



# TENDENCIAS EN EXPLOTACIÓN, ABUSO Y ACOSO SEXUAL (SEAH) EN EL SECTOR DE LA AYUDA: RESUMEN SEMESTRAL

Sistema Armonizado de Denuncias (HRS) de SEAH  
Octubre de 2023 a marzo de 2024



# TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	
	Introducción .....	<b>2</b>
	Participantes del HRS .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>TENDENCIAS DE SEAH CONTRA BENEFICIARIOS DE LA AYUDA</b>	
	Ubicación de los incidentes denunciados .....	<b>4</b>
	Tipología de los incidentes .....	<b>5</b>
	Canales de denuncia .....	<b>7</b>
	Perfiles de víctimas/sobrevivientes y presuntos agresores .....	<b>10</b>
	Medidas adoptadas: de respuesta .....	<b>15</b>
	Medidas adoptadas: de asistencia .....	<b>18</b>
	Medidas adoptadas: correctivas .....	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>TENDENCIAS DE SEAH CONTRA MIEMBROS DEL PERSONAL</b>	
	Tipología de los incidentes .....	<b>21</b>
	Medidas adoptadas .....	<b>22</b>
<b>4</b>	<b>RETOS Y APRENDIZAJES</b>	
	Principales retos compartidos por los participantes del HRS .....	<b>25</b>
	Principales aprendizajes compartidos por los participantes del HRS .....	<b>25</b>

## INTRODUCCIÓN

**La explotación, el abuso y el acoso sexual (SEAH) siguen imponiendo retos significativos en el sector de la ayuda, pues socavan la integridad y la efectividad de los esfuerzos humanitarios y de desarrollo, violan el principio de «no hacer daño» y van en contravía del propósito del compromiso del sector de servir a las comunidades afectadas. Con el fin de reducir riesgos, prevenir incidentes y responder con eficacia, el sector de la ayuda debe contar con evidencia que resalte las vulnerabilidades críticas y los entornos permisivos para guiar acciones que permitan detener la SEAH.**

**El Sistema Armonizado de Denuncias de SEAH (HRS) se desarrolló como un marco unificado para facilitar la recolección y registro de datos anónimos comparables sobre incidentes de SEAH.** Este sistema permite un análisis integral de tendencias y patrones, que refuerzan nuestra comprensión de la SEAH e informan la priorización de acciones correctivas. En septiembre de 2023, el HRS empezó a recopilar datos de SEAH. En la actualidad, 30 organizaciones participan activamente en el HRS de SEAH y contribuyen con datos anónimos sobre los incidentes registrados cada semestre.

Este informe abarca el periodo comprendido entre el 1.o de octubre de 2023 y el 31 de marzo de 2024, durante el cual se **reportaron un total de 169 incidentes por medio del HRS de SEAH.** Es importante destacar que, a pesar

de estos esfuerzos, persiste el problema de que no se denuncian todos los incidentes de SEAH que realmente ocurren. Las organizaciones de ayuda que participan en el HRS de SEAH representan únicamente una pequeña fracción de la innumerable cantidad de organizaciones del sector. En consecuencia, este informe no se debe considerar representativo de las tendencias de SEAH en todo el sector ni comprende todos los incidentes o la prevalencia de estos problemas en el sector. Sin embargo, las tendencias identificadas en el informe son una base importante para la comprensión de problemas clave y la identificación efectiva de los puntos de partida de posibles intervenciones.

La fuerza y utilidad del análisis sobre las tendencias de HRS de SEAH aumentará en cuanto más organizaciones se unan al sistema, se genere más evidencia integral y, por lo tanto, se refuerce nuestra capacidad para abordar efectivamente los problemas de SEAH en el sector.

Si su organización está interesada en unirse a esta importante iniciativa, póngase en contacto con nosotros al correo electrónico [seah.hrs@chsalliance.org](mailto:seah.hrs@chsalliance.org).

La primera sección de este informe abarca los incidentes de explotación, abuso y acoso sexual que se cometen **contra los beneficiarios de la ayuda y sus comunidades**. La segunda sección trata sobre conducta sexual inapropiada **en el lugar de trabajo y en contra del personal de la organización**.

### Miembros del Sistema Armonizado de Denuncias (HRS) de SEAH



Financiado por



Foreign, Commonwealth  
& Development Office

## I. TENDENCIAS DE SEAH CONTRA BENEFICIARIOS DE LA AYUDA

### UBICACIÓN DE LOS INCIDENTES DENUNCIADOS

Los incidentes denunciados abarcan una amplia área geográfica en un total de 40 países.

El 75% de los incidentes denunciados se concentraron en varias regiones claves, 3 de las cuales se encuentran en África:

**África Central** 32%    **África Oriental** 20%    **Asia Occidental** 13%    **África Occidental** 10%

En particular, **las cifras más altas de incidentes se registraron en:**

- **República Democrática del Congo (RDC):** 29% (puntaje del SEARO del IASC: 6,9 / 3.º)
- **Siria:** 7% (puntaje del SEARO del IASC: 6,8 / 4.º)
- **Nigeria:** 4% (puntaje del SEARO del IASC: 6 / 14.º)
- **Kenia:** 4% (puntaje del SEARO del IASC: 5,2 / 27.º)
- **Egipto:** 4% (sin incluir en el puntaje del SEARO del IASC)
- **Bangladés:** 4% (puntaje del SEARO del IASC 5,9 / 15.º)

En particular, la **República Democrática del Congo (RDC) y Siria siguen estando entre los tres países con más incidentes denunciados**, lo cual es consistente con los datos del HRS del semestre anterior y con el [Resumen de riesgos de explotación y abuso sexual \(SEARO\) del IASC](#).

**Las elevadas cifras de incidentes denunciados se pueden explicar por varios factores** que incluyen:

- Riesgo comprobado (entre más alto el riesgo, más grande la carga de la notificación de casos, si los sistemas de denuncia funcionan) y presencia de larga data de personal humanitario en el país (permite a las organizaciones crear confianza con las comunidades, lo que resulta en un alto número de denuncias).
- Participación activa de la comunidad en la protección contra SEAH (la cantidad de denuncias será mayor cuanto más informadas estén las comunidades sobre la protección contra SEAH y los mecanismos de denuncia disponibles).
- Normas sociales y culturales (en algunas comunidades, el estigma y las presiones sociales disuaden a las personas de notificar).
- Sistemas de apoyo disponibles (existen más probabilidades de que víctimas/sobrevivientes informen si saben que podrán acceder a apoyo).
- Evaluación continua de la efectividad del sistema de mecanismos de quejas y retroalimentación (CFMS) y de las barreras para la notificación.

La mayoría de los países tendrán una combinación de estos factores, lo que se deberá evaluar a nivel de país para contextualizar las cifras de las denuncias.

Regiones de los incidentes registrados



**Este informe se centra únicamente en los incidentes informados a través del HRS.** En consecuencia, la información sobre la ubicación geográfica no se debe interpretar como un indicador de que estos son los países en los que ocurren más incidentes de SEAH. Para comprender correctamente la prevalencia de SEAH, estos datos deben correlacionarse con los países en los que los socios del HRS de SEAH informan activamente (ver el mapa a continuación). Por ejemplo, un país en donde no haya socios del HRS de SEAH puede no tener incidentes informados en el HRS, a pesar de que potencialmente se presenten numerosos incidentes. Por otra parte, un país con muchos informes no necesariamente es el país con la mayor incidencia de SEAH. Por lo tanto, la ausencia de incidentes informados en un país en particular no necesariamente indica una menor incidencia de SEAH en esa región, y un número elevado de informes no necesariamente significa una mayor incidencia.

Además, el HRS también permite la identificación de los países con una alta presencia operativa de participantes del HRS pero con pocos informes.

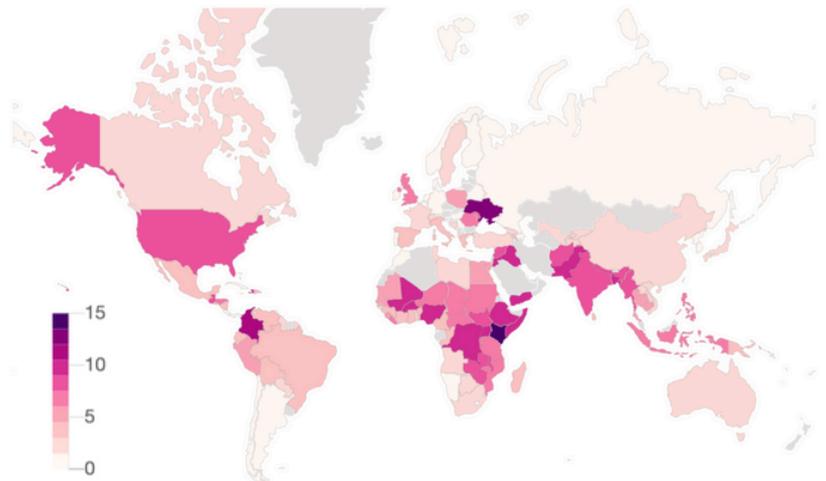
Este es el caso de **Ucrania, Colombia, Malí y Pakistán**, países que, a pesar de tener una presencia operativa significativa de participantes del HRS, notifican pocos o ningún incidente, lo que sugiere que el subregistro prevalece en estas regiones.

Del mismo modo, encontrar a países categorizados como de alto riesgo en el SEARO, pero que no registran incidentes en el HRS es una señal de alerta de subregistro. En particular, **Yemen y Afganistán** tienen los niveles más altos de riesgo en el SEARO del IASC, pero tienen un bajo número de incidentes registrados en el HRS, a pesar de tener varios socios activos en dichos países.

### Mapa de los incidentes registrados



### Mapa de la presencia operativa de los participantes del HRS



## TIPOLOGÍA DE LOS INCIDENTES

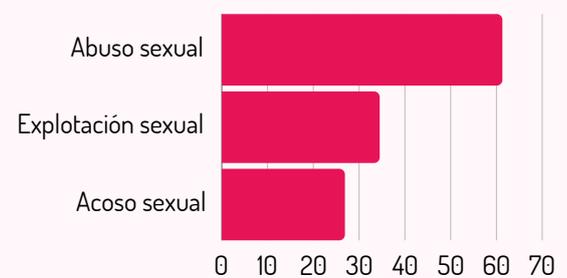
La mayoría de los incidentes registrados fueron de **explotación sexual**, que comprendieron un 61% del total. Le sigue el abuso sexual con el 34%, y el acoso sexual con el 27%.

Este informe muestra un aumento significativo en los incidentes de abuso y explotación sexual, que representaron respectivamente el 29% y el 26% de los incidentes en el informe anterior.



