen problemas de seguridad para el denunciante y sobreviviente(s).

El equipo entonces determina qué acción se requiere poner en marcha. Por ejemplo, si no se proporciona suficiente información en el informe, es probable que alguien se comunique con la persona que realizó el informe para obtener más información antes de comenzar una investigación. Si el informe involucra a un(a) Socio(a) Miembro de CARE (CMP) o un(a) donante, se les notifica que un informe está bajo revisión. Una investigación exhaustiva no siempre es la respuesta adecuada a un informe. Podría resultar en una simple consulta de determinación de hechos. Si ese es el caso, una vez que se encuentra suficiente información, se archiva el informe y se cierra el asunto.

## Se Realiza la Investigación

Esto determinará si el incidente informado es o no real o verdadero. Los resultados de la investigación determinarán si se violó o no la política de CARE. Las investigaciones son realizadas por investigadores(as) capacitados en PSHEA que siguen un proceso estricto pero sensible para llegar a la verdad. Las investigaciones son respetuosas con la persona que realizó el informe, los/las sobrevivientes y los/las testigos. Se realizan todos los esfuerzos para llevar a cabo una investigación discreta y confidencial. Esto incluye la confidencialidad del sujeto del reclamo.

## Se Hace el Informe Final

Se hace un informe final de la investigación y se comparte con el panel de decisiones o el comité disciplinario.

## Se Determina que el Informe es Real o Verdadero

Si se determina que el informe es real o verdadero, el comité considerará los requisitos legales y la(s) acción (acciones) disciplinaria(s). Hablarán con el/la sobreviviente(s) y decidirán la acción administrativa apropiada que se tomará. Entonces, se tomará la acción decidida. El comité se comunicará con las partes involucradas. Se ofrecerán recursos y servicios de apoyo al/a la sobreviviente(s).

## Se Determina que el Informe es Ficticio o Falso

Si se determina que el informe es ficticio o falso, el comité se comunicará con las partes involucradas. Si hay razones para creer que es una acusación falsa, se considerará una investigación adicional.

## Se Cierra el Informe

Se ha completado el informe final. Se han tomado y documentado las acciones decididas. El asunto está oficialmente cerrado.

# Nuestra Política Sobre PSHEA

Nuestra política sobre PSHEA se estableció para proteger sus derechos, como empleado(a), nuestros(as) participantes del programa y socios(as). La Política de Salvaguarda Internacional de CARE sobre PSHEA se ha convertido en una herramienta fundamental para establecer límites, pautas y mejores prácticas para garantizar que no hagamos daño.

Aunque no necesita conocer cada detalle de nuestra política, debe comprender los componentes fundamentales de la misma. Exploremos algunas partes de la política que lo y la ayudarán a mantener un entorno seguro para todos en CARE. Examinamos la política en sí y la desglosamos en un lenguaje más informal para que sea más fácil de entender y hablar sobre ella.

## Cero Tolerancia

“CARE tiene un enfoque de cero tolerancia hacia el acoso, la explotación y el abuso sexual, y el abuso infantil. Examinaremos cuidadosamente las acusaciones e investigaremos y tomaremos las medidas disciplinarias apropiadas cuando sea necesario, teniendo en cuenta los derechos e intereses del/la sobreviviente, de acuerdo con el enfoque centrado en el/la sobreviviente de CARE. Dejamos muy claro que el acoso sexual, la explotación y el abuso y el abuso infantil en cualquier forma, perpetrados por nuestro personal, socios(as) u otro personal relacionado, hacia cualquier persona, no serán tolerados”.

EXPLICACIÓN: “Cero tolerancia” significa que tomaremos medidas cuando recibamos informes de acoso, explotación y abuso sexual, examinaremos cuidadosamente las acusaciones y nos aseguraremos de que, cuando investigamos dichos informes, seamos rigurosos, justos e imparciales. Somos muy claros acerca de lo que nosotros, como representantes de CARE, creemos que es correcto y lo que creemos que es incorrecto. Creemos firmemente que lastimar a otras personas está mal y nos aseguraremos de que cualquier persona que creamos, después de un riguroso proceso justo e imparcial, haya lastimado a otras personas, ya sean otros empleados(as), personal relacionado o participantes del programa, sea sancionada.

