



TENDENCIAS EN EXPLOTACIÓN, ABUSO Y ACOSO SEXUAL (SEAH) EN EL SECTOR DE LA COOPERACIÓN: RESUMEN DE SEIS MESES

Sistema Armonizado de Denuncias (HRS) de
SEAH

Abril a septiembre de 2024



SISTEMA ARMONIZADO DE DENUNCIAS
de explotación, abuso y acoso sexual

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	2
2	TENDENCIAS DE SEAH CONTRA PERSONAS DESTINATARIAS DE ASISTENCIA	
	¿En dónde se denunciaron los incidentes?	4
	¿Quién y cómo se denunciaron los incidentes?	6
	¿Qué tipos de incidentes se denunciaron?	8
	¿Quiénes fueron las víctimas/sobrevivientes?	9
	¿Quiénes fueron los presuntos perpetradores?	10
	¿Qué resultados tuvieron los incidentes?	12
	¿Qué tipo de asistencia se prestó?	15
	¿Qué medidas correctivas se adoptaron?	17
3	TENDENCIAS DE SEAH CONTRA MIEMBROS DEL PERSONAL	
	¿En dónde se denunciaron los incidentes?	19
	¿Quién y cómo se denunciaron los incidentes?	19
	¿Qué tipos de incidentes se denunciaron?	19
	¿Quiénes fueron las víctimas/sobrevivientes?	20
	¿Quiénes fueron los presuntos perpetradores?	20
	¿Qué resultados tuvieron los incidentes?	20
	¿Qué tipo de asistencia se prestó?	22
	¿Qué medidas correctivas se adoptaron?	22
4	RETOS Y APRENDIZAJES	24

INTRODUCCIÓN

La explotación, el abuso y el acoso sexual (SEAH) siguen imponiendo retos significativos en el sector de la cooperación, como se ha puesto de relieve en [informes recientes](#) de mujeres y niñas de Sudán que escapan del conflicto y que se convierten en víctimas de explotación sexual de trabajadores del sector humanitario y fuerzas de seguridad locales. Estos hechos socavan la integridad y la efectividad de los esfuerzos humanitarios y de desarrollo. Con el fin de reducir riesgos, prevenir incidentes y responder con eficacia, el sector de la cooperación debe contar con evidencia de datos que identifique las vulnerabilidades y aborde las causas de forma decisiva.

Para responder a esta necesidad, en 2021, se desarrolló el Sistema Armonizado de Denuncias (HRS) de SEAH 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 SEAH y proporcionan información para la priorización de medidas correctivas. Desde su implementación en septiembre de 2023, la participación en el HRS se ha más que duplicado, con 74 organizaciones que ahora forman parte, lo cual demuestra la creciente importancia del sistema y en el sector en general.

Este informe abarca 178 incidentes de SEAH denunciados por medio del HRS entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de 2024, incluidos los casos con fechas desconocidas denunciados durante este periodo.

El presente informe se divide en dos secciones:

1. La primera sección aborda las denuncias de explotación, abuso y acoso sexual en el que las víctimas fueron personas destinatarias de asistencia y sus comunidades (que representan el 63% de los incidentes).
2. La segunda sección se enfoca en los incidentes de explotación, abuso y acoso sexual dentro del lugar de trabajo donde las víctimas son parte del personal (que representan el 37% de los incidentes).

LIMITACIONES

Uno de los desafíos persistentes es el subregistro en el sector y el hecho de que los miembros del HRS en la actualidad solo constituyen una fracción de las organizaciones humanitarias. Como resultado, este informe no muestra tendencias generales del sector ni da cuenta de la incidencia y prevalencia de casos de SEAH. Aunque las perspectivas ponen de relieve problemas de las intervenciones dirigidas, se requiere de mayor participación para lograr una comprensión más detallada de las tendencias, fluctuaciones y patrones.

Las fluctuaciones en los datos se deben interpretar con prudencia, ya que pueden ser producto de cambios en el número de organizaciones participantes en el HRS entre distintos periodos de reporte y no reflejar verdaderamente cambios en las prácticas. Por ejemplo, las variaciones en el uso de los mecanismos comunitarios de denuncias (CBCM) podrían indicar que las organizaciones que se han unido recientemente utilizan más los CBCM y no que hay mejoras en el sector.

Sin embargo, los hallazgos consistentes entre informes, como las estadísticas recurrentes de que una de cada tres víctimas/sobrevivientes son niños, indican que las perspectivas son confiables. Estas constantes presentan tendencias significativas, mientras que las variaciones aisladas se deben considerar con cautela en el contexto, en particular al analizar los niveles regional y nacional. Este enfoque ayuda a prevenir la interpretación excesiva y garantiza que los datos se utilicen con responsabilidad.

Con el aumento del número de miembros del HRS y la contribución constante de una masa crítica estable de organizaciones, en particular a nivel nacional, el análisis se volverá cada vez más representativo. Esto fortalecerá la posibilidad de contextualizar las fluctuaciones, identificar mejoras y riesgos emergentes, además de optimizar la prevención y los esfuerzos de intervención dirigidos.

CITACIÓN

Por favor, si va a citar este informe, hágalo de la siguiente forma:

“ CHS Alliance, Tendencias en explotación, abuso y acoso sexual (SEAH) en el sector de la cooperación: resumen de seis meses, diciembre de 2024 ”

Si va a citar una sección específica, asegúrese de incluir la referencia precisa y el número de página cuando sea necesario. Para consultas adicionales, por favor escriba a seah.hrs@chsalliance.org.

¡ÚNASE!

Si a su organización le interesa unirse a esta iniciativa y contribuir al fortalecimiento del análisis y la respuesta ante SEAH en el sector, escríbanos a seah.hrs@chsalliance.org.



Financiado por



Foreign, Commonwealth
& Development Office

I. TENDENCIAS DE SEAH CONTRA PERSONAS DESTINATARIAS DE ASISTENCIA

¿EN DÓNDE SE DENUNCIARON LOS INCIDENTES?

Durante el periodo reportado, **se registraron incidentes de SEAH en 30 países**, lo cual resalta el alcance y las limitaciones de los mecanismos de denuncia existentes.

- África registró el 62% de las denuncias, y 38% de los casos se reportaron en **África Central**, una tendencia consistente con los informes anteriores.
- Luego está **Asia del Sur** con el 14% de las denuncias.
- **Sudamérica** registra el 4%, **Europa Oriental**, el 0%, **el Caribe**, el 0% y **África Occidental**, el 7%. Los niveles de denuncia son persistentemente bajos en estas regiones, a pesar de la magnitud de las operaciones humanitarias.

Estas desigualdades en el panorama de las denuncias plantean dudas sobre los factores que promueven o inhiben las denuncias de SEAH en diferentes contextos operativos.

A nivel de país, las cifras más altas de incidentes se informaron en:

- **República Democrática del Congo (RDC):** 33%, en línea con las tendencias anteriores.
- **Bangladés:** 10%
- **República Centroafricana (RCA):** 5%
- **Nigeria:** 5%

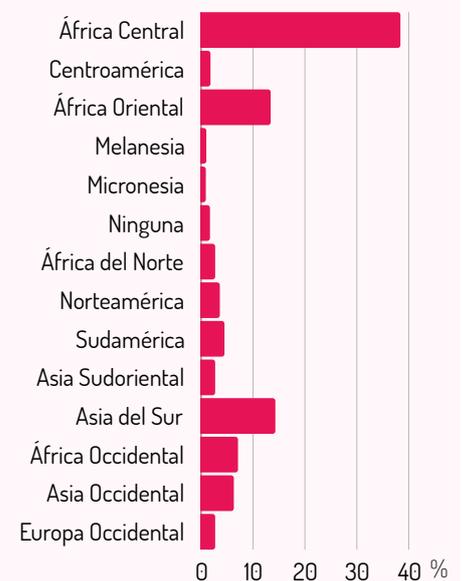
Debido a la amplia extensión geográfica en la que se registraron los incidentes, los demás países representan menos del 5% de las denuncias totales de incidentes.

La revisión de las cifras de incidentes de SEAH en relación con la presencia operativa de participantes del HRS en los 15 países con mayor riesgo, según el [IASC SEA Risk Overview](#) (Resumen de riesgos de explotación y abuso sexual [SEA RO] del IASC), muestra algunas tendencias considerables:

Países como **RDC, Bangladés y Nigeria** presentan **porcentajes más altos de denuncias de SEAH en el HRS**, lo que se podría atribuir a múltiples factores interrelacionados.

- **Alto riesgo de SEAH y mecanismos de denuncia efectivos:** en las regiones con riesgos altos de SEAH, las organizaciones tienden a invertir en sistemas de denuncia robustos.
- **Presencia humanitaria establecida:** una presencia humanitaria prolongada contribuye a la construcción de confianza en las comunidades, lo que a su vez fomenta la denuncia de incidentes por medio de las relaciones establecidas.
- **Conciencia y conocimiento comunitarios:** las sesiones informativas frecuentes sobre SEAH, la accesibilidad para la denuncia y los sistemas de apoyo empoderan a las comunidades para que denuncien. Adicionalmente, la difusión del conocimiento sobre los incidentes de SEAH suele actuar como catalizador para que aumenten las denuncias.

Regiones de los incidentes registrados



Este informe se centra únicamente en los incidentes denunciados a través del HRS. Por consiguiente, 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. La ausencia de incidentes informados en un país en particular no necesariamente indica baja incidencia de SEAH en esa región y un número elevado de informes no necesariamente indica una mayor incidencia.