**3 DE CADA 5 INCIDENTES FUERON DE EXPLOTACIÓN SEXUAL**

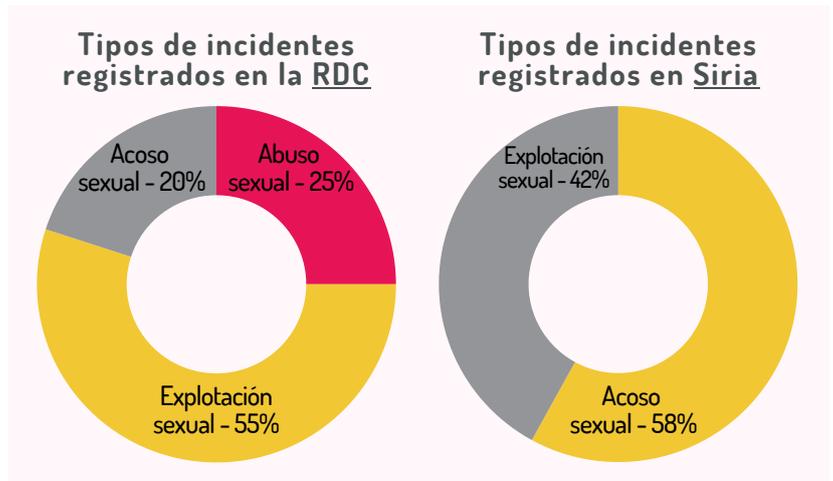
### Tipología de los incidentes



Es importante resaltar que no todos los participantes del HRS incluyen el acoso en sus definiciones de SEA(H), lo cual puede explicar el bajo porcentaje de incidentes de acoso registrados.

Al examinar la tipología de incidentes, las diferencias son evidentes en los dos países con las cifras más altas de denuncias: la RDC y Siria.

En la RDC, la explotación sexual es el tipo de conducta indebida con mayor prevalencia (55% de los incidentes). Por otro lado, en Siria, el acoso sexual es más común (58% de los incidentes).



No obstante, vale la pena resaltar que las diferencias culturales y lingüísticas pueden influir en cómo se entienden las definiciones de abuso, explotación y acoso sexual, lo que a su vez puede repercutir en la clasificación de los incidentes. Por ejemplo, en lengua árabe, la palabra «tahasos» es el término común para referirse tanto a explotación sexual y abuso (SEA) como a acoso sexual, lo que puede significar que algunos incidentes de SEA se clasifiquen como acoso sexual.

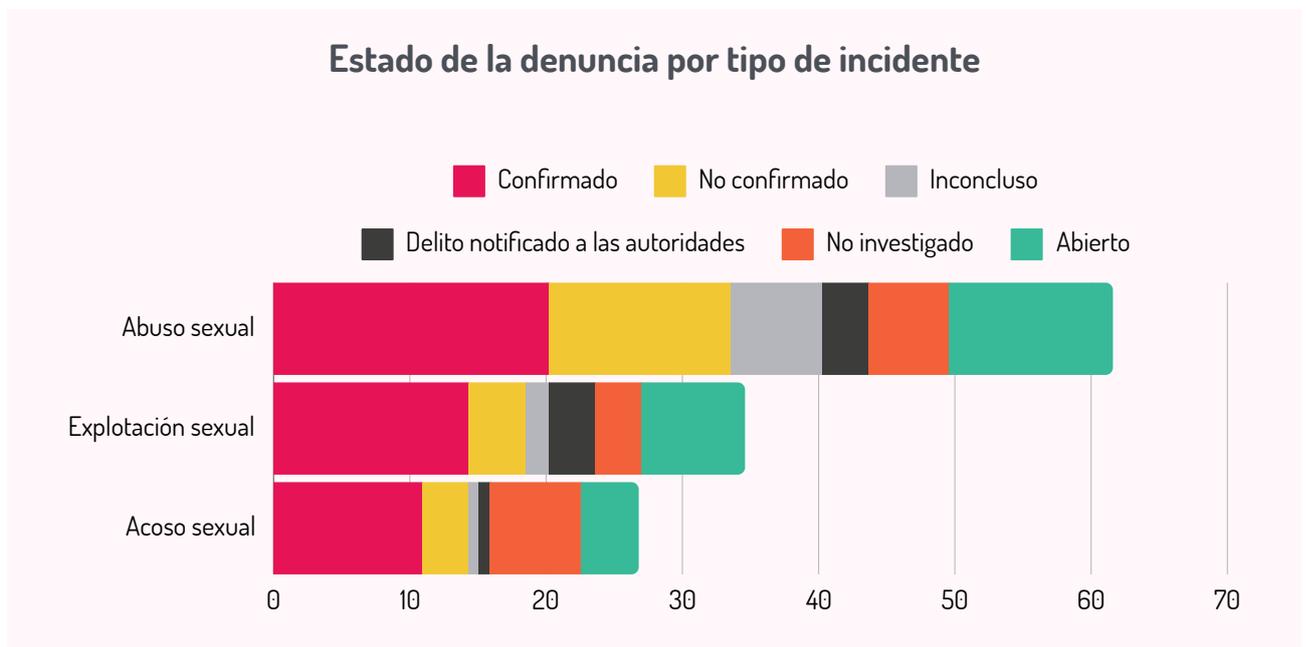
En cuanto a los resultados de los incidentes, el 16% se confirmaron, el 17% no se confirmaron y el 8% fueron inconclusos.



**1 DE CADA 3 INCIDENTES FUE CONFIRMADO**

Además, el 17% de los incidentes no recibieron la investigación debida y solo el 4% escalaron a las autoridades como delitos. Al momento en que se elaboró este informe, el 16% de los incidentes estaban en investigación.

La gráfica a continuación muestra el estado de las denuncias por tipo de incidente. Un tema de gran preocupación es la alta proporción de incidentes de acoso sexual contra miembros de las comunidades/poblaciones, que siguen sin investigarse (casi 1 de cada 5 incidentes, en comparación con 1 de cada 10 de los incidentes de explotación o abuso sexual). Esto constituye un área crítica de mejora en el sector.



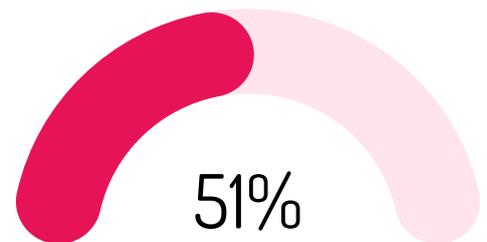
## RECOMENDACIONES

- 1. Fortalecer las secciones sobre explotación sexual en los programas de formación y sensibilización** para asegurar una mejor comprensión por parte del personal, incluyendo a los contratistas, socios y voluntarios, así como por parte de los miembros de la comunidad. En estos programas se debe explicar claramente las dinámicas de poder y el consentimiento informado, utilizando ejemplos pertinentes, adecuados al contexto y menos evidentes. Así, no utilice solamente el ejemplo en el que se pide que alguien tenga relaciones sexuales a cambio de objetos como una bolsa de arroz; en cambio, incluya un ejemplo en el que un miembro del personal persuade a un beneficiario de la ayuda para que le dé su número de teléfono a cambio de acceso a la ayuda.
- 2. Estandarizar la inclusión de acoso en la definición de SEAH en el sector de la ayuda**, indicando que suele anticipar los casos de abuso y explotación. Es importante asegurarse de que se tomen medidas proactivas para prevenir incidentes de acoso.
- 3. Establecer lineamientos claros para escalar a las autoridades locales incidentes de SEAH confirmados que constituyan delitos:**
  - Llevar a cabo una evaluación de riesgos para identificar si es seguro escalar a las autoridades locales incidentes delictivos de SEAH confirmados, con el fin de aumentar la responsabilidad penal.
  - En colaboración con la red de protección contra SEA de su país, desarrollar lineamientos claros centrados en las víctimas/los sobrevivientes para escalar a las autoridades locales los incidentes de SEAH confirmados.
  - Al escalar los incidentes, siempre se deben respetar los enfoques centrados en las víctimas/los sobrevivientes y considerar los riesgos potenciales para las víctimas/los sobrevivientes y otras personas en ciertos contextos.
  - Las organizaciones pueden consultar el [proyecto Soteria](#) liderado por la Interpol, en donde convergen las fuerzas del orden y el sector de la ayuda para prevenir incidentes de SEAH y fortalecer la capacidad de las autoridades para investigar, procesar y arrestar a quienes abusen de los beneficiarios de la ayuda.
- 4. Establecer un registro de barreras para reportar incidentes de SEAH:** para abordar el subregistro de SEAH, se debe establecer un registro de barreras para reportar y se debe actualizar frecuentemente con base en la retroalimentación de las comunidades. La comprensión de las barreras globales y contextuales ayudará a desarrollar estrategias eficaces y específicas para los contextos que promuevan la denuncia de incidentes.

## CANALES DE DENUNCIA UTILIZADOS

**La mitad de los incidentes se denunciaron directamente a un miembro del personal de la organización que informa.** Los mecanismos internos de denuncia representaron el 20% de las denuncias, mientras que para el 12% de los incidentes se utilizaron los puntos focales de protección contra el abuso, la explotación y el acoso sexual (PSEAH).

A pesar de una leve mejora, los mecanismos comunitarios de denuncias (CBCM) siguen siendo poco utilizados, sirviendo como punto de entrada en solo el 11% de los incidentes, en comparación con el 7% en el informe anterior.



**LA MITAD DE LOS INCIDENTES SE DENUNCIARON A MIEMBROS DEL PERSONAL**

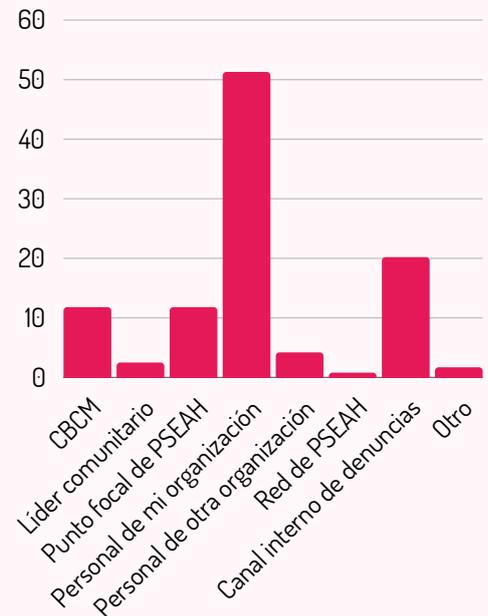
El IASC define a los **CBCM** como «un sistema que combina estructuras comunitarias formales e informales, construido sobre la base de la participación con la comunidad, en el que las personas pueden y se les anima a informar sus quejas de manera segura, incluyendo los incidentes de SEAH, y dichos informes son remitidos a las entidades pertinentes para su seguimiento».

Saber que existe un sistema y una red de personas que salvaguardan el entorno es clave para denunciar. Los CBCM deben combinar puntos de entrada formales (p. ej., líneas de atención) y estructuras comunitarias (p. ej., puntos focales) para así crear entornos seguros y eficaces para denunciar y, por lo tanto, evitar el registro insuficiente de SEAH.



**LOS CBCM SE UTILIZARON SOLO EN EL 11% DE LAS DENUNCIAS**

### Canales de denuncia utilizados



El 43% de las denuncias provinieron de miembros del personal (34% fueron miembros de la organización involucrada en el incidente y 9% fueron miembros de otras organizaciones). Por otra parte, las denuncias de víctimas/sobrevivientes o de sus comunidades solo suman el 18% (las denuncias directas de víctimas o sobrevivientes constituyeron el 9%, las de sus familias, el 7%, y las de miembros de la comunidad ajenos a la familia inmediata, el 2%). El 8% de los incidentes se reportó de forma anónima.

El método de denuncia no cambió significativamente según el tipo de incidente, aunque el abuso sexual se reportó con mayor frecuencia de forma presencial a miembros del personal o a los puntos focales de PSEAH, lo que sugiere que los casos más delicados se tienden a denunciar en persona. De forma similar, los incidentes cometidos contra hombres y niños, que se suelen considerar muy delicados en muchos contextos, se denuncian a miembros del personal en el 80% de los casos.