## Intercambiar Favores o Productos por Sexo

“Como Empleado(a) o Personal relacionado de CARE, no intercambiaré dinero, empleo, productos o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Entiendo que esto significa que no debo comprar sexo a nadie en ningún momento, o intercambiar la ayuda que se debe a los/las participantes/beneficiarios(as) del programa por favores sexuales”.

EXPLICACIÓN: Sabemos que algunas personas pueden ser más fácilmente intimidadas o controladas que otras si se encuentran en situaciones desesperadas o difíciles. Podrían ser niños, niñas o familias que necesitan dinero, comida, vivienda, ropa y protección. Alguien con acceso a recursos puede ofrecer estas cosas a cambio de favores sexuales de personas desesperadas. Creemos que esto es incorrecto y perjudicial. Nuestro personal y otras personas que trabajan con nosotros no deben pagar ni dar otras cosas a cambio de favores sexuales. Esto incluye pagar los servicios de las/los trabajadoras (es) sexuales.

Algunas personas pueden sentir que vender sexo es su única opción porque no tienen dinero y están desesperadas. Necesitan ganar dinero para sobrevivir. Creemos que estas personas deberían poder vivir con dignidad. No hay garantía de que las/los trabajadoras (es) sexuales elijan este trabajo por su propia voluntad. Las personas desesperadas pueden sentir que esta es su única opción, y las personas pueden ser traficadas y obligadas al trabajo sexual. Proteger la dignidad de los/las más vulnerables es parte de la misión de CARE, y esperamos que nuestro personal y el personal relacionado mantengan este mismo principio. Si el personal de CARE decide usar los servicios de las/los trabajadoras (es) sexuales, CARE los sancionará, despidiéndolos de la organización y posiblemente también los denuncie a la policía. Como resultado de esto, pueden recibir una condena penal.

## Sexo con Participantes del Programa

“Como Empleado(a) o Personal relacionado de CARE, no participaré en ninguna actividad sexual o relación sexual con los/las participantes/beneficiarios(as) del programa. Soy consciente de que tales relaciones están prohibidas. Entiendo que tales relaciones se basan en un uso incorrecto de mi posición y dinámicas de poder inherentemente desiguales y pueden socavar la credibilidad e integridad del trabajo de CARE. Entiendo que debo declarar cualquier relación previamente existente con los/las participantes/beneficiarios(as) del programa a mi gerente de línea o responsable de Recursos Humanos. Buscaré orientación sobre esta prohibición con la gerencia apropiada”.

**EXPLICACIÓN:** Cuando trabaja para CARE, se espera que sea sensato(a) y responsable. Esto significa que se respeta a sí mismo(a), a la organización y a las personas con las que trabajamos. Es posible que desee conocer a alguien que recibe ayuda de CARE con alimentos o refugio, y es posible que desee tener una relación con ellos(as). Sin embargo, esto podría crear la impresión de que están recibiendo ayuda de CARE debido a su relación con ellos(as). Esto no sería justo para el/la participante del programa porque podrían pensar que tienen que tener una relación con usted para obtener las cosas que necesitan. Si alguna vez piensa que le gustaría tener una relación con alguien que recibe ayuda de CARE, debe hablar primero con su jefe(a), Recursos Humanos o el Punto Focal de PSHEA sobre esto.

## Informar Inquietudes

“Todos los/las Empleados(as) y Personal relacionado de CARE comparten la obligación de prevenir, informar y responder al acoso sexual, la explotación y el abuso y el abuso infantil”.