A pesar de la significativa presencia del HRS, países como **Yemen, Afganistán, Sudán, Haití, Malí y Chad** **NO** reportan incidentes de SEAH. Países como **Etiopía, Somalia y Sudán del Sur** presentan porcentajes bajos de denuncias (3,6%, 1% y 2%, respectivamente) a pesar de que múltiples organizaciones del HRS operan en sus territorios. El hecho de que no se reciban denuncias no significa que no se presenten incidentes, como se pudo observar en Chad y esto se puede atribuir a diferentes barreras críticas que obstaculizan la denuncia:

- **Barreras de acceso y de confianza:** el acceso insuficiente y los problemas de seguridad son las principales razones que evitan que los actores humanitarios se involucren directamente con las comunidades. Dependen de intermediarios para la entrega de asistencia, lo que aumenta el riesgo de SEAH y puede hacer que las comunidades desconozcan los mecanismos de denuncia o sean escépticos sobre su eficiencia.
- **Temor a represalias/pérdida de asistencia:** las víctimas/sobrevivientes suelen temer represalias de los perpetradores, como amenazas de muerte o pérdida de acceso a la asistencia, lo que pone de relieve las carencias en protección que silencian a las víctimas y dificultan las denuncias.
- **Estigma cultural y normas sociales:** las personas deciden no denunciar debido al miedo a la humillación, represalias, exclusión o incluso amenazas a la seguridad personal (muerte). En regiones en las que la inequidad de género está generalizada y los temas de SEAH son tabú, las víctimas/sobrevivientes prefieren permanecer en silencio que arriesgarse a sufrir repercusiones sociales o comprometer su seguridad física.
- **Servicios de apoyo y rendición de cuentas limitados:** la falta de servicios de soporte confiables y de mecanismos de rendición de cuentas, la tardanza en las investigaciones, las limitaciones en retroalimentación y los resultados insatisfactorios socavan la confianza en la capacidad de las organizaciones para responder eficientemente y desaniman a las víctimas/sobrevivientes a denunciar.

Algunas regiones, como **América Latina, Europa Oriental y África Occidental**, muestran consistentemente tasas bajas de denuncias de SEAH en el HRS en todos los periodos de informe a pesar de la significativa presencia de participantes en el HRS. Esta tendencia sugiere que el subregistro va más allá de los países con alto riesgo identificados en el SEA RO y podría reflejar barreras más amplias en la región para la denuncia.

Los 15 países en los puestos más altos según el [ranking del SEA RO](#) (IASC)

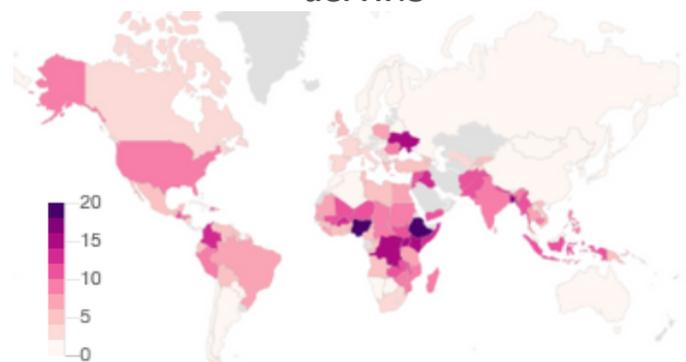
1. **Yemen** - 7.7
2. **Siria** - 7.5
3. **Somalia** - 7.5
4. **Afganistán** - 7.4
5. **Sudán del Sur** - 7.4
6. **Sudán** - 7.2
7. **Etiopía** - 7.0
8. **Myanmar** - 7.0
9. **RDC** - 6.8
10. **Malí** - 6.7
11. **República Centroafricana** - 6.7
12. **Haití** - 6.7
13. **Palestina** - 6.6
14. **Níger** - 6.2
15. **Chad** - 6.2

Actualización a noviembre de 2024

Mapa de los incidentes denunciados



Mapa de presencia de operaciones del HRS



RECOMENDACIONES

- 1. Realizar evaluaciones frecuentes, contextuales y participativas de las barreras para denunciar:** bajo la coordinación de las redes de protección contra SEA (PSEA), realizar evaluaciones participativas de las barreras para denunciar con enfoque en las experiencias de las mujeres y las niñas en alto riesgo de SEA. Estas evaluaciones deben identificar barreras locales para denunciar SEAH e informar las adaptaciones de los sistemas de denuncia para hacerlos accesibles, adaptables al género y a la edad y más pertinentes para las necesidades de la comunidad.
Esto es especialmente importante en regiones como América Latina, Europa Oriental y África Occidental, en donde las tasas de denuncia son bajas a pesar de la significativa presencia humanitaria.
- 2. Respaldo del HRS por parte de las redes de PSEAH:** las redes de PSEAH pueden respaldar y promover el HRS para animar a que más organizaciones se unan, en especial aquellas de carácter nacional. Este apoyo alinea los sistemas de denuncia con el HRS y otorga acceso a datos automatizados de tendencias de SEAH específicos de cada país, lo cual mejora de precisión de los datos y permite esfuerzos de prevención y respuesta mejor dirigidos.

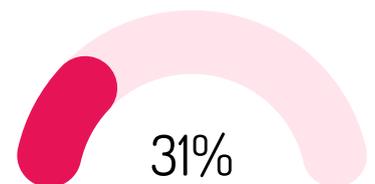
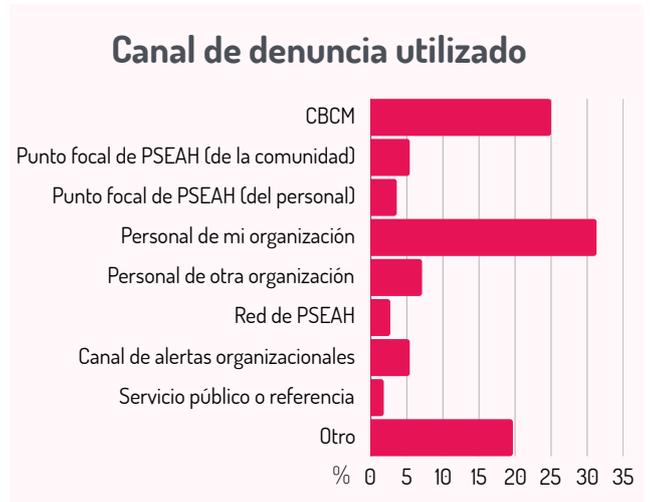
¿QUIÉN Y CÓMO SE DENUNCIARON LOS INCIDENTES?

Como en los informes anteriores, casi **un tercio de los incidentes son denunciados directamente a miembros del personal** de la organización, mientras que la proporción de **incidentes denunciados a través de mecanismos comunitarios de denuncia (CBCM) alcanzó el 25%** (frente al 11% del último informe).

En cuanto al canal de denuncia utilizado por tipo de incidente, **los CBCM se utilizan con mayor frecuencia para denuncias de explotación sexual (36%)** frente al abuso sexual (23%) y el acoso sexual (18%). No se destacan más diferencias en las denuncias por tipo de incidente.

De acuerdo con el último informe, la mayoría de las denuncias provenían de miembros del personal. El 40% de las denuncias las presentaron miembros del personal de la organización involucrada en el incidente y un 10% por personal de organizaciones externas. **Las denuncias de las víctimas/sobrevivientes o de sus comunidades aumentó a un 35%** desde el 18% registrado el semestre anterior. De ese porcentaje, el 6% fueron denuncias directas de las víctimas/sobrevivientes, el 10% de miembros de la familia y el 9% de miembros de la comunidad.

El 16% de las organizaciones todavía no mantiene un registro de la fuente que reportó el incidente, lo que supone una brecha en la recolección de datos.

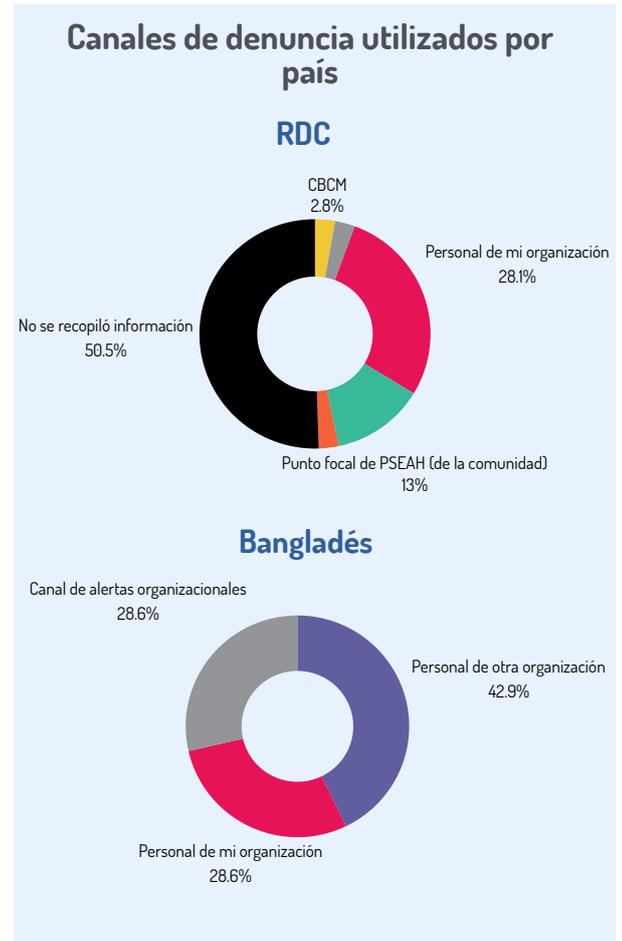


CASI UN TERCIO DE LOS INCIDENTES SE REPORTARON DIRECTAMENTE A MIEMBROS DEL PERSONAL

Las víctimas/sobrevivientes son quienes más denuncian incidentes de acoso, mientras que los familiares son quienes más denuncian incidentes de abuso sexual. Si damos una mirada a las denuncias, en especial aquellas de las víctimas/sobrevivientes, este semestre los CBCM se utilizaron en el 39% de los casos, mientras que el semestre pasado se utilizaron en un 18%. Las denuncias directas a miembros del personal disminuyeron del 72% a solo el 33%.