### Perfil de la persona que denuncia el incidente



Las denuncias de abuso sexual vinieron en su mayoría de la misma víctima/sobreviviente o de su familia (24%), a diferencia de la explotación sexual (18%) y el acoso (12%), que fueron reportados más comúnmente por miembros del personal (el 43% para explotación y el 52% para acoso frente a solo el 27% para abuso).

Esto podría sugerir que, aunque las víctimas/sobrevivientes a menudo reconocen el abuso sexual como una violación de sus derechos y se sienten empoderados para denunciarlo, son menos conscientes de que la explotación y el acoso también violan sus derechos.

Esto es particularmente cierto cuando los beneficiarios de la ayuda piensan erróneamente que aceptar una relación sexual a cambio de ayuda es consentimiento, por lo que terminan cargando con la responsabilidad ellos mismos y se evita que lo denuncien como explotación.

El acoso también se suele percibir como un comportamiento esperado o rutinario en estos contextos, lo cual explica el registro insuficiente por parte de los beneficiarios de la ayuda. La falta de conocimiento pone de relieve la necesidad de difundir información dirigida a los beneficiarios de la ayuda sobre la totalidad de sus derechos y cómo denunciar cualquier tipo de violación.

**En los casos en que las víctimas/los sobrevivientes denunciaron incidentes, lo hicieron con mayor frecuencia directamente a miembros del personal** (72% de los incidentes), y utilizaron los CBCM en solo el 18% de los incidentes. Las denuncias que involucran a menores también se comunicaron directamente a miembros del personal (47%).

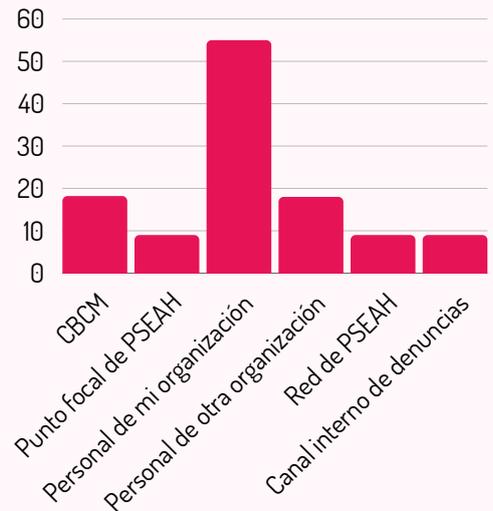
Sin embargo, **cuando el personal denuncia un incidente, lo hacen principalmente a otro miembro del personal** (por lo general a su jefe o a otro colega de confianza, en un 40%), y recurren a mecanismos internos de denuncias (36%) o a los puntos focales de PSEAH de la organización (14%).

La alta proporción de incidentes denunciados a otros miembros del personal podría indicar desconocimiento de los procesos de denuncia de SEAH al interior de las organizaciones (p. ej., sistemas de puntos focales de PSEAH), que causa que los miembros del personal hablen con sus jefes u otros colegas y pongan en riesgo la confidencialidad.

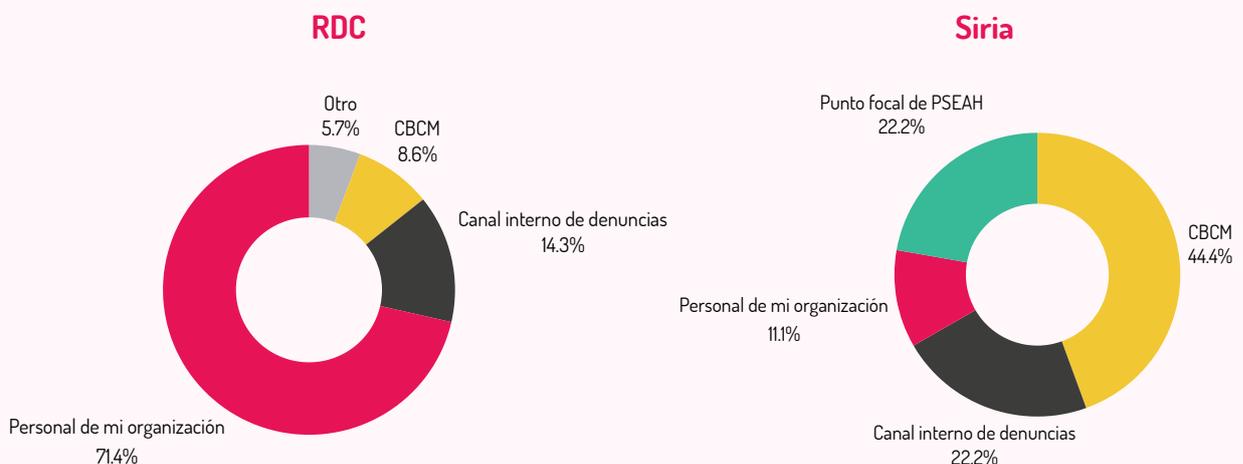
Si nos centramos en los dos países con más incidentes registrados en el HRS, RDC y Siria, vemos diferencias significativas en sus prácticas de denuncia.

En la RDC, el 71% de los incidentes se denunciaron a miembros del personal y solo en el 8% de los casos se utilizaron los CBCM. En cambio, en Siria, los CBCM se utilizaron para denunciar el 44% de los incidentes, y los reportes al personal solo constituyeron el 11% del total. En Siria, los puntos focales de PSEAH se utilizan mucho más, con el 22% de los incidentes informados a un punto focal de PSEAH.

### Canal de denuncia utilizado cuando el incidente lo informó una víctima/un sobreviviente



### Canal de denuncia utilizado



## RECOMENDACIONES

### 1. Brindar formación para todo el personal sobre la comunicación de SEAH:

Es importante tener en cuenta que todo el personal y los voluntarios pueden ser testigos o recibir una denuncia de SEAH. Por esto, se les debe impartir formación sobre cómo recibir estas denuncias de forma segura y respetuosa, haciendo énfasis en enfoques centrados en la víctima/el sobreviviente. Aunque la mayoría del personal tiene acceso a las formaciones en línea sobre SEAH, su eficacia es limitada. La formación presencial continua es clave para asegurar una comprensión a profundidad de SEAH y la confianza en que se reciben de forma segura las denuncias y en poner en marcha mecanismos centrados en las víctimas/los sobrevivientes.

### 2. Revisar la efectividad y perfeccionar los mecanismos comunitarios de denuncias (o mecanismos de retroalimentación y reclamos), en particular en los países con subregistro:

- **Retroalimentación:** mantener un diálogo frecuente con los miembros de la comunidad, incluyendo los grupos vulnerables, para recoger sus sugerencias sobre cómo mejorar los sistemas de reclamos y hacerlos más adecuados y confiables para su contexto y necesidades. Como se resaltó en las tendencias por país, las preferencias pueden variar de un contexto a otro y es responsabilidad de la organización comprender cómo los mecanismos pueden ser confiables para las víctimas/los sobrevivientes.
- **Visibilidad y accesibilidad:** aumentar la visibilidad de estos mecanismos por medio de sesiones frecuentes de participación comunitaria y carteles visibles en los idiomas locales.
- **CBCM/puntos focales de SEAH presenciales:** proporcionar formación a los enlaces comunitarios, figuras respetadas en la comunidad, para que manejen estos mecanismos, asegurándose de que los perciban como accesibles y confidenciales.
- **Construir confianza:** implementar sistemas de retroalimentación seguros para proporcionar actualizaciones constantes a los denunciadores sobre el avance de sus casos, siempre dentro de un marco de seguridad y confidencialidad. Esta transparencia ayuda a construir confianza al mostrar que los reclamos se toman en serio y se les hace seguimiento.

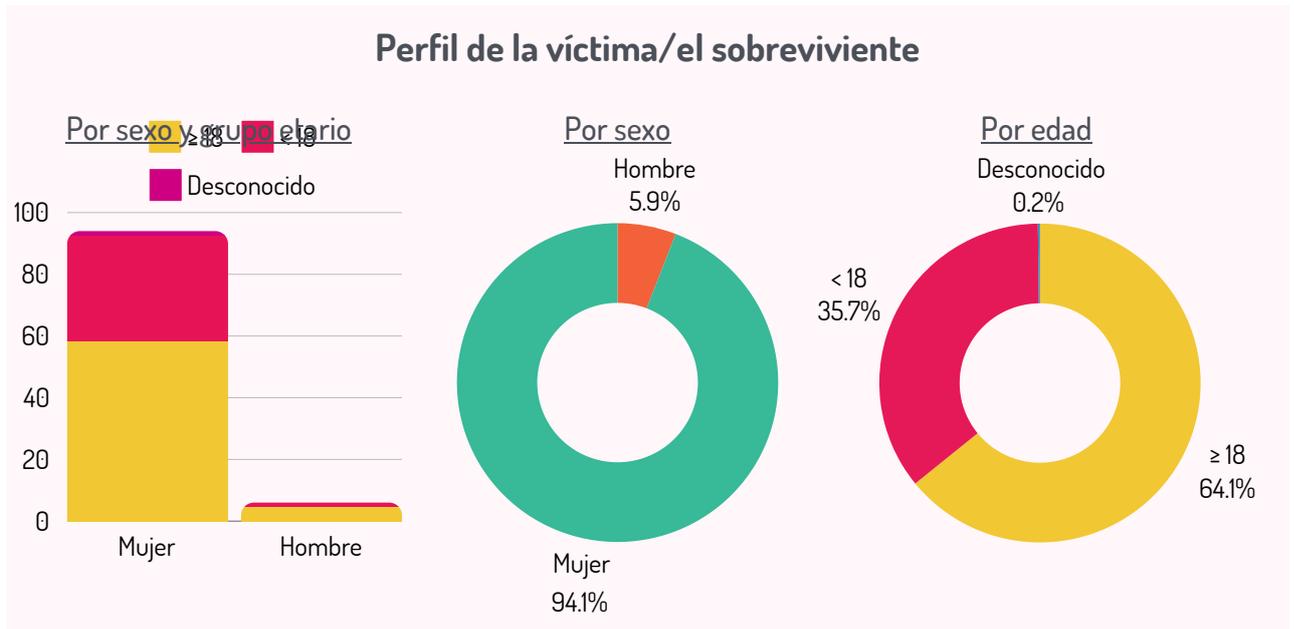
### 3. Enfatizar en la sensibilización sobre SEAH y los derechos de denuncia:

Es necesario lanzar campañas de sensibilización dirigidas utilizando múltiples medios para informar a los beneficiarios de la ayuda sobre qué constituye SEAH, así como sobre sus derechos a denunciar estas violaciones y buscar reparación. Puede utilizar ejemplos o escenarios pertinentes, adecuados al contexto o locales para aclarar conceptos y asegurar la comprensión. Siempre debe explicar que aceptar favores sexuales a cambio de ayuda nunca constituye un consentimiento informado y es un delito que se puede denunciar como explotación sexual. Asimismo, se deben proporcionar ejemplos claros sobre lo que constituye acoso y abuso (incluyendo el de naturaleza sexual), haciendo énfasis en que las actividades sexuales con menores de 18 años están estrictamente prohibidas independientemente de cuál sea la mayoría de edad en cada contexto.

## VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES Y PRESUNTOS AGRESORES

**La mayoría de las víctimas/los sobrevivientes en los incidentes registrados son mujeres, un 94%, y las mujeres mayores de 18 años son el grupo etario más representativo, con un 59%.** Los menores de edad constituyen el 35% de los incidentes (34% niñas y 1% niños) y los hombres constituyen únicamente el 6%. **En el 22% de los incidentes, no se identifica a la víctima/el sobreviviente.**

Es importante resaltar que, aunque la mayoría de los incidentes notificados son de mujeres y niñas, puede haber un registro insuficiente significativo de incidentes en los que hombres y niños son las víctimas.

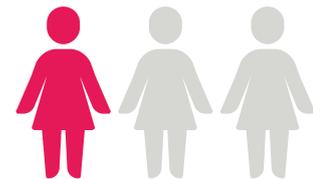


Cuando se analiza el tipo de incidente por sexo y grupo etario de la víctima/el sobreviviente, se evidencian varias tendencias:

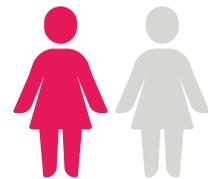
- **Las mujeres son el grupo más afectado en todos los tipos de incidentes de SEAH**, representando el 50% de las víctimas/sobrevivientes de abuso sexual, el 57% de explotación sexual y la gran mayoría de las víctimas/sobrevivientes de acoso sexual (79%).
- **Los hombres son en su mayoría víctimas/sobrevivientes de incidentes de abuso y explotación sexual** (5% de las víctimas/los sobrevivientes son hombres) y en menor medida de incidentes de acoso (3%).
- **Los niños menores de 18 años solo fueron víctimas/sobrevivientes en incidentes de explotación sexual** y representan el 2% del total de incidentes. No se registraron niños víctimas/sobrevivientes de abuso o acoso sexual.
- **Las niñas menores de 18 años son particularmente vulnerables al abuso (47%) y a la explotación sexual (33%)**. Se ven menos afectadas por el acoso (16%).

Los países con los números más altos de incidentes que involucran menores, en orden descendente, son la RDC primero, seguido por Mozambique, Sudán, Malawi, Egipto y Jordania.

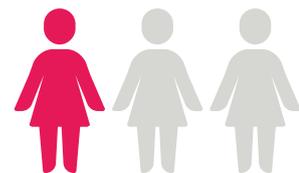
La mayoría de los agresores de SEAH son hombres, y las agresoras mujeres solo constituyen el 1% de los incidentes.



**35% DE LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES SON MENORES DE 18 AÑOS**

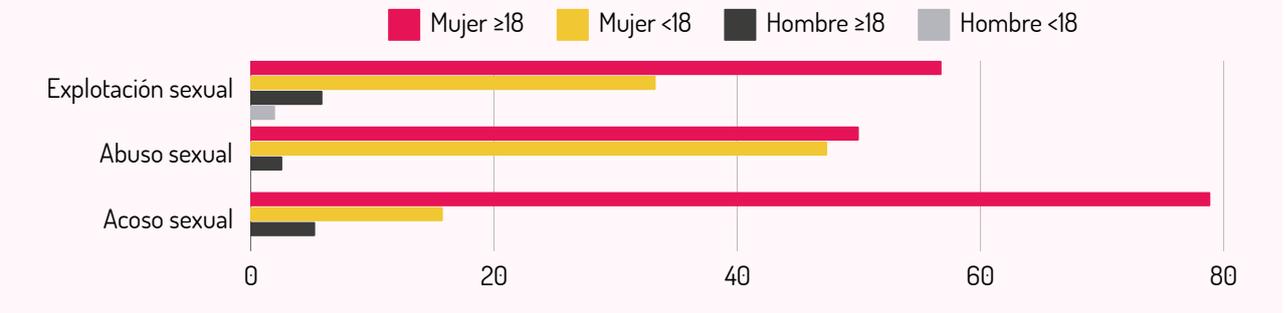


**1 DE CADA 2 VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES DE ABUSO SEXUAL SON NIÑAS MENORES DE 18 AÑOS**



**1 DE CADA 3 VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL SON NIÑAS MENORES DE 18 AÑOS**

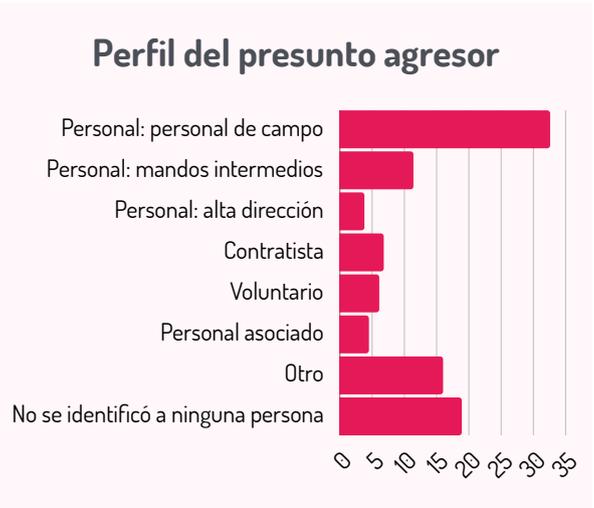
### Tipo de incidente por perfil de la víctima/el sobreviviente



Es importante considerar que estas tendencias pueden reflejar no solo la frecuencia real de los incidentes, sino también la dinámica variable de las denuncias de cada categoría. Por ejemplo, la ausencia de niños como víctimas de abuso se puede deber a una mayor dificultad para denunciar estos casos o a canales de denuncia inadecuados. La falta de informes que impliquen a niños y niñas menores de 18 años en incidentes de acoso podría deberse a su incapacidad para reconocer o identificar el comportamiento como problemático.

El personal que trabaja en campo en contacto directo con los beneficiarios de la ayuda representa el 32% de los presuntos agresores. Los mandos intermedios y altos también representan porcentajes significativos, el 11% y el 4% respectivamente. Dado el menor número de altos mandos en relación con los trabajadores de campo, su participación es desproporcionadamente alta.

Los contratistas y los voluntarios también se encuentran entre los presuntos agresores en el 7% y el 6% de los incidentes, respectivamente. En el 19% de los incidentes no se identifica a ningún agresor, lo que complica los esfuerzos para responsabilizar a las personas y puede fomentar una cultura de impunidad.

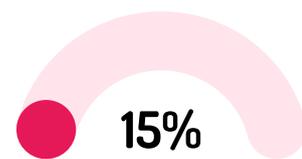


Al examinar el perfil de los presuntos agresores por tipo de incidente, surgen patrones específicos:

- La alta dirección se ve implicada con más frecuencia en casos de explotación y acoso sexual (8% y 11%, respectivamente) que en casos de abuso sexual (5%).
- Las tendencias son similares para los mandos intermedios, que se ven involucrados en el 13% de los casos de acoso y el 11% de los casos de explotación, en comparación con un 5% de los casos de abuso.
- El personal de campo se identifica con mayor frecuencia en incidentes de acoso y explotación (30% y 36% respectivamente), pero en menor medida en casos de abuso (22%).
- En un número significativo de casos de abuso sexual (24%) no se identifica al agresor, en comparación con el 8% en los casos de acoso y el 17% en los casos de explotación.
- Los voluntarios también tienen una alta representación en los incidentes de abuso sexual, constituyendo un 12% de los agresores. Los contratistas representan el 7%.



**EN 1 DE CADA 5 INCIDENTES, NO SE IDENTIFICÓ AL AGRESOR**



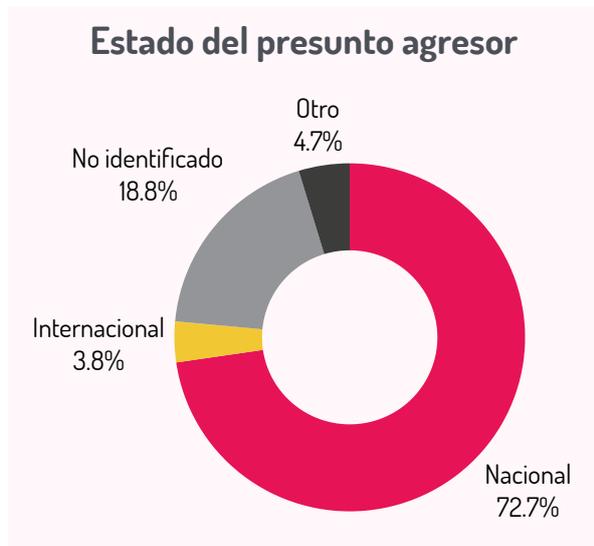
**15% DE LOS PRESUNTOS AGRESORES DE SEAH CORRESPONDEN A DIRECTIVAS**

Es probable que el alto porcentaje de incidentes de abuso sexual con agresores no identificados refleje el miedo de las víctimas/los sobrevivientes a divulgar la identidad de los agresores, posiblemente debido a preocupaciones relacionadas con la retaliación, el estigma o las dificultades emocionales y personales que implica el proceso de divulgación, la baja disponibilidad del personal que recibe las denuncias, así como la falta de confianza en la seguridad de los mecanismos de denuncia.



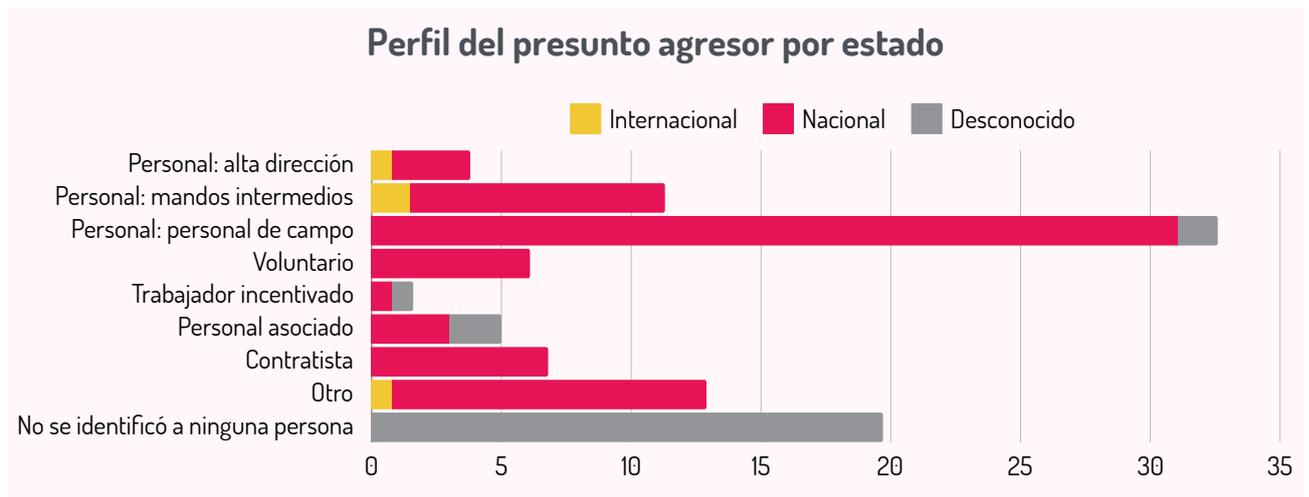
**En el 25% de los incidentes de abuso sexual no se identifica al agresor**

Este patrón puede indicar problemas de confianza o de eficacia en los mecanismos de denuncia disponibles para las víctimas/los sobrevivientes, lo que dificulta su disposición o habilidad para identificar al agresor.