**EXPLICACIÓN:** Si cree que alguien ha infringido las reglas y ha perjudicado o lastimado a otra persona en el trabajo, incluidas las personas a las que CARE ayuda, entonces envíe un reporte para que podamos averiguar qué sucedió. Puede enviar un informe en línea en [care.ethicspoint.com](https://care.ethicspoint.com) o puede hablar con su jefe(a), Recursos Humanos o el Punto Focal de PSHEA para obtener ayuda. Si se siente incómodo(a) o inseguro(a) usando su nombre y correo electrónico, puede informar anónimamente a través de la CARELine.

## Preguntas Frecuentes (PF)

Este curso ha cubierto mucho para ayudarlo y ayudarla a comprender y apoyar la Prevención del acoso, la explotación y el abuso sexual (PSHEA). Sin embargo, al aprender más, es probable que tenga más preguntas sobre qué es y qué no es el acoso sexual, la explotación y el abuso. Aquí están las respuestas a las preguntas más frecuentes.

### **Q** ¿Cómo sé cuándo/qué informar?

Informe cada vez que presencia/ve, escucha o sospecha de algo que podría ser acoso sexual, explotación o abuso. Cuanto antes informe sus sospechas, más pronto se abordará y se tomarán las medidas apropiadas para proteger y evitar que las personas a las que servimos y nuestro personal experimenten acoso, explotación o abuso sexual. Recuerde que cuando informa, no necesita tener todos los detalles. Si presencié una interacción incómoda entre dos personas en la cocina, infórmelo. Si escuchó un rumor sobre una reunión de un líder de alto rango con un(a) participante del programa en un momento inusual, infórmelo. Está bien confiar en su “intuición” o “instinto”. No es importante que tenga todos los hechos, pero es importante que informe sus sospechas.

### **Q** Si hago un informe, me preocupa que todos en el trabajo lo sepan. ¿Qué puedo hacer?

Los informes que se realizan en la CARELine se envían directamente al departamento legal con sede en Atlanta, Georgia, EE. UU. y son examinados por un pequeño grupo de personas, cuyo trabajo es mantener la confidencialidad de estos informes. Los informes no se comparten con su departamento o jefe. Si se siente incómodo(a) o inseguro(a) usando su nombre y correo electrónico, puede informar anónimamente a través de la CARELine. Las investigaciones son realizadas por investigadores(as) capacitados en PSHEA que siguen un proceso estricto pero sensible para identificar los hechos. Se realizan todos los esfuerzos para llevar a cabo una investigación discreta y confidencial. Esto incluye la confidencialidad del sujeto de reclamo (SOC). Las investigaciones son respetuosas con la persona que realizó el informe, los/las sobrevivientes y los/las testigos. Nuestro enfoque centrado en el/la sobreviviente está presente en todo el proceso, desde la presentación de informes hasta la adopción de las medidas adecuadas de la gerencia.

### **Q** ¿Qué puedo hacer si estoy siendo acosado(a) sexualmente?

Se recomienda encarecidamente que lo informe a la CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)). Si se siente incómodo(a) o inseguro(a) usando su nombre y correo electrónico, puede informar anónimamente a través de la CARELine. También puede hablar directamente con una persona en posición de liderazgo, Recursos Humanos o el Punto Focal de PSHEA para obtener ayuda.

## Q ¿En el acoso sexual, la explotación y el abuso son solo hombres que acosan a mujeres?

No, el acoso sexual, la explotación y el abuso pueden ocurrir entre dos personas del mismo sexo o sexo diferente. Aunque la evidencia sugiere que los hombres tienen más probabilidades de ser infractores, las mujeres también pueden ser infractoras.