Es difícil interpretar estos cambios en los canales de denuncia a nivel global y se puede requerir un análisis específico por país. Los países que más incidentes registraron, República Democrática del Congo y Bangladés, muestran diferencias significativas.

- **RDC:** casi en la mitad de los incidentes no se especificó el canal de denuncia. Los CBCM se utilizaron en pocos casos (2%), y la mayoría de los casos se denunciaron a miembros del personal (28%) y a los puntos focales comunitarios de PSEAH (13%).
- **Bangladés:** las denuncias se hacen principalmente por medio de canales organizacionales, incluidos miembros del personal (43%), personal externo (29%) y mecanismos de alertas organizacionales (29%).



RECOMENDACIONES

1. Fortalecer y promover los mecanismos comunitarios de denuncias (CBCM):

- **Retroalimentación de la comunidad:** consultar frecuentemente con miembros de la comunidad, especialmente con mujeres y niñas, para identificar y abordar las barreras en el uso de los CBCM. Diseñar conjuntamente mecanismos culturalmente adecuados, accesibles y confiables, además de entrenar al personal para que maneje las denuncias en persona cuando así se prefiera.
- **Visibilidad y accesibilidad:** aumentar el conocimiento sobre los CBCM por medio de la participación de la comunidad y crear carteles visibles en los idiomas locales.
- **Capacitación para puntos focales comunitarios:** capacitar a los respectivos miembros de la comunidad o intermediarios para manejar las denuncias de forma confidencial y centrada en el sobreviviente con el fin de crear confianza.
- **Transparencia y confianza:** proporcionar actualizaciones frecuentes a quienes denuncian los incidentes, garantizando la confidencialidad para promover la confianza y la rendición de cuentas.

2. Mejorar la capacitación del personal para manejar las denuncias de SEAH: una cantidad importante de incidentes se denuncian directamente a miembros del personal, por lo cual las organizaciones deberían garantizar que el personal tenga las habilidades necesarias para recopilar y manejar las denuncias sensibles.

- **Capacitación en denuncias:** proporcionar orientación paso a paso para que el personal responda a las denuncias de SEAH, incluyendo acciones inmediatas como referir a los sobrevivientes a ciertos servicios (médicos, jurídicos o psicosociales), así como reportar los incidentes de forma segura con un enfoque centrado en el sobreviviente.
- **Canales de denuncia organizacionales:** ofrecer opciones de denuncia internas y confidenciales como mecanismos de alertas organizacionales o puntos focales de PSEAH designados.
- **Cuidado del personal:** garantizar acciones y recursos para el cuidado del personal que maneja casos complejos de SEAH.

3. Recopilar y analizar los datos de denuncias con el fin de identificar y abordar brechas específicas de contexto:

- **Recopilación de datos:** registrar información detallada sobre cada incidente, incluidos los canales de denuncia y el perfil del denunciante para identificar tendencias y brechas.
- **Revisión de datos y análisis:** revisar los datos por región, tipo de incidente y demografía del denunciante con el propósito de detectar barreras para denunciar y mejorar las estrategias en consecuencia.
- **Intervenciones adaptadas:** utilizar perspectivas para adaptar los canales de denuncia e intervenciones a los contextos locales, garantizando un enfoque reactivo y centrado en el sobreviviente.

¿QUÉ TIPOS DE INCIDENTES SE DENUNCIARON?

Los incidentes denunciados están distribuidos de manera casi uniforme: **un 35% correspondió a explotación sexual, un 40% a abuso sexual y un 34% a acoso sexual** (los porcentajes exceden el 100% debido a que algunos incidentes se clasifican en múltiples categorías).

Los casos de explotación sexual han disminuido significativamente del 61% del semestre anterior. No obstante, el acoso no se ha denunciado en la proporción adecuada, pues no todos los participantes del HRS lo incluyen en sus definiciones de SEA(H).

La mayoría de los incidentes involucran un solo tipo de conducta inapropiada, pero algunos combinan varias:

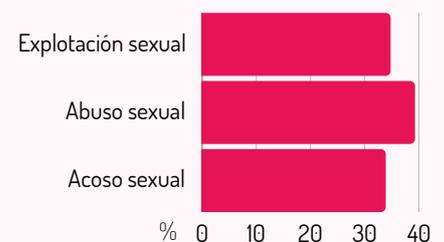
- El 5% involucró tanto explotación como abuso.
- El 1% involucró explotación, abuso y acoso.
- El 1% involucró explotación y acoso.

Es probable que el número real de casos con varios tipos de conducta inapropiada sea más alto, ya que los incidentes se suelen clasificar según la acusación más destacada.

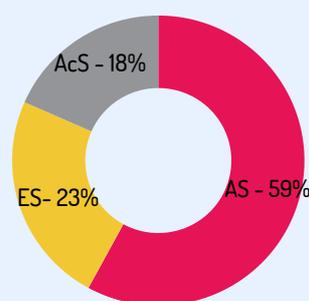
Se presentan diferencias significativas en los tipos de incidentes denunciados en la República Democrática del Congo y Bangladés:

- **Abuso sexual:** es la conducta inapropiada más denunciada en ambos países (59% en RDC y 54% en Bangladés).
- **Bangladés:** la mayoría de las víctimas/sobrevivientes son menores de 18 años (57%).
- **RDC:** la mayoría de las víctimas/sobrevivientes (66%) son mujeres adultas.

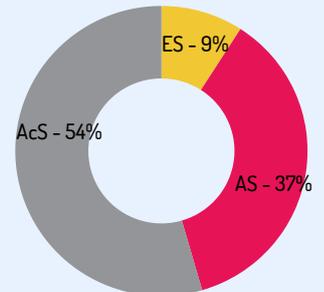
Tipo de incidente



Tipos de incidentes registrados en RDC



Tipos de incidentes registrados en Bangladés



RECOMENDACIÓN

Estandarizar la inclusión de acoso en la definición de SEAH en el sector de la cooperación, indicando que suele anticipar los casos de abuso y explotación y asegurar que se tomen medidas proactivas para prevenir incidentes de acoso.

¿QUIÉNES FUERON LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES?

La mayoría de las víctimas/sobrevivientes son mujeres (97%), de las cuales el 60% son mujeres mayores de 18 años. Los menores de 18 años representan el 36% de los incidentes (35% niñas y 1% niños), mientras que los hombres constituyen apenas el 2%.

En los informes analíticos, se presenta una tendencia consistente y alarmante: alrededor de 1 de cada 3 sobrevivientes de SEAH son niñas menores de 18 años, lo que señala la mayor vulnerabilidad de este grupo.

Esta tendencia es coherente con datos de un [informe de la ONU](#) del mismo periodo, en el que el 94% de las víctimas/sobrevivientes son mujeres, el 3% hombres y el 3% sin especificar, mientras que los menores constituyen el 31% de las víctimas/sobrevivientes.

Es importante resaltar que aunque las mujeres y las niñas reportan la mayoría de los incidentes, **puede haber una cantidad de denuncias no realizadas de incidentes en los que hombres y niños son las víctimas.**



- **Bangladés:** el 57% de las víctimas/sobrevivientes son menores, un porcentaje superior al promedio mundial.
- **RDC:** el 31% de las víctimas/sobrevivientes son menores, un porcentaje ligeramente inferior al promedio mundial.

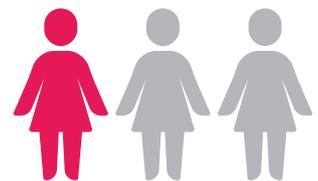
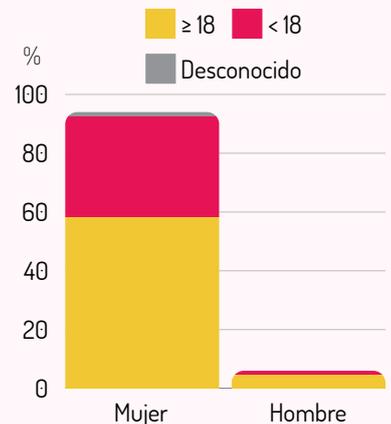
En el 8% de los incidentes no se identificó a la víctima/sobreviviente, cifra que fue más elevada en el informe anterior, en el que alcanzó el 22%.

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

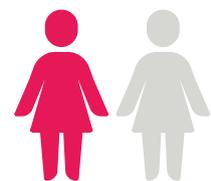
- **Abuso sexual:** en el 55% de los casos las víctimas son niñas, en el 43% son mujeres y en el 2% no se identifica a las víctimas/sobrevivientes.
- **Explotación sexual:** las mujeres adultas son el grupo más afectado, con el 70% de los casos, seguidas por los menores con el 23%, y en el 7% de los casos no se identificó a la víctima/sobreviviente.
- **Acoso sexual:** las mujeres adultas constituyen el 73%, los menores el 17% y los hombres el 3%; en el 4% de los casos, no se identificó a la víctima.

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 y hombres como víctimas/sobrevivientes de abuso se puede deber a una mayor dificultad para denunciar estos casos.

Víctima/sobreviviente por sexo y grupo etario

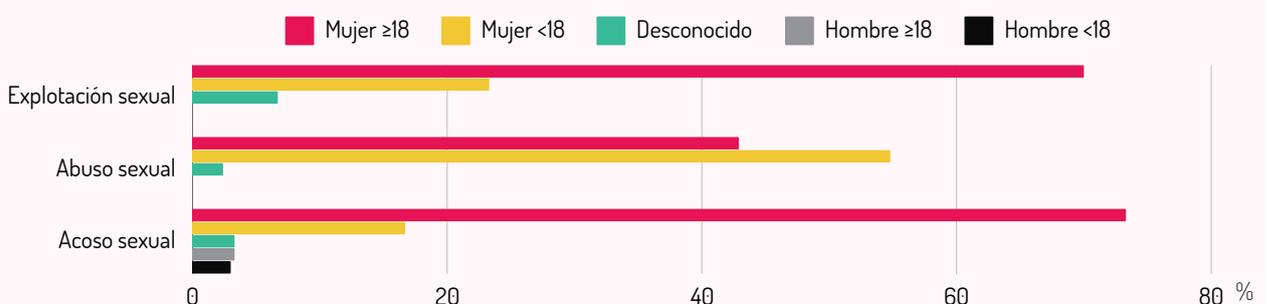


**36% DE LAS
VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES
SON MENORES DE 18 AÑOS**



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

Tipo de incidente por perfil de la víctima/sobreviviente



¿QUIÉNES FUERON LOS PRESUNTOS PERPETRADORES?

- El **personal afiliado** (32%) fue el grupo más representativo. Este incluye a los voluntarios (12%), contratistas (9%), socios (7%) y trabajadores incentivados (4%).
- El **personal de campo en contacto directo con las personas destinatarias de asistencia** fue el segundo grupo, con el 20%.
- El **personal directivo** representó una porción menor, con los mandos intermedios en un 7% y los altos directivos en un 1%, una fuerte caída desde el 15% del semestre anterior. Sin embargo, los incidentes que involucran a los directivos pueden tener un registro inferior debido al desequilibrio de poder y al temor a represalias.

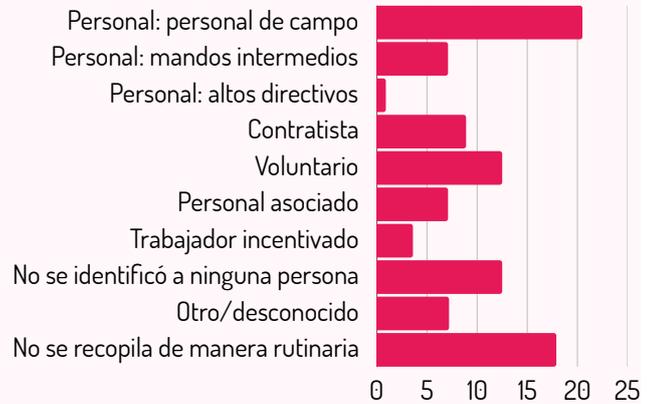
En el 18% de los casos no se registró información detallada sobre los presuntos perpetradores, probablemente debido a que las organizaciones que recientemente se han unido al HRS siguen alineando sus procesos de recopilación de datos. Esto limita la comprensión integral de las tendencias en los perfiles de los perpetradores.

Presuntos perpetradores por tipo de incidente:

Tipo de incidente	Personal de campo	Personal directivo	Personal afiliado	Perpetrador no identificado
Acoso sexual	34%	10%	32% (voluntarios: 13, socios: 8, contratistas: 8, trabajadores incentivados: 3)	3%
Explotación sexual	18%	8%	33% (voluntarios: 13, socios: 10, contratistas: 8, trabajadores incentivados: 3)	23%
Abuso sexual	14%	0%	34% (voluntarios: 16, contratistas: 11, trabajadores incentivados: 7, socios: 4)	9%

- El **personal de campo** suele estar muy involucrado en los casos de acoso debido a que sus interacciones con las comunidades vulnerables son frecuentes, cercanas y el comportamiento inadecuado podría estar normalizado o pasarse por alto. La falta de supervisión y los desequilibrios de poder aumentan los riesgos, y la prevalencia real podría ser superior ya que no todas las organizaciones clasifican el acoso bajo SEA(H).
- **Personal afiliado:** los voluntarios suelen asociarse a casos de abuso y acoso, probablemente debido a la falta de supervisión, mientras que el personal asociado suele estar involucrado en casos de explotación, probablemente debido a su rol en la distribución de la asistencia. Los contratistas suelen estar altamente involucrados en casos de abuso.
- La tasa más alta de **perpetradores no identificados** en los casos de explotación refleja las sutiles presiones y las dinámicas de poder, donde las víctimas podrían temer perder acceso a la asistencia. Esto representa un cambio respecto al semestre anterior, en el que los perpetradores no identificados fueron más comunes en los casos de abuso.

Perfil del presunto perpetrador



1 DE CADA 3 PRESUNTOS PERPETRADORES ES PERSONAL AFILIADO

El análisis de las víctimas/sobrevivientes por grupo etario según el perfil del perpetrador revela diferentes patrones:

- Los incidentes que involucran a **directivos** se presentan únicamente en contra de adultos.
- Los menores representan el 20% y 12% de las víctimas en los casos que involucran a **personal de campo** y personal asociado.
- Los **voluntarios** y los **contratistas** registran proporciones notablemente más altas de menores, con el 57% y el 50% de sus víctimas por debajo de los 18 años. En contraste, las víctimas de los **trabajadores incentivados** son adultos.

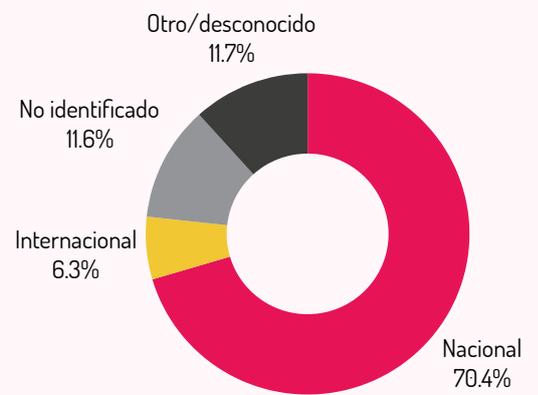
Estos hallazgos coinciden con el informe anterior, en el que los contratistas se vieron implicados con mayor frecuencia en casos que involucraban mujeres menores de edad.

Estado del presunto perpetrador:

La mayoría de los presuntos perpetradores son **miembros nacionales del personal** (70%), mientras que los **miembros internacionales** representan el 6%, un ligero aumento desde el 4% del semestre anterior. Esta proporción es llamativa dado el reducido número de personal internacional en las operaciones de asistencia. El personal internacional suele estar implicado con mayor frecuencia en casos de acoso sexual, donde a su vez se refleja una participación del personal directivo.

La mayoría de los perpetradores son hombres (83%) y las mujeres representan solo el 3% de los perpetradores. La información sobre el 14% restante no se registró o no se recopiló.

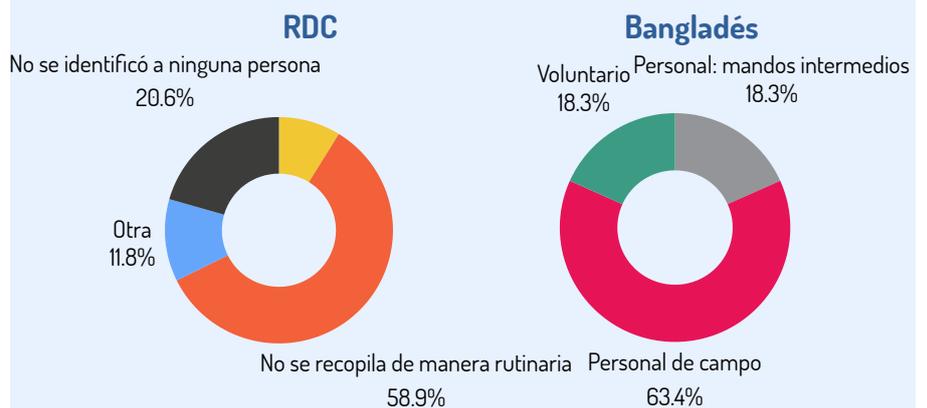
Estado del presunto perpetrador



- **RDC:** los perfiles de los perpetradores no se encuentran en el 80% de los incidentes, lo que representa un incremento frente al semestre anterior. Esto deja ver una brecha en los mecanismos de denuncia y/o resultados deficientes de las investigaciones, que causan reticencia o temor para que las víctimas/sobrevivientes proporcionen información sobre los perpetradores.

- **Bangladés:** cerca de dos tercios de los perpetradores son voluntarios, lo que pone de relieve los riesgos elevados en contextos donde la entrega de la asistencia depende considerablemente de los voluntarios.

Perfil del presunto perpetrador



RECOMENDACIONES

1. Reforzar la supervisión y la capacitación para el personal afiliado:

Los voluntarios, los contratistas y los trabajadores incentivados suelen estar implicados en casos de SEAH, particularmente los que involucran a menores de edad. Fortalecer las salvaguardias con la implementación de:

- **Evaluación de riesgos e investigación previa a la vinculación:** realizar evaluación de la debida diligencia a socios/contratistas para asegurar que cumplan con los estándares de salvaguardia antes de firmar acuerdos. Utilizar procesos de investigación rigurosos, incluida la verificación de referencias y el [sistema de denuncias de conductas indebidas](#) para evitar la contratación de personas con antecedentes de problemas de SEAH.

- **Formación y código de conducta obligatorios:** proporcionar capacitaciones adaptadas de SEAH durante la inducción y exigir que se firmen acuerdos de un código de conducta claro en el que se especifiquen los comportamientos esperados y las sanciones por su incumplimiento. Reforzar estos estándares por medio de capacitaciones de actualización periódicas.
 - **Definir los roles y supervisión:** asignar supervisores o puntos focales para todo el personal afiliado con el fin de supervisar el cumplimiento, tales como directivos de logística para contratistas o funcionarios de campo para voluntarios y trabajadores incentivados.
 - **Auditorías y mecanismos de denuncia:** llevar a cabo auditorías de salvaguardia periódicas y verificaciones esporádicas, recopilar retroalimentación anónima de los beneficiarios y garantizar canales accesibles para reportar inquietudes sobre SEAH, promoviendo la rendición de cuentas.
 - **Respuesta y mejora de incidentes:** establecer protocolos claros para los incidentes de SEAH, incluida la investigación inmediata, la suspensión de los presuntos perpetradores y la remisión a las autoridades. Proporcionar retroalimentación periódica para mejorar las medidas de salvaguardia y reforzar continuamente las políticas de cero tolerancia.
2. **Desarrollar estrategias específicas para cada contexto:** los perfiles y riesgos de los perpetradores varían según el país. Utilizar datos locales para identificar patrones y vulnerabilidades y trabajar con la red de PSEAH para diseñar mecanismos de protección adaptados a contextos específicos.
 3. **Reforzar las políticas de protección de la infancia para amparar a los menores:** dada la elevada proporción de casos que involucran menores, las organizaciones deberían:
 - Hacer cumplir la obligación de denunciar a las autoridades locales (cuando sea seguro).
 - Desarrollar mecanismos de denuncia apropiados para la edad que permitan a los niños expresar sus inquietudes.
 - Impartir una mejor capacitación en materia de protección infantil a todo el personal que trabaja con menores.
 - Establecer protocolos claros para proteger a los niños de la explotación y el abuso.
 - Priorizar estas medidas en lugares de alto riesgo para proteger mejor a los niños vulnerables.

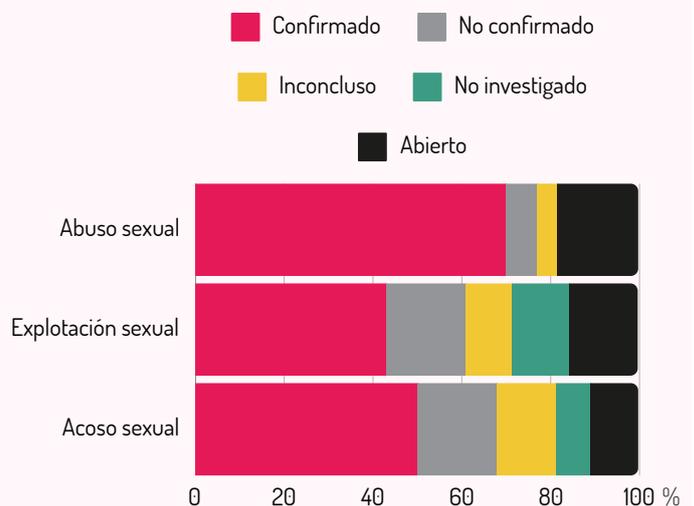
¿QUÉ RESULTADOS TUVIERON LOS INCIDENTES?

A nivel global, **el 55% de los incidentes se confirmaron**, el 13% no se confirmaron y el 10% fueron inconclusos. La proporción de casos no investigados se redujo al 7%, frente al 17% del último informe, mientras que el 14% de los casos seguían abiertos en el momento de la elaboración del informe.

El gráfico adjunto muestra que **la mayoría de los incidentes de SEAH reportados en los últimos seis meses se confirmaron, independientemente del tipo de incidente.**

Los casos de abuso sexual son los que se han confirmado con mayor frecuencia, mientras que los incidentes de explotación y acoso sexuales tenían más probabilidades de dar lugar a resultados no confirmados ni concluyentes o a quedar sin investigar.

Estado de la denuncia por tipo de incidente



La denuncia a las autoridades también ha aumentado, con un 17% de los incidentes reportados, de los cuales el 63% implican abuso sexual. Esta tasa aumenta al 38% en los casos de menores, pero sigue siendo insuficiente.

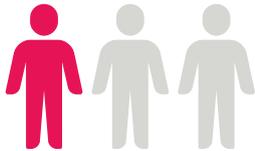


Los participantes del HRS siguen enfrentándose a dificultades para armonizar las investigaciones administrativas con los sistemas judiciales, aduciendo barreras procesales y de coordinación que obstaculizan la denuncia y la rendición de cuentas eficaces. Además, los sistemas judiciales no siempre están centrados en los sobrevivientes, lo que puede crear nuevos riesgos y desalentar la denuncia, especialmente en casos que afectan a poblaciones vulnerables como los menores.



Los resultados por país muestran patrones similares, y la mayoría de los incidentes se confirman: **el 70% en la RDC y el 72% en Bangladés**. Las denuncias a las autoridades siguen siendo insuficientes, con un 13% de los incidentes reportados en la RDC, en comparación con un 18% en Bangladés.

En el 38% de los incidentes se adoptaron medidas disciplinarias, la mayoría de las cuales resultaron en despidos (32%), seguidas de advertencias (4%) y otras sanciones (2%). En el 17% de los incidentes no se adoptaron medidas.



**1 DE CADA 3 PRESUNTOS
PERPETRADORES FUERON DESPEDIDOS**

Medida de respuesta adoptada



Razones aducidas cuando no se adoptó ninguna medida:

- **Desconocida o no documentada por otro motivo:** en más del 50% de los incidentes no se proporcionaron explicaciones.
- **Falta de autoridad:** en el 15% de los incidentes, las organizaciones informaron no tener autoridad sobre la denuncia, que a menudo involucraba a socios. A veces la única opción era poner fin a las alianzas, aunque esto no garantiza sanciones para los perpetradores.
- **Información insuficiente:** otro 15% de los casos no pudo evaluarse debido a limitaciones en la información, todos ellos relacionados con incidentes de explotación sexual.

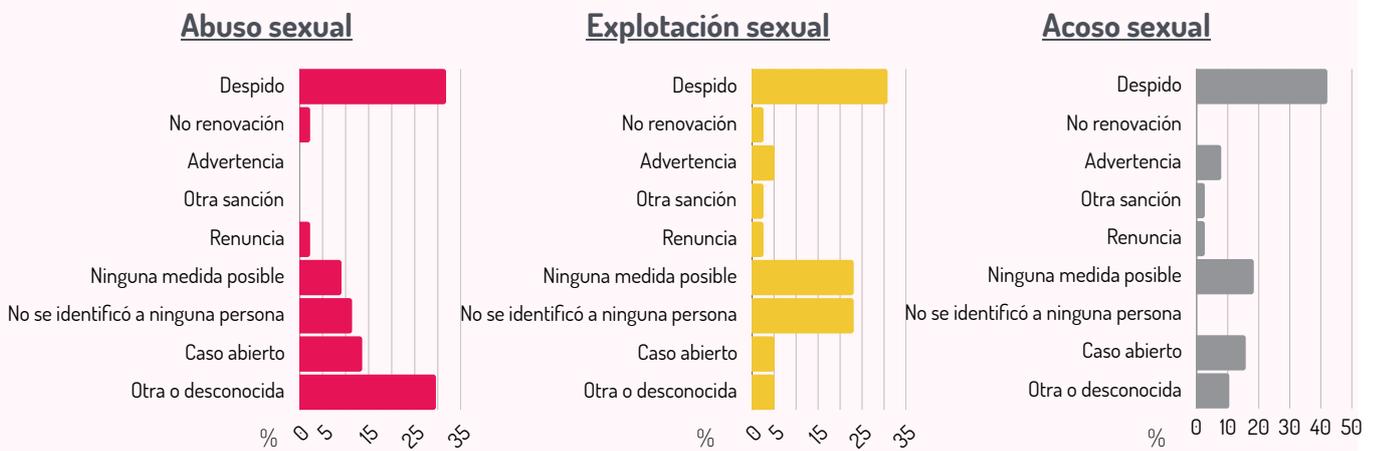
En el 15% de los incidentes se implementaron otras medidas, como la suspensión de contratos a contratistas o socios o la recopilación de información adicional para fundamentar las reclamaciones. El 12% de los casos seguían abiertos al momento de la elaboración del informe.

Las medidas disciplinarias adoptadas variaron según el tipo de incidente:

- **La explotación sexual tuvo la tasa más alta de casos sin medidas de respuesta** posibles (23%), lo que probablemente refleja dificultades para comprobar las denuncias, en comparación con el 9% en los casos de abuso sexual y el 18% en los de acoso.
- La identificación de los perpetradores también varió: **los casos de explotación sexual registraron la mayor proporción de perpetradores no identificados** (23%), seguidos de los casos de abuso sexual (11%). En cambio, en todos los incidentes de acoso sexual se identificó a los perpetradores. Esto podría estar relacionado con las preocupaciones de seguridad y riesgos percibidos de denunciar la identidad del perpetrador.
- **Advertencias y otras sanciones** se emitieron con mayor frecuencia por explotación sexual (8%) y acoso sexual (11%). No se utilizaron en casos de abuso sexual, lo que es una tendencia positiva que indica que se están reservando las medidas disciplinarias más graves para los casos de abuso.

- Las tasas de despido fueron similares en el caso del abuso y la explotación sexual (32% y 31%, respectivamente), pero notablemente más altas en los incidentes de acoso (42%).

Medidas de respuesta adoptadas por tipo de incidente



La resolución de los incidentes puede variar con base en el cargo del perpetrador dentro de la organización:

- Directivos:** los despidos ocurrieron en el 62% de los casos, y solo el 12% resultaron en alguna medida, lo que refleja una mayor rendición de cuentas en este nivel en comparación con el semestre pasado.
- Personal de campo:** en el 43% de los casos se produjeron despidos, pero en el 25% de los casos no se tomaron medidas debido a dificultades para fundamentar las denuncias, lo que podría estar relacionado con una formación limitada del personal directivo para identificar conductas inapropiadas.
- Voluntarios:** los despidos fueron más altos que en los demás roles (64%), con advertencias u otras acciones tomadas en un 14%. Esto puede deberse a las reducidas obligaciones contractuales cuando se toman medidas disciplinarias contra los voluntarios.
- Personal asociado:** no fue posible tomar medidas en el 25% de los casos, el porcentaje más alto entre todas las categorías. Esto se debe probablemente a las dificultades para hacer cumplir las medidas en las organizaciones aliadas, donde la terminación de las alianzas puede ser el único recurso.

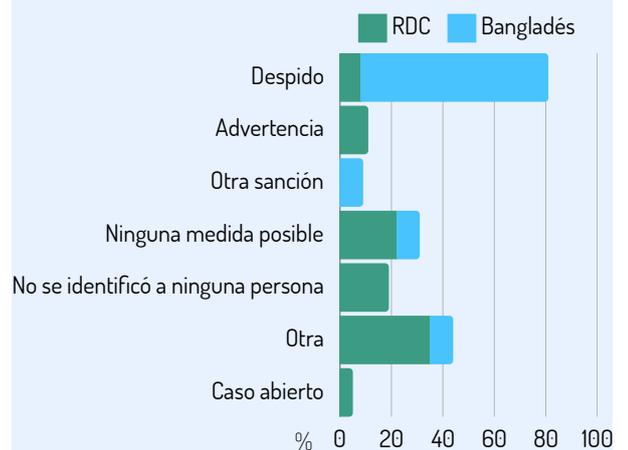
Para los incidentes que involucran a menores, las tasas de despido fueron mayores (35%) y los perpetradores no identificados menores (8%) frente al 20% del último semestre, lo que demuestra avances en el tratamiento de estos casos).

Las medidas adoptadas en respuesta a los incidentes varían considerablemente según el país:

- RDC:** "otras" acciones se registraron con mayor frecuencia, pero su descripción no se especificó. Los despidos se produjeron solo en el 8% de los casos, mientras que en el 22% no fue posible tomar medidas.
- Bangladés:** la mayoría de los incidentes (72%) dieron lugar al despido de los presuntos perpetradores.

Estas diferencias ponen de relieve cómo los promedios globales pueden ocultar las realidades locales. Si bien los datos globales sugieren que los despidos son comunes, las cifras a nivel de país oscilan entre el 8% y más del 70%. Esto acentúa la importancia del análisis a nivel nacional.

Medidas de respuesta adoptadas por país



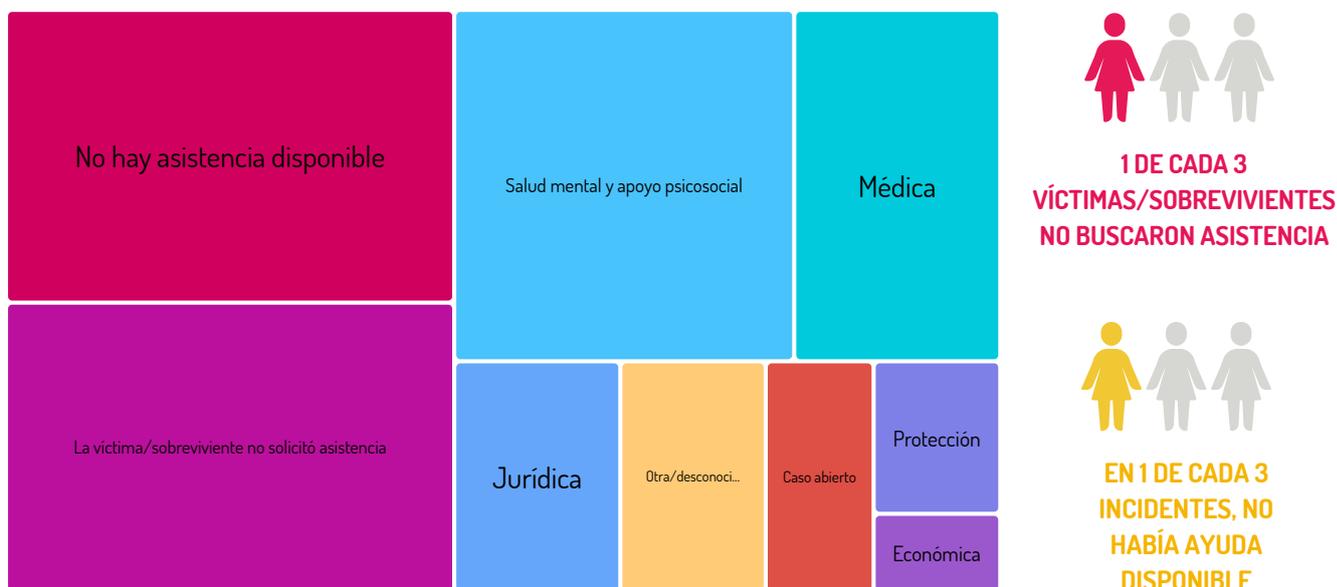
RECOMENDACIONES

1. **Fortalecer la responsabilidad penal en los casos de SEAH:** desarrollar directrices claras para denunciar de manera segura los incidentes comprobados a las autoridades locales, especialmente aquellos que involucren a menores. Estas directrices deben priorizar la seguridad de las víctimas/sobrevivientes, considerar los riesgos locales como las represalias o la desconfianza en las autoridades, y garantizar un enfoque centrado en las víctimas. Los procesos de escalamiento deben evaluar los riesgos de seguridad para proteger a los involucrados. Recursos como el proyecto Interpol Soteria pueden apoyar la colaboración con las fuerzas del orden para mejorar la rendición de cuentas.
2. **Fortalecer la capacitación para el manejo de casos complejos de SEAH:** proporcionar capacitación especializada para ayudar al personal a abordar desafíos como la coerción, las dinámicas de poder y las relaciones de dependencia en los casos de explotación y acoso. Concentrarse en habilidades tales como entrevistas con enfoque en el trauma, sensibilidad cultural y evaluación de riesgos para mejorar el manejo de casos y el apoyo a los sobrevivientes. Utilizar recursos como el [Esquema de capacitación en cualificación de investigadores \(IQTS\)](#) de CHS Alliance para estandarizar y profesionalizar las investigaciones de SEAH, equipando al personal con habilidades avanzadas para casos delicados.

¿QUÉ TIPO DE ASISTENCIA SE PRESTÓ?

Los datos reflejan brechas significativas en el apoyo a las víctimas/sobrevivientes de incidentes de SEAH:

- **En el 30% de los casos las víctimas/sobrevivientes no buscaron asistencia.** Esto puede reflejar temores de estigmatización, rechazo, represalias o desconfianza en la confidencialidad y eficacia de los servicios disponibles. La renuencia a buscar ayuda también puede deberse a fallas en el pasado de los sistemas de soporte o un sentido de resignación en entornos donde los incidentes de SEAH son comunes y a menudo ignorados. Además, es posible que algunas víctimas/sobrevivientes desconozcan el apoyo disponible, lo que pone de relieve la necesidad de información clara sobre los recursos a los que pueden acceder. Un factor importante es que las organizaciones tienden a dar prioridad al inicio de las investigaciones, en lugar de enfocarse en garantizar el apoyo a las víctimas/sobrevivientes, lo que puede alterar el proceso de creación de confianza y dejar a las víctimas/sobrevivientes sin la ayuda necesaria.
- **Un 30% adicional de los incidentes careció opciones de soporte disponibles,** lo que apunta a brechas críticas en las infraestructuras de apoyo en diversos entornos.



Estas cifras concuerdan con las conclusiones del informe anterior y resaltan que la disponibilidad y accesibilidad de la asistencia para las víctimas/sobrevivientes sigue siendo un tema apremiante y sin resolver. Este problema también se identificó en los datos del informe de la ONU del mismo período, donde el 26% de las víctimas/sobrevivientes no recibieron asistencia.

A pesar de las barreras, algunas víctimas/sobrevivientes acceden a la asistencia, aunque el tipo y el alcance del apoyo varían:

- Tipos más comunes de apoyo:
 - **La asistencia en salud mental y apoyo psicosocial es la más utilizada**, brindada en el 27% de los casos.
 - **El cuidado médico** se brinda en el 16% de los casos.
 - **La asistencia jurídica** es notablemente baja (9%), mientras que **la protección física y el apoyo económico** son aún más escasos, con un 4% y un 2%, respectivamente.



- **Menores:**
 - Es más probable que los menores busquen asistencia, ya que solo un 15% no lo hace, frente al 30% en el conjunto de los grupos.
 - **La asistencia en salud mental y psicosocial (47%) y el cuidado médico (31%)** son los tipos de apoyo **más utilizados por menores**, aunque en el 28% de los casos que los involucran sigue faltando apoyo disponible.
 - **La asistencia jurídica destinada a menores sigue siendo sumamente baja (12%)**, a pesar de que los delitos sexuales contra niños, en su mayoría niñas, son de naturaleza criminal. Esto refleja un descenso respecto al 17% del último semestre, lo que muestra una brecha en el tratamiento de las necesidades de asistencia jurídica.

La constante recurrencia al apoyo en salud mental (55%) y atención médica (34%) en casos de menores sugiere que estas áreas siguen siendo las principales prioridades, mientras que la asistencia jurídica y la económica reciben poca atención.

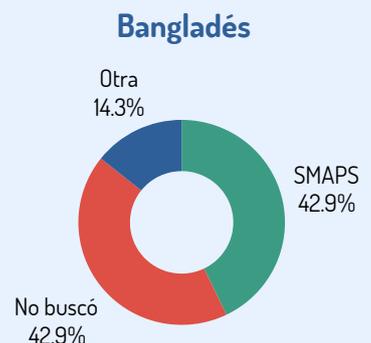
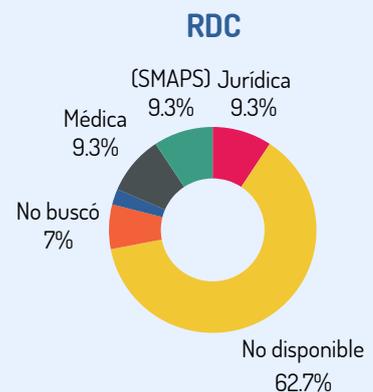


- **RDC: no hubo asistencia disponible en el 62% de los incidentes**, lo que puso de relieve los graves desafíos en la prestación de servicios y la accesibilidad en esta extensa nación. Cuando hubo asistencia disponible, se distribuyó por igual entre el cuidado médico (10%), la salud mental y el apoyo psicosocial (10%), y la asistencia jurídica (10%).

- **Bangladés: el 43% de las víctimas/sobrevivientes no buscaron asistencia**, posiblemente debido a brechas en las remisiones o a desconfianza en los servicios. Dado que el 53% de los casos involucraron abuso sexual, la ausencia de cuidado médico requerido resulta preocupante y podría indicar problemas con la calidad de los servicios o la comunicación. La asistencia en salud mental y apoyo psicosocial se brindó en el 42% de los casos, lo que la convierte en la forma de asistencia más utilizada.

Estos patrones ponen de manifiesto importantes disparidades en la disponibilidad y utilización de los servicios, con carencias críticas en ambos países que necesitan ser atendidas con urgencia.

Asistencia proporcionada a la víctima/sobreviviente



RECOMENDACIONES

- **Garantizar servicios de apoyo accesibles, informados y centrados en las víctimas/sobrevivientes:** las organizaciones deben adoptar un enfoque centrado en las víctimas/sobrevivientes en todas las etapas, garantizando que todas tengan acceso a los servicios de apoyo necesarios (por ejemplo, asistencia médica, psicosocial, jurídica y económica).
- **Informar proactivamente a las víctimas/sobrevivientes sobre los servicios disponibles** de manera clara y accesible para empoderarlas en su proceso de recuperación.
- **La capacitación frecuente del personal sobre la atención centrada en las víctimas/sobrevivientes** es esencial para crear un entorno que respete su dignidad, derechos y consentimiento informado en cada paso.
- Es crucial contar con un "mapeo de los servicios de remisión" confiable e integral listo para responder a incidentes. Este mapa, usualmente responsabilidad del punto focal de PSEAH, permite referencias rápidas y confiables sin demora. Se debe coordinar con redes como el área de responsabilidad (AoR) de VBG, la red de PSEAH y el AoR de protección infantil (CP) para mantenerse actualizado sobre los servicios disponibles. Si se detectan fallas en el servicio, es necesario notificar a los organismos de coordinación para mejorar la cobertura y evitar duplicaciones.

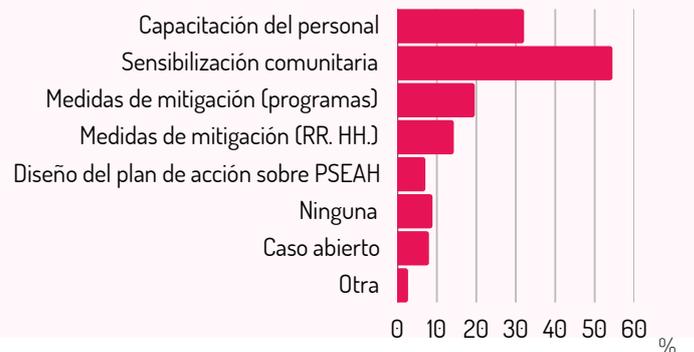
¿QUÉ MEDIDAS CORRECTIVAS SE ADOPTARON?

La sensibilización de la comunidad (54%) y la capacitación del personal (32%) son las medidas correctivas más comunes después de los incidentes de SEAH.

En el 20% de los casos, se implementaron medidas programáticas de mitigación del riesgo, mientras que el 14% de los casos resultó en medidas relacionadas con recursos humanos.

La tasa de incidentes sin medidas correctivas disminuyó significativamente, de más del 20% en el informe anterior al 9%.

Medidas correctivas adoptadas



Tendencias por tipos de incidentes:

- **Acoso sexual:** a menudo tiene el menor número de medidas correctivas, lo que refleja brechas persistentes en la rendición de cuentas por este tipo de conducta inapropiada.
- **Abuso sexual:** con frecuencia se llevan a cabo iniciativas de sensibilización de la comunidad para informar a las personas sobre sus derechos a denunciar los incidentes de abuso. Sin embargo, la capacitación del personal se lleva a cabo con menos frecuencia en estos casos, lo que socava los esfuerzos por identificar y responder de manera eficaz. Esto resalta la necesidad urgente de una capacitación específica para abordar los casos de abuso.
- **Explotación y acoso sexual:** las medidas programáticas de mitigación del riesgo se usan con más frecuencia, pero su uso sigue siendo limitado, y solo el 19% de los casos las implementan. El uso sistemático de estas medidas podría mejorar significativamente la seguridad tanto para el personal como para las comunidades.

Estas tendencias exponen la necesidad de adoptar medidas correctivas más amplias y coherentes, en particular la capacitación dirigida y la mitigación de riesgos programáticos, para abordar las causas profundas de los incidentes de SEAH y fomentar entornos más seguros.

RECOMENDACIONES

1. **Llevar a cabo ejercicios de lecciones aprendidas para la mejora continua:** antes de cerrar cualquier caso de SEAH, las organizaciones deben realizar sesiones de aprendizaje para identificar oportunidades de mejora, centrándose en:

- **Eficacia de la respuesta:** evaluar si las respuestas iniciales atendieron las necesidades de las víctimas/sobrevivientes y fueron oportunas. Corregir los retrasos para mejorar las respuestas futuras.
- **Deficiencias en el servicio:** examinar si todos los servicios necesarios (médicos, psicosociales, jurídicos, etc.) eran accesibles. Actualizar el mapeo de servicios o explorar asociaciones para cubrir las carencias.
- **Comunicación y coordinación:** evaluar cómo se compartió la información para mantener la confidencialidad. Identificar fallas en la comunicación y mejorar la coordinación.
- **Mitigación del riesgo:** reflexionar sobre los cambios en las actividades, reclutamiento o políticas de salvaguardia para prevenir incidentes similares.
- **Retroalimentación de las víctimas/sobrevivientes:** recopilar información sensible y voluntaria de las víctimas/sobrevivientes sobre su experiencia en materia de apoyo, investigaciones y comunicación. Utilizar esta retroalimentación para fortalecer los enfoques centrados en las víctimas/sobrevivientes.

Es importante limitar la participación al personal esencial y compartir información clave de forma segura con las partes pertinentes (por ejemplo, jefes de programa o recursos humanos) para informar sobre las acciones preventivas manteniendo la confidencialidad.

2. **Aprovechar el análisis de tendencias para fortalecer las políticas y la cultura:** revisar las tendencias de los incidentes de SEAH anualmente o cada dos años para identificar los riesgos y actualizar un plan de acción con los pasos clave para mitigar los riesgos de SEAH, centrándose en:

- Identificar grupos representados insuficientemente en la presentación de datos.
- Prestar especial atención a roles de alto riesgo para crear salvaguardas adicionales basadas en los perfiles de los perpetradores.
- Garantizar que los servicios de apoyo, las acciones disciplinarias y los seguimientos sean consistentes.
- Actualizar periódicamente el plan de acción ayuda a las organizaciones a adaptarse proactivamente y crear entornos más seguros y receptivos.

La actualización periódica del plan de acción ayuda a las organizaciones a adaptarse proactivamente y crear entornos más seguros y receptivos.

II. TENDENCIAS DE SEAH CONTRA MIEMBROS DEL PERSONAL

Esta segunda sección del informe se centra en los **incidentes de SEAH que se cometieron únicamente contra miembros del personal o personal afiliado.**

Las definiciones de SEAH varían entre las organizaciones, lo que lleva a diferencias en la forma en que se clasifican los incidentes. Algunos clasifican todos los incidentes relacionados con el personal, incluidos los de abuso o explotación, bajo la categoría de acoso, mientras que otros distinguen entre los tipos de conductas inapropiadas. Es por esto que algunos incidentes relacionados con el personal pueden excluirse de los informes de SEAH si son manejados por recursos humanos.

CHS Alliance define el acoso como conductas o prácticas inaceptables e indeseadas de naturaleza sexual, percibidas como ofensivas o humillantes.

Con el fin de mejorar la precisión de los datos y reducir los sesgos, el HRS requiere que las organizaciones especifiquen si los incidentes involucran al personal o a las personas destinatarias de asistencia y analicen estas categorías por separado. Sin embargo, clasificar todos los incidentes relacionados con el personal como acoso puede exagerar las cifras de acoso y conducir a una clasificación errónea, particularmente en los casos de explotación. Este contexto debe tenerse en cuenta al interpretar las tendencias.

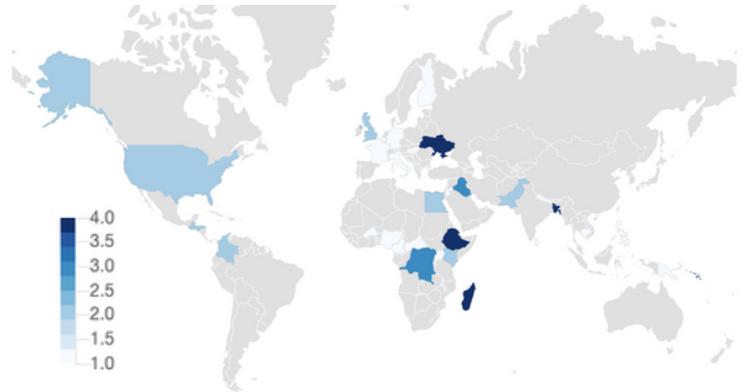
¿EN DÓNDE SE DENUNCIARON LOS INCIDENTES?

Se registraron incidentes relacionados con miembros del personal en 38 países, aunque en muchos de ellos el número de incidentes fue limitado, a menudo solo dos o tres. Para proteger la identidad de las víctimas/sobrevivientes, los presuntos perpetradores y las organizaciones, en esta sección no se realizan análisis detallados a nivel de país, garantizando la confidencialidad.

A nivel de país, las cifras más altas de incidentes se informaron en:

- África Oriental : 17% de todos los casos
- Asia del Sur: 13%
- África Central, Europa Oriental, Melanesia y Asia Occidental: 8% cada uno

Mapa de los incidentes registrados



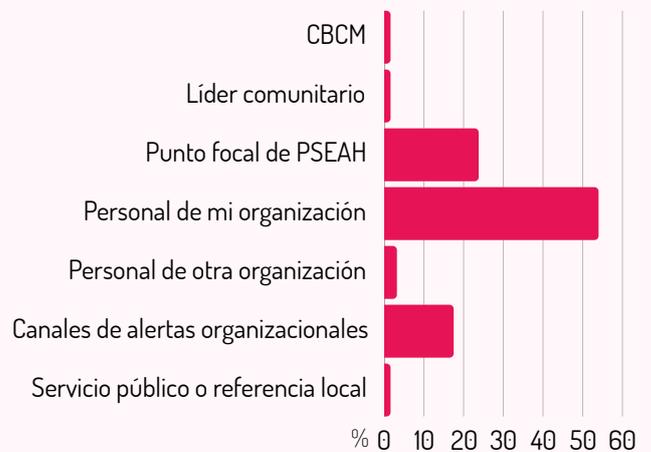
¿QUIÉN Y CÓMO SE DENUNCIARON LOS INCIDENTES?

La mayoría de los incidentes se notifican directamente a **miembros del personal** (54%) o a **los puntos focales de PSEAH** (21%), mientras que **los canales de alertas organizacionales** (17%) representan otro mecanismo clave.

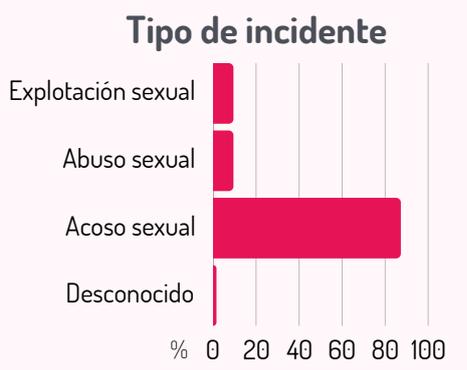
Las tendencias por tipo de incidente revelan:

- **Abuso sexual:** la mayoría de los casos se denuncian en persona a miembros del personal (50% de los casos).
- **Explotación sexual:** los canales de alertas organizacionales son el mecanismo de preferencia, utilizados en el 33% de los casos.
- **Acoso sexual:** comúnmente se notifica a los puntos focales de PSEAH (22%), pero la mayoría (58%) todavía se denuncia directamente a miembros del personal.

Canal de denuncia utilizado



¿QUÉ TIPOS DE INCIDENTES SE DENUNCIARON?



Entre los incidentes de SEAH que involucran al personal, **el acoso sexual representa el 87% de los casos, mientras que el abuso y la explotación sexual representan el 9% cada uno.** En el 1% de los casos, se desconoce el tipo de incidente. La mayoría de los incidentes se referían a un solo tipo de conducta indebida, y solo un caso se denunció como explotación y abuso sexual.

La elevada proporción de casos de acoso puede reflejar prácticas organizacionales en las que todos los incidentes de SEAH relacionados con el personal, incluso la violación, se clasifican de forma genérica como acoso.



Esta clasificación errónea limita una comprensión clara de la dinámica de SEAH en el lugar de trabajo y resalta la necesidad de que las organizaciones adopten definiciones más claras y específicas. Mejorar estas clasificaciones permitiría un análisis de tendencias más preciso y facilitaría estrategias de prevención y respuesta más eficaces.

¿QUIÉNES FUERON LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES?

La gran mayoría de las víctimas/sobrevivientes son mujeres (90%), mientras que los hombres representan el 8%. Una pequeña minoría (2,8%) de los sobrevivientes son niñas menores de 18 años, lo que puede indicar una clasificación errónea, donde un miembro de la comunidad fue registrado como personal por error, dado que reclutar menores constituiría una violación grave de las leyes de trabajo infantil y las políticas de salvaguardia.

En el 3% de los casos, no se identificó a la víctima/sobreviviente.

Entre las víctimas/sobrevivientes masculinos, la mayoría de los incidentes involucraron acoso sexual, pero el 33% fueron casos de explotación sexual y el 16%, abuso sexual.



¿QUIÉNES FUERON LOS PRESUNTOS PERPETRADORES?

Los incidentes de SEAH involucran a personal de todos los niveles jerárquicos dentro de las organizaciones. El desglose es el siguiente:

- **Personal de campo:** 32% de los incidentes
- **Mandos intermedios:** 28% de los incidentes
- **Altos directivos:** 11% de los incidentes (en comparación con el 6% en el último informe)

Estas cifras ponen de manifiesto que los riesgos de SEAH son generalizados y no se limitan a un grupo específico. La participación del **personal de campo y de los mandos intermedios** refleja problemas organizacionales más profundos, mientras que el aumento de los casos de **altos directivos** muestra deficiencias en el liderazgo y la rendición de cuentas. Se necesitan medidas integrales para abordar los riesgos en todos los niveles, garantizar la rendición de cuentas y fomentar una cultura organizacional más segura.

Además, el personal **internacional** representa el 17% de los presuntos perpetradores, una cifra destacable dada su menor representación en la fuerza laboral, mientras que el personal **nacional** está implicado en el 72% de los incidentes, lo que subraya problemas sistémicos que requieren intervenciones específicas.



2 DE CADA 5 PRESUNTOS PERPETRADORES OCUPAN CARGOS DE MANDO

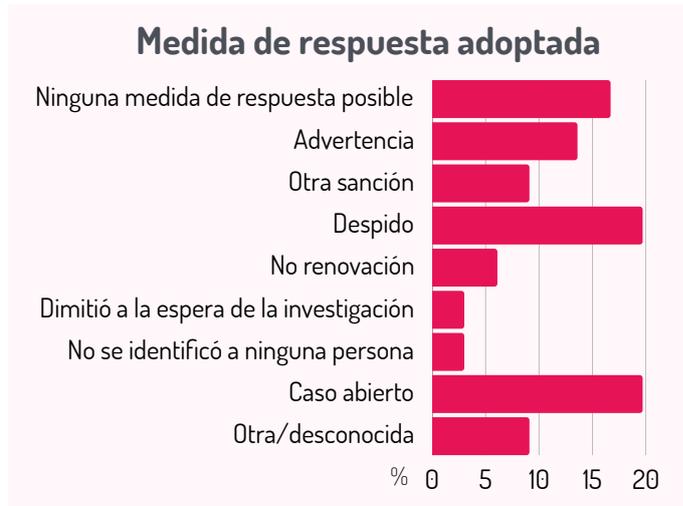
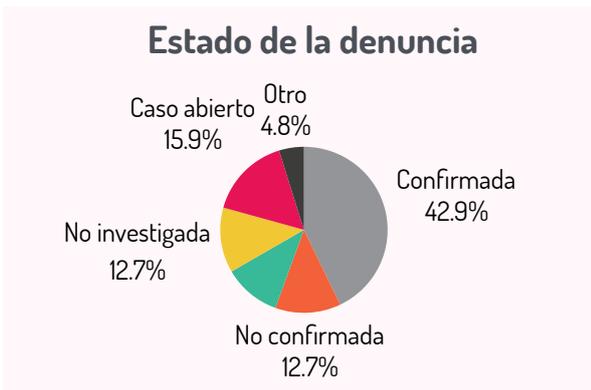
EN EL 17% DE LOS INCIDENTES, SON PARTE