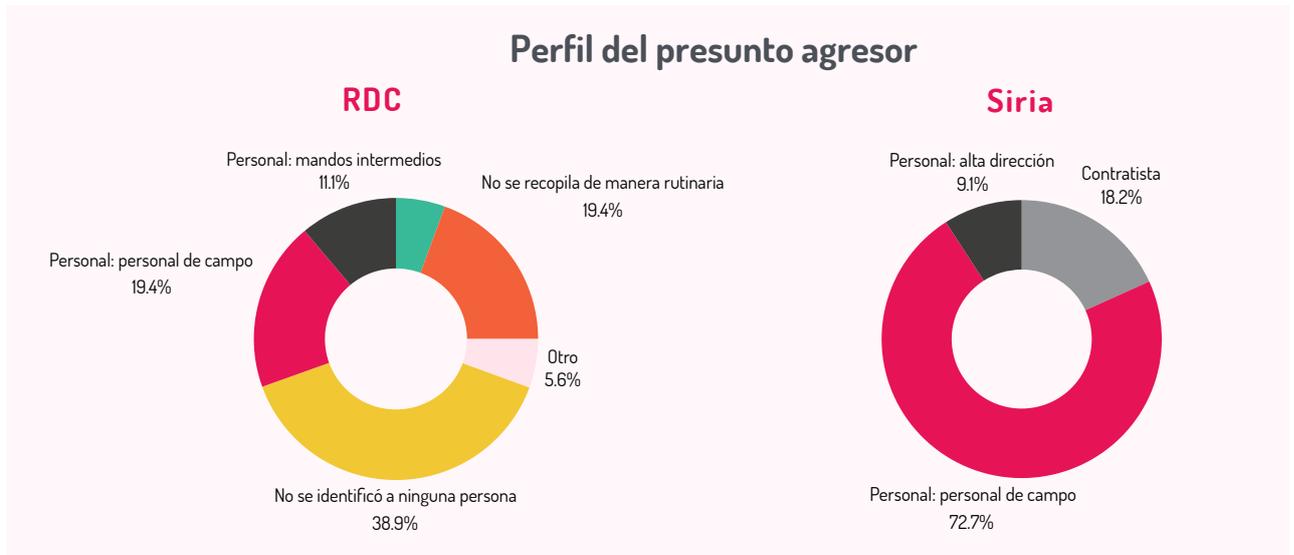
La mayoría de los presuntos agresores son miembros nacionales del personal (73%), mientras que el personal internacional representa solo el 4%. Este último porcentaje es bastante alto considerando el bajo número de miembros internacionales del personal que suelen participar en las operaciones de ayuda. Los miembros del personal internacional han sido identificados como agresores en casos de explotación y abuso sexual en un 8% y un 5% de las denuncias, respectivamente.

Los agresores que son parte del personal internacional también se encuentran predominantemente en posiciones directivas (mandos medios y altos) y de consultoría. La gráfica a continuación resume los perfiles de los presuntos agresores según su estado.



Al analizar los perfiles de los presuntos agresores en los países con cifras más altas de incidentes registrados, se pueden evidenciar dos marcadas tendencias:

- **En la RDC, el 39% de los presuntos agresores siguen sin identificar.** Esto sugiere que hay grandes retos en los procesos de denuncia y/o investigación, posiblemente debido al miedo entre las víctimas/los sobrevivientes, así como a problemas de los mecanismos de denuncia o a la falta de formación del personal que las recibe.
- **En Siria, un porcentaje significativo de presuntos agresores son contratistas (18%).** Esta tendencia indica un posible descuido en los procesos de investigación y monitoreo de los contratistas, lo que subraya la necesidad de medidas de control y de formación ética más estrictas.



Al examinar detenidamente el estado y el perfil del presunto agresor por tipo de víctima/sobreviviente (sexo y edad), podemos observar que **el personal internacional y los altos mandos aparecen registrados únicamente en delitos sexuales contra mujeres adultas**, teniendo en cuenta que los delitos contra hombres y niños no suelen denunciarse.

Uno de cada tres incidentes contra un hombre adulto fue cometido por un mando intermedio, mientras que el resto los cometieron en partes iguales voluntarios, trabajadores incentivados y personal asociado. En cuanto a las mujeres menores de 18 años, cuando se identificaron a los agresores, estos fueron en su mayoría contratistas (16%).

**LOS CONTRATISTAS FUERON IDENTIFICADOS COMO LOS PRESUNTOS AGRESORES MÁS FRECUENTES EN INCIDENTES CONTRA NIÑAS MENORES DE 18 AÑOS**

## RECOMENDACIONES

### 1. Fortalecer las políticas de protección infantil y las actividades de prevención:

Revisar las políticas de protección infantil para que incluyan formaciones obligatorias para todo el personal y los voluntarios y que establezcan directrices claras que permitan asegurar que los niños puedan denunciar incidentes de forma segura. Puede coordinar con los actores de protección de la infancia para asegurar que en todo momento haya asistencia disponible para los niños víctimas/sobrevivientes de incidentes.

### 2. Implementar evaluaciones de desempeño con criterios de SEAH:

- Revisar las evaluaciones de desempeño para que incluyan criterios específicos que midan el cumplimiento de las políticas de SEAH.
- Incluir preguntas o métricas relacionadas con la comprensión y el cumplimiento de las políticas de SEAH por parte de las directivas.
- Asegurar que las directivas tengan conocimiento de que su cumplimiento de las políticas de SEAH tendrá un impacto directo en sus informes de desempeño.
- Solicitar que las directivas completen la formación anual en SEAH utilizando escenarios del mundo real y realizando evaluaciones de desempeño que midan su cumplimiento de las políticas de SEAH para garantizar que se respeten los estándares éticos (p. ej., comprensión del código de conducta, acciones para promover la salvaguardia o una cultura organizacional más segura, medidas concretas para fomentar la salvaguardia durante el periodo, etc.).
- Establecer consecuencias por el incumplimiento de las políticas de SEAH.
- Informar sobre estas consecuencias durante las sesiones de formación y asegurar que todas las directivas las comprendan.

- Hacer respetar estas medidas consistentemente para reforzar la importancia de los estándares éticos.

### 3. Hacer que los líderes se apropien de la PSEAH:

- Asegurar que los líderes apoyen públicamente las formaciones de SEAH y las iniciativas de cumplimiento.
- Resaltar la importancia de observar un comportamiento ético y responsabilidad en las comunicaciones internas.
- Proporcionar los recursos y apoyo a los líderes y directivas para que puedan cumplir con las políticas de SEAH.

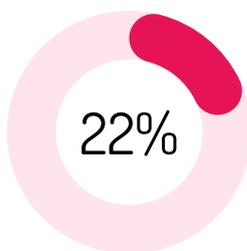
### 4. Mejorar los procesos de formación e investigación para los voluntarios y contratistas:

Implementar procesos de investigación obligatorios para todos los contratistas y proporcionar un escenario de formación sobre SEAH especialmente diseñado para los contratistas y voluntarios. Establecer un monitoreo continuo para asegurar el cumplimiento de los estándares éticos.

## MEDIDAS ADOPTADAS: DE RESPUESTA

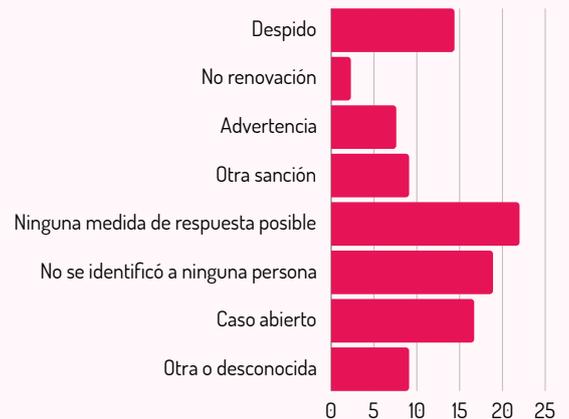
En uno de cada cinco incidentes no fue posible adoptar medidas de respuesta (22%). En un tercio de los casos (33%) se adoptaron medidas disciplinarias: de estos incidentes, el 15% resultaron en despidos, el 9% en otras sanciones, el 7% en advertencias y el 2% en la no renovación de los contratos.

En el 19% de los casos no se identifica a un agresor



**EN UNO DE CADA CINCO INCIDENTES, NO FUE POSIBLE ADOPTAR MEDIDAS DE RESPUESTA**

### Medida de respuesta adoptada



Las tendencias de las medidas disciplinarias varían de acuerdo al tipo de incidente:

- **El acoso sexual a menudo conduce al despido (30%), mientras que en el abuso (15%) y la explotación sexual (10%), hay menos despidos.**
- La probabilidad de que no se adopten medidas no varía significativamente de acuerdo al tipo de incidente.
- Las advertencias o sanciones son medidas más frecuentes en los casos de explotación sexual (22%) que en los de abuso (14%) o acoso sexual (11%).

Estos hallazgos son preocupantes, en especial teniendo en cuenta que el abuso y la explotación sexual, formas graves de SEAH, normalmente justificarían medidas más firmes, como el despido.

El hecho de que en el 22% de los casos de explotación sexual se apliquen sanciones leves, y no despidos como ocurre en tan solo el 10% de los incidentes, resalta una notable brecha en la forma en que se abordan estos graves delitos, que deberían acarrear sistemáticamente sanciones más graves como el despido. Esto puede indicar que las comunidades no están lo suficientemente capacitadas para pedir que se imparta justicia y reclamar sus derechos cuando estos han sido violados.

**LOS PRESUNTOS AGRESORES FUERON DESPEDIDOS SOLO EN EL 15% DE LOS CASOS DE ABUSO SEXUAL Y EN EL 10% DE LOS INCIDENTES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL**

El desenlace de los incidentes puede variar con base en el cargo del agresor dentro de la organización:

- **Los altos mandos suelen enfrentar medidas contundentes:** el 40% son despedidos y otro 40% están en investigación. Sin embargo, en el 20% de estos casos no se adoptaron medidas. Esto pone de relieve posibles retos para el manejo de las conductas indebidas en niveles organizacionales más altos.
- **Los mandos intermedios suelen evadir las consecuencias graves,** ya que en el 60% de los incidentes no se adoptan medidas. En los casos restantes, aproximadamente el 17% recibe una advertencia o es despedido, lo que muestra una posible reticencia a imponer sanciones más severas a los cargos intermedios.
- **Las intervenciones ante los incidentes que involucran al personal de campo muestran una combinación de repercusiones.** En el 32% de los incidentes no se adoptaron medidas, mientras que en el 23% de los casos se emitieron advertencias u otras sanciones. En el 16% de los casos hubo despedidos y en el 5% de los incidentes no se renovaron los contratos.
- Los contratistas enfrentaron repercusiones estrictas en casi la mitad de los casos, con un 45% sancionados o despedidos. No obstante, el 44% de estos casos sigue sin resolverse, lo que indica que hay deliberaciones continuas o complejidades en el manejo de los incidentes de contratistas.

**EN EL 60% DE LOS INCIDENTES EN LOS QUE EL PRESUNTO AGRESOR ES UN MANDO INTERMEDIO, NO SE ADOPTARON MEDIDAS**

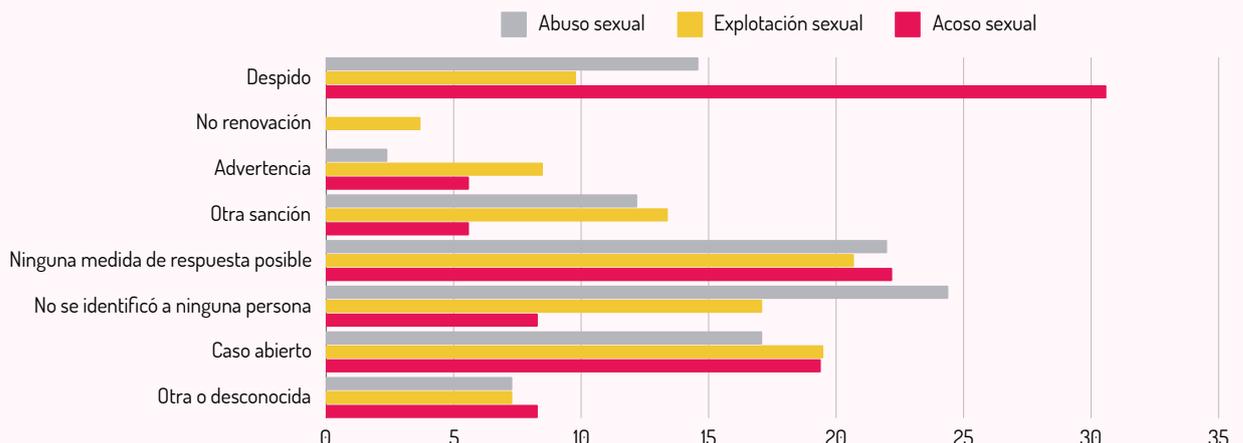
Al revisar las intervenciones en los incidentes que **involucraron menores de edad**, se pueden observar algunos patrones que señalan tanto los retos como las medidas adoptadas en el sistema:

- **En el 25% de estos casos, no se identificó a ninguna persona como agresor,** lo cual plantea problemas en la efectividad de los procesos de denuncia e investigación en situaciones relacionadas con grupos vulnerables.
- En la actualidad, el 22% de estos casos se mantienen abiertos, lo que indica investigaciones en curso o complejidades inherentes a los casos relacionados con menores de edad.
- **En el 35% de los casos se tomaron medidas contundentes en contra de los agresores identificados:**
  - 19% fueron despedidos,
  - 13% tuvieron sanciones diferentes al despido,
  - 3% recibieron una advertencia formal.



**EN 1 DE CADA 4 INCIDENTES CON MENORES, NO SE IDENTIFICÓ AL PRESUNTO AGRESOR**

**Medidas de respuesta adoptadas por tipo de incidente**



Cuando no se adoptaron medidas tras un incidente, las razones dadas por la organización que registró la denuncia fueron:

- **Falta de jurisdicción o capacidad de decisión sobre la denuncia** (44%).
- Se determinó que el incidente no era un caso de SEAH (25%) tras una investigación (no se confirmó o se reportó por error como SEAH).
- Una variedad de factores como la poca cooperación del denunciante, información insuficiente para evaluar la denuncia, alto riesgo para la víctima/el sobreviviente o su falta de consentimiento (6%).

### ¿Por qué no se adoptaron medidas?

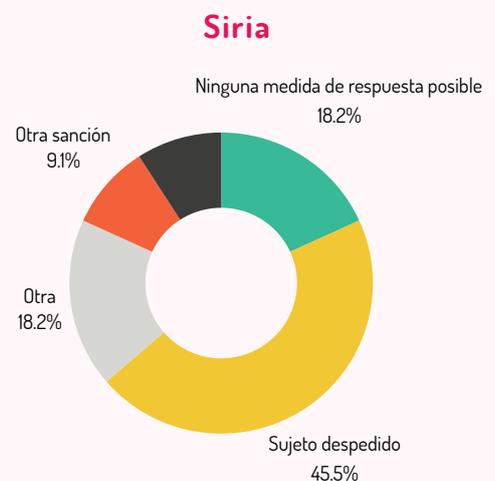
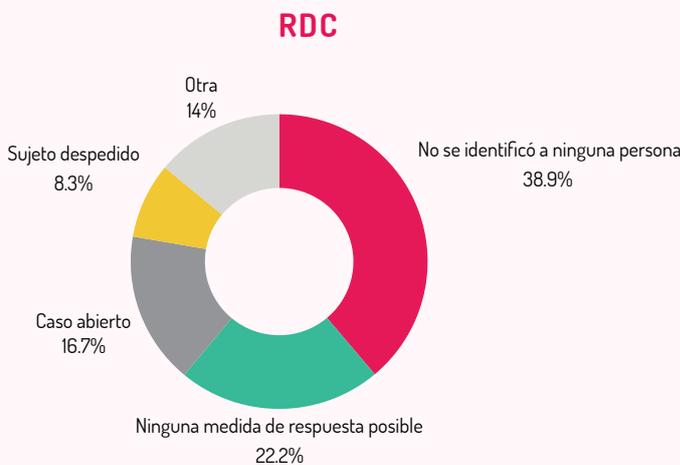


**En muchos incidentes donde la organización no tenía jurisdicción para procesar la denuncia involucraba a un miembro del personal de un socio. Esto pone de relieve la necesidad de realizar procesos exhaustivos de investigación y debida diligencia antes de establecer alianzas.**

Al analizar las medidas de respuesta adoptadas en los países con más incidentes registrados, podemos identificar las siguientes tendencias:

- **En la RDC**, la proporción de incidentes en los que no se identifica a un agresor es significativamente alta, con casi 2 de cada 5 incidentes sin un presunto autor identificado. En 1 de cada 5 incidentes, no fue posible adoptar medidas de respuesta. El presunto agresor fue apartado solo en el 8% de los incidentes.
- **En Siria**, las organizaciones optaron por despedir a los presuntos agresores en casi la mitad de los incidentes (45%) y por no renovar contratos o imponer otras sanciones en el 9% de los incidentes. Únicamente en el 18% de los incidentes no fue posible adoptar medidas de respuesta.

### Medida de respuesta adoptada



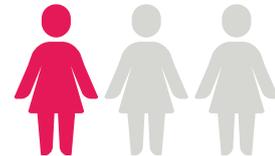
## RECOMENDACIONES

- Fortalecer los procesos de investigación para el personal, los contratistas y los socios:**
  - Fortalecer el proceso de investigación para todo el personal, los contratistas y los socios por medio de procesos de reclutamiento rigurosos y la debida diligencia necesaria para asegurar el cumplimiento de las políticas de SEAH antes de su incorporación.
  - Únase al Sistema de divulgación de conductas indebidas con el objetivo de prevenir la impunidad asociada con la movilidad y extienda las verificaciones de este sistema a los contratistas. Es recomendable asegurar que los procesos de investigación para contratar personal o elegir contratistas o voluntarios incluyan la verificación de incidentes de SEAH previos y de que siempre se realicen verificaciones de referencias.
  - Establecer expectativas claras de SEAH al inicio del contrato y proporcionar la inducción adecuada, formación continua y soporte técnico para asegurar el cumplimiento permanente a lo largo de la colaboración.
- Responsabilidad de los mandos intermedios:**

Incluir el cumplimiento de la política de SEAH en la evaluación de desempeño de los mandos intermedios. Proporcionar formación sobre SEAH y responsabilidades del liderazgo relacionadas con este tema y estipule consecuencias claras por incumplimiento para fortalecer su rol en el fomento de una cultura organizacional que no tolere SEAH ni la inacción frente a SEAH.

## MEDIDAS ADOPTADAS: ASISTENCIA

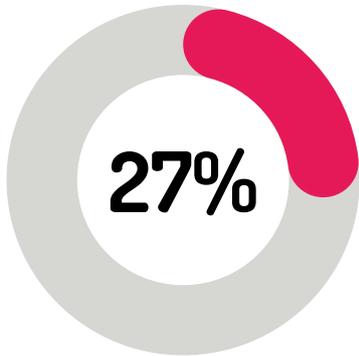
En la mayoría de los incidentes (31%), las víctimas/los sobrevivientes no buscaron ningún tipo de asistencia, lo que puede reflejar el miedo al estigma y una falta de confianza en la eficacia y confidencialidad de los servicios de apoyo. Esto podría deberse a experiencias anteriores en las que no se brindó la ayuda pertinente o no se garantizó la confidencialidad.



**1 DE CADA 3 VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES NO BUSCARON ASISTENCIA**



En entornos en los que los incidentes de SEAH son frecuentes y no se atienden de forma sistemática, la sensación de resignación puede desanimar a las víctimas/los sobrevivientes de buscar ayuda. Además, las víctimas/los sobrevivientes pueden simplemente no tener conocimiento de los tipos de asistencia disponibles, lo que les impide buscarla en absoluto. Es por esto que es tan importante brindar información.



**EN EL 27% DE LOS INCIDENTES NO HABÍA NINGÚN TIPO DE AYUDA DISPONIBLE**

**Es alarmante que en una quinta parte de los casos (27%) no hubiera ayuda disponible.** Esto muestra un déficit significativo en el apoyo a las infraestructuras en muchos contextos.

A pesar de las grandes barreras que muchas personas enfrentan al buscar ayuda, para quienes logran acceder a ella, los tipos y alcance de la ayuda suelen variar. Entre las víctimas/los sobrevivientes que recibieron apoyo, este se puede desglosar de la siguiente manera:

- La asistencia de salud mental y apoyo psicosocial fue la más frecuente, con un 28% de las víctimas/los sobrevivientes recibiendo este tipo de ayuda.
- La asistencia médica y jurídica representaron cada una el 14%.
- La asistencia económica se proporcionó al 3% de las personas.
- La protección física fue el tipo de ayuda al que menos se accedió, con solo un 1%.

Es alentador observar que, **entre los menores, la probabilidad de que las víctimas/los sobrevivientes no soliciten asistencia disminuye significativamente, ya que solo el 13% se abstiene de hacerlo.**

No obstante, la disponibilidad de la ayuda sigue siendo un tema crítico, pues en el 27% de los incidentes que involucran a menores de edad hacen falta opciones de apoyo.

La asistencia jurídica, en un 17%, resulta considerablemente baja considerando el carácter delictivo de los abusos sexuales a menores. La mitad de las víctimas de abuso sexual son niñas, lo que debería motivar la toma de acciones legales y, por lo tanto, asistencia jurídica.

La mayoría de los menores recibieron asistencia de salud mental y apoyo psicosocial (55%) y asistencia médica (34%), destacando estas como las áreas principales de intervención frente a la asistencia jurídica o económica.



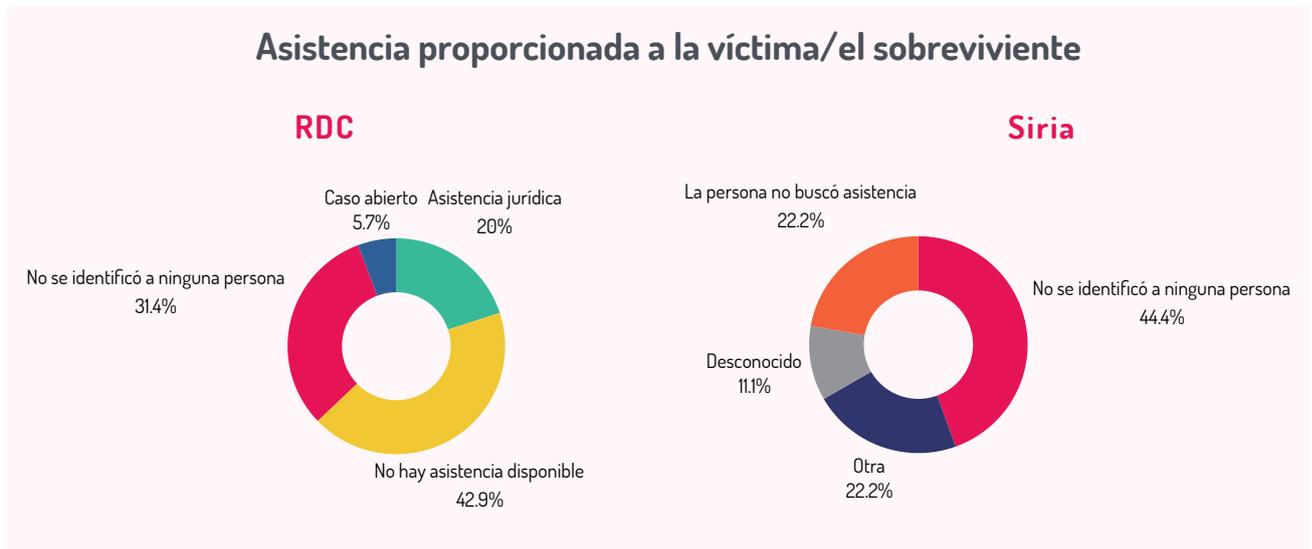
**17%**

**SOLO EL 17% DE LAS VÍCTIMAS/LOS SOBREVIVIENTES MENORES DE 18 AÑOS RECIBIERON ASISTENCIA JURÍDICA**

El análisis de la asistencia prestada en los países con los números de incidencias más altos también revela patrones interesantes. En la **RDC** y **Siria**, un número sustancial de casos involucran a víctimas/sobrevivientes no identificados, representando el 31% y el 44% respectivamente.

En la RDC, no hubo asistencia disponible en el 43% de los incidentes, pero en el 20% de los casos se accedió a la asistencia jurídica.

Por su parte, **en Siria**, el 22% de las víctimas/los sobrevivientes no buscó asistencia y otro 22% recibió algún tipo de apoyo que no se especificó.



## RECOMENDACIONES

### 1. Colaborar con los servicios de violencia de género (VBG) y protección de la infancia (CP) para fortalecer las vías de remisión y aumentar el acceso a los servicios:

Trabajar de la mano con los servicios de VBG y CP para asegurar que las víctimas/los sobrevivientes accedan a apoyo. Cada organización debe tener un mapa de servicios para todas sus áreas de operación con vías de remisión para SEAH, de modo que puedan explicar las opciones de apoyo cuando se identifique a una víctima o un sobreviviente. Gestionar con la coordinación de PSEA, VBG o CP para subsanar las brechas de disponibilidad cuando sea necesario. En particular, se debe asegurar el acceso a asistencia jurídica para las víctimas/los sobrevivientes, apoyándose en la experiencia de estas redes, para simplificar los procesos jurídicos, priorizando la protección y los derechos de las víctimas/los sobrevivientes, especialmente los menores. Para acceder a más información, consulte los [Procedimientos de remisión interinstitucionales para SEA del Comité Permanente entre Organismos \(IASC\)](#).

## MEDIDAS ADOPTADAS: CORRECTIVAS

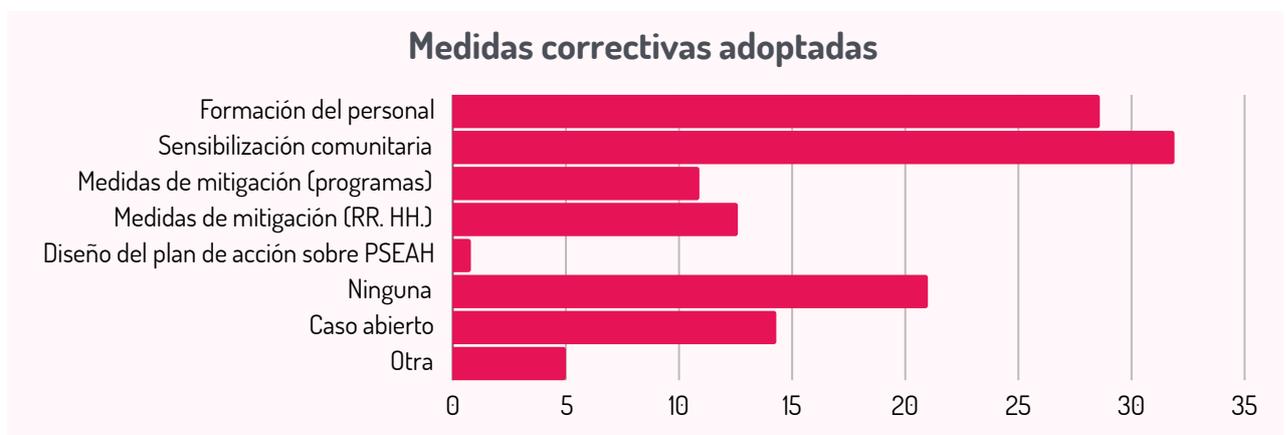
En general, las acciones correctivas más frecuentes son **la sensibilización comunitaria** (31%) y **la formación del personal** (28%), pero en el 22% de los casos no se adopta ninguna medida. En un número menor de incidentes se adoptaron medidas de mitigación de riesgos programáticos o de recursos humanos (en el 10% y el 12% respectivamente). Estas cifras son preocupantes ya que muestran un aprendizaje limitado por parte de las organizaciones en materia de incidentes de SEAH.

Un análisis sobre las medidas correctivas adoptadas en respuesta a diferentes tipos de incidentes muestra distintas tendencias:

- **El acoso sexual suele tener el menor número de medidas correctivas adoptadas**, lo que sugiere una brecha en el abordaje de este tema tan generalizado.



- **Los casos de abuso sexual dan lugar a la mayoría de los esfuerzos de sensibilización comunitaria**, lo que probablemente refleja un esfuerzo por hacer que las comunidades conozcan sus derechos a reportar dichos comportamientos. Sin embargo, es preocupante que la formación del personal sea menos frecuente en casos de abuso sexual.
- **El acoso sexual es el tipo de incidente en el que se aplican con mayor frecuencia las medidas de mitigación de riesgos de recursos humanos**, un gran paso hacia el cambio cultural. No obstante, estas medidas solo se toman en el 18% de los casos, por lo cual hay muchas oportunidades de mejora.
- **La explotación sexual es el tipo de incidente en el que las medidas de mitigación de riesgos programáticos se implementan con mayor frecuencia**, lo cual demuestra un avance hacia una programación más segura. Pero, estas medidas solo se adoptan en el 16% de los casos y únicamente una minoría de las organizaciones han adoptado este enfoque.



## RECOMENDACIONES

1. **Llevar a cabo sistemáticamente un resumen de aprendizajes de los incidentes de SEAH**  
Ampliar las estrategias de mitigación de riesgos, implementando como práctica habitual la elaboración de un resumen de aprendizajes con el cierre de cada incidente de SEAH. Esto debería implicar el reconocimiento de cualquier factor de riesgo que haya conducido al incidente, el análisis de la gestión del incidente, la identificación de cualquier inconsistencia en las respuestas y la actualización de las políticas y prácticas en consecuencia (con respecto a la programación y los recursos humanos).

## II. TENDENCIAS DE SEAH CONTRA MIEMBROS DEL PERSONAL

### TIPOLOGÍA DE LOS INCIDENTES

La mayoría de los incidentes de SEAH que involucran a miembros del personal son casos de **acoso sexual**, con un 87% del total de incidentes. Las víctimas son predominantemente mujeres (96%) y los agresores son en una enorme mayoría hombres (98%).

Es importante recordar que las definiciones de acoso varían de una organización a otra, lo cual podría presentar problemas en la interpretación y consistencia de las denuncias.

Por ejemplo, todos los incidentes contra miembros del personal se clasifican como acoso, lo cual significa que la violación de un miembro del personal por parte de otro se clasificaría como acoso sexual y no como abuso sexual.

**Estos incidentes se denuncian con frecuencia a través de canales internos de denuncia o directamente a otros miembros del personal**, cada método fue utilizado en el 38% de los casos. Otro 19% se reportó a un punto focal de PSEAH al interior de la organización.

Los perfiles de los presuntos agresores muestran lo siguiente:

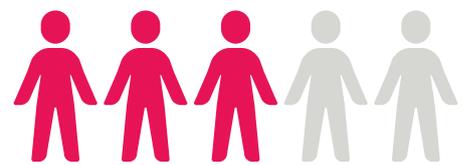
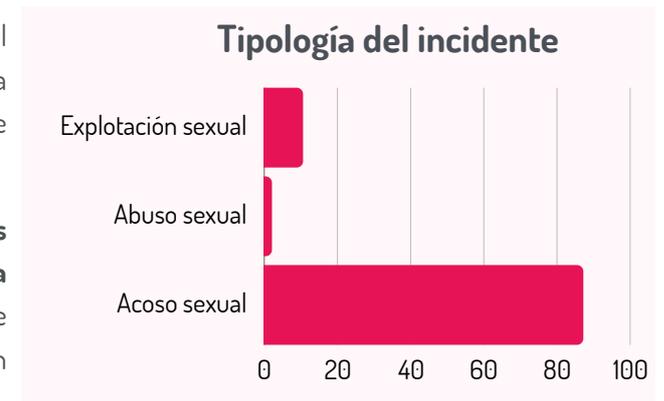
- **Los mandos intermedios están involucrados en el 53% de los incidentes**, lo que evidencia los riesgos asociados con su autoridad y el control que tienen sobre el personal.
- A pesar de ser una menor proporción de la fuerza laboral, los altos mandos estuvieron involucrados en el 6% de los casos.
- El personal de campo se vio implicado en un 25% de los incidentes, mostrando que los riesgos de SEAH pueden aparecer en diferentes niveles.

**Además, el personal internacional representa el 15% de los presuntos agresores**, una cifra muy alta dada la

baja cantidad de estos trabajadores en la fuerza laboral. La cifra también es más alta que en los incidentes contra los beneficiarios de la ayuda (en donde el personal internacional constituye el 4% de los agresores), poniendo de relieve el mal ejemplo que dan al personal y las repercusiones negativas que esto puede tener interna y externamente.

Además, ello sugiere que el personal internacional podría sentir que puede actuar con impunidad, trasladándose entre organizaciones o regiones sin enfrentar consecuencias. En cambio, el personal nacional está implicado en el 81% de los incidentes, lo que apunta a problemas sistémicos más amplios.

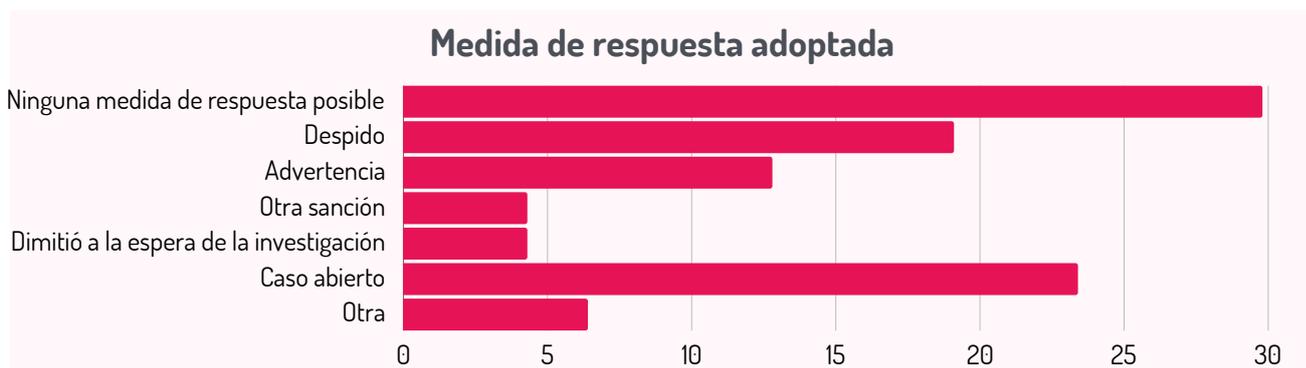
## MEDIDAS ADOPTADAS



**EN EL 59% DE LOS INCIDENTES, LOS PRESUNTOS AGRESORES DE INCIDENTES DE SEAH EN EL LUGAR DE TRABAJO SON DIRECTIVOS**

**Mientras el 38% de los incidentes se confirmaron, el 28% no tuvieron ningún tipo de investigación.** Además, el 23% de los casos siguen abiertos, poniendo en evidencia la complejidad y prolongación de los procesos de recursos humanos necesarios para resolver estos incidentes.

**En el 36% de los incidentes fue posible adoptar medidas disciplinarias**, pero en el 30% de los casos no se adoptaron medidas. Cuando las organizaciones adoptaron alguna medida, estas incluyeron el despido (19%), una advertencia (13%) u otras sanciones (4%). En algunas instancias (4%), los presuntos agresores renunciaron antes de que comenzara la investigación.

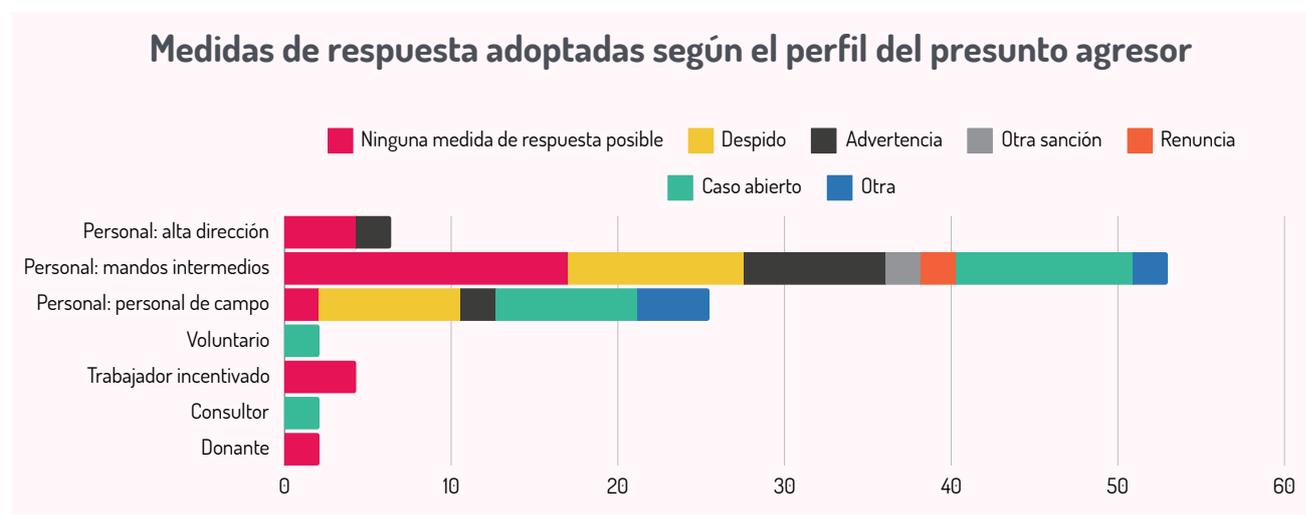


Las principales razones para que no se adopten medidas son:

- Se determinó que el 45% de los incidentes no correspondían a un caso de SEAH.
- En el 27% de los casos, la víctima/el sobreviviente no dio su consentimiento para proceder.
- El 18% carecía de información suficiente para evaluar la denuncia.
- El 9% estaba por fuera de la jurisdicción de la organización.

**En ninguno de los casos que involucró a un alto mando esta persona fue despedida. No se adoptaron medidas de respuesta en dos tercios de los casos y el otro tercio condujo a una advertencia.**

Por el contrario, los mandos intermedios y el personal de campo enfrentaron consecuencias más severas, como despidos y otras sanciones, en el 40% de los incidentes para los mandos intermedios y en el 41% para el personal de campo. Vale la pena resaltar que no se adoptaron medidas en el 8,2% de los casos que involucraron a personal de campo, en comparación con los casos que involucraron a mandos altos (66%) y mandos intermedios (32%). Estas discrepancias ponen de relieve una posible renuencia o dificultad para adoptar medidas contra quienes se encuentran en posiciones de poder dentro de las organizaciones.



**Casi la mitad de las víctimas/los sobrevivientes (49%) no buscó asistencia, probablemente debido al miedo al estigma o la falta de confianza en los servicios de apoyo disponibles.** Sin embargo, un porcentaje significativo (45%) accedió a asistencia de salud mental y apoyo psicosocial. Solo una pequeña minoría recibió asistencia jurídica (2,1%), lo que subraya una brecha en el apoyo organizacional que suele ofrecer cuidados psicosociales básicos, pero carece de medidas de reparación integrales.

**Con frecuencia, las organizaciones respondieron a los incidentes con formación para el personal. Esta medida se adoptó en el 34% de los casos.** Adicionalmente, en el 28% de los incidentes se implementaron estrategias de mitigación de riesgos de recursos humanos, lo cual es alentador. También vale la pena resaltar que las medidas correctivas se aplican cada vez con más consistencia en los casos que involucran a los miembros del personal, en comparación con los casos contra miembros de la comunidad.

## RECOMENDACIONES

### 1. Invertir en mejorar la cultura organizacional:

- Promover una cultura de respeto y cero tolerancia ante los casos de SEAH por medio de un liderazgo consistente, modelos y expectativas de buen comportamiento y la priorización de PSEAH en todas las actividades organizacionales.
- Realizar sesiones de formación obligatorias y frecuentes para todos los niveles del personal, en particular enfocándose en los mandos intermedios y altos.
- Implementar un sistema de sanciones transparente que permita que todo el personal se haga responsable de sus acciones, independientemente de su cargo, y evaluar con frecuencia el clima cultural de la organización por medio de foros abiertos y encuestas anónimas para abordar los incidentes con rapidez.

### 2. Tomar medidas disciplinarias en todos los niveles:

- Asegurarse de que las medidas disciplinarias se apliquen uniformemente en todos los niveles de la organización, incluyendo a los altos mandos y al personal internacional.
- Dar a conocer internamente los resultados de casos anonimizados para demostrar que las medidas se toman con seriedad y equidad..

### 3. Fortalecer los mecanismos de denuncia:

- Crear sistemas de denuncia interna seguros y confidenciales que garanticen que las víctimas/los sobrevivientes puedan reportar incidentes de manera segura, incluso si el agresor es su jefe, un colaborador cercano o alguien en una posición de poder dentro de la organización.
- Poner en marcha una política de tolerancia cero para represalias, que proteja a todos los denunciantes de incidentes de SEAH.
- Informar y realizar con frecuencia sesiones de formación del personal sobre los mecanismos internos de denuncia para enfatizar su importancia y garantizar que toda la organización comprenda su funcionamiento.
- Verificar periódicamente con el personal si se sienten seguros usando los mecanismos de denuncia y preguntarles sobre cómo mejorarlos y hacerlos más confiables o seguros.

### 4. Ampliar los sistemas de apoyo para las víctimas/los sobrevivientes:

Fortalecer los mecanismos de apoyo para quienes reporten incidentes de SEAH en el lugar de trabajo. Esto podría incluir acceso a servicios de asesoramiento, apoyo jurídico, la garantía de su seguridad en el lugar de trabajo y seguimientos periódicos para asegurar su bienestar continuo.

### 5. Invertir en formación de testigos:

Capacitar a los empleados por medio de la formación en la intervención de testigos para reconocer y abordar de forma segura conductas inapropiadas antes de que escalen, con el fin de crear responsabilidad en la comunidad.

## III. RETOS Y APRENDIZAJES DE LOS PARTICIPANTES DEL HRS

Los participantes del HRS han identificado retos y aprendizajes clave en la gestión de los incidentes de SEAH. La lista a continuación resume estos elementos recurrentes y esboza estrategias efectivas.

### RETOS

- **Seguridad y limitaciones de acceso:** las investigaciones suelen enfrentar riesgos de seguridad que impiden el acceso directo a las víctimas/los sobrevivientes o a áreas de interés, como ocurre en regiones inestables o debido a restricciones geopolíticas. Esto causa retrasos o el cierre de los casos sin la debida investigación.
- **Renuencia a compartir información:** es común que haya renuencia a que las víctimas/los sobrevivientes, testigos y denunciantes participen en las investigaciones, pues a menudo dudan en compartir información detallada por miedo o falta de confianza, lo que complica la corroboración de las denuncias.
- **Retos con socios o contratistas terceros:** los incidentes que involucran a empleados de organizaciones asociadas o contratistas terceros suelen presentar complicaciones, una reducción en la capacidad para investigar casos de SEAH y la imposibilidad para adoptar enfoques centrados en las víctimas/los sobrevivientes. En algunos casos, ello ocasiona la finalización de alianzas y retos operativos adicionales. Esto podría aumentar el subregistro, ya que los socios podrían temer reportar un incidente que pueda poner en riesgo la colaboración y, por lo tanto, la asistencia, lo que resalta la importancia de este tema.
- **Impacto en las partes involucradas en el incidente:** incluso si las denuncias no están comprobadas, los presuntos agresores o las víctimas/los sobrevivientes podrían enfrentar estigma y daño a la confianza que reciben dentro de su comunidad y en el lugar de trabajo.
- **Pruebas poco contundentes e informes imprecisos:** los informes imprecisos y anónimos, que por lo general carecen de detalles específicos como fechas, lugares o información sobre el presunto agresor, dificultan aún más el avance de las investigaciones.

### APRENDIZAJES

- **Formación y supervisión reforzadas:** es fundamental proporcionar formación exhaustiva para todo el personal y supervisar las interacciones entre el personal y los participantes del programa para mitigar los riesgos de SEAH.
- **Mejor preparación para los contratistas terceros:** es importante establecer expectativas claras sobre la salvaguardia y la formación para los contratistas terceros en la prevención de SEAH.
- **Acuerdos de colaboración estructurados:** es fundamental investigar exhaustivamente a los socios y garantizar un monitoreo constante con el fin de mantener los estándares en el manejo de incidentes de protección. Además, es esencial tener expectativas claras especificadas en los acuerdos de colaboración, que identifiquen cargos, responsabilidades y estándares en caso de que se presente un incidente. También, es fundamental la formación de los socios en salvaguardia, en especial cuando carecen de capacidad inmediata. El apoyo durante la investigación es necesario para garantizar que los casos se gestionen de forma integral y efectiva. Si es necesario terminar la colaboración debido a preocupaciones de salvaguardia, es importante ser transparentes con la comunidad para no reforzar la percepción de que la denuncia fue la causa de la terminación de la relación, pues esto podría crear nuevas barreras para denunciar.