## Q ¿Puedo salir con alguien del trabajo? ¿Es acoso sexual, explotación y abuso si invito a salir a un(a) colega?

La política de CARE no prohíbe las relaciones románticas entre colegas. Los/las empleados(as) que no están en una relación de subordinación o en el mismo equipo del proyecto no pueden representar ningún conflicto de interés. Sin embargo, si ambos(as) empleados(as) rinden cuentas al/la mismo(a) jefe o si hay dependencias en su relación laboral (por ejemplo, una dependencia de aprobación financiera), uno de los/las dos necesitará ser transferido/a a otra unidad o departamento. En los casos en que exista una relación de subordinación o un desbalance de poder, se necesitará atención adicional. Puede encontrar más detalles sobre esto en la Política sobre conflictos de interés. Si invita a salir a un(a) colega y este(a) le informa que no está interesado(a), no se lo vuelva a pedir. Las solicitudes repetidas para una salida pueden constituir acoso, mientras que una solicitud simple y cortés probablemente no lo sea. Si una relación comienza, revise la Política sobre conflictos de interés y comuníquese con Recursos Humanos (si así lo establece la política).

## Q ¿Es acoso sexual, explotación y abuso si abrazo a mis colegas?

Puede suponer que porque siempre ha abrazado a sus colegas eso está bien. Sin embargo, debe preguntar a sus colegas si están de acuerdo con eso. Desea saludarlos(as) de una manera en la que se sientan cómodos(as). En diferentes culturas, abrazar puede no ser una forma aceptable de saludo, de la misma manera que un apretón de manos no lo es. Si no está seguro, pregunte. Es posible que las personas no cuestionen este comportamiento, ya que podría crear conflictos, pero cuando se les pregunte, le harán saber cómo se sienten. Si usted es un(a) gerente o líder, es importante que esté al tanto de la dinámica de poder presente en cada interacción. Abrazar a un(a) subordinado(a) es diferente a dos colegas abrazándose al final de una reunión. Cuando abraza a alguien, se puede percibir que está usando su poder para irrespetar los límites de otra persona. Asegúrese de prestar atención al lenguaje corporal, si alguien no parece abierto a un abrazo, no lo/la abraza. Si no está seguro(a), pregunte.

## **Q Si un(a) colega o supervisor hace comentarios sobre mi vestimenta o apariencia, ¿es eso acoso sexual, explotación y abuso?**

Depende de la naturaleza del comentario. Es poco probable que aconsejar a un(a) empleado(a) que se vista de manera más profesional sea visto como acoso sexual. Sugerirle con frecuencia a un(a) empleado(a) que use ropa más reveladora para impresionar al/la jefe(a) u obtener un ascenso es acoso sexual. Del mismo modo, un cumplido inofensivo, como “es un lindo suéter”, no sería acoso; pero si se siguiera con una referencia sexual (“realmente muestra tu cuerpo”), o con un gesto como burlarse, ese tipo de comportamiento sería inapropiado. La clave es si el comportamiento crea un entorno de trabajo hostil o abusivo.

## **Q El otro día, un(a) compañero(a) de trabajo me contó un chiste que tenía un leve contenido sexual. No me ofendió, y a los dos nos pareció divertido el chiste. ¿Es el chiste acoso sexual, explotación y abuso?**

Aunque un solo chiste puede no ser acoso sexual, explotación o abuso, podría crear un entorno de trabajo hostil. Debe recordar que el asunto no es si le resulta ofensivo, sino si alguien podría ofenderse por ello. No todos comparten su opinión sobre lo que considera ofensivo o apropiado para la oficina. Debe ser cuidadoso(a) y considerado(a) con los demás con lo que dice en el ámbito del trabajo.



## **Conclusión**

En este módulo, ha explorado cómo hacer un informe, ha visto lo que sucede cuando se elabora un informe, ha aprendido más sobre nuestra política y ha revisado las preguntas y respuestas más frecuentes.



# ¡Felicitaciones!

**Ha completado todos los módulos de capacitación de Prevención de acoso, explotación y abuso sexual de CARE. Esperamos que este curso haya proporcionado nueva información, aclarado cualquier pregunta y le haya proporcionado las herramientas para garantizar que mantenga un entorno seguro y respetuoso en CARE.**

**Escriba su nombre aquí:**

**Recuerde mantenerse vigilante y atento(a),  
y si ve algo, ¡dígalos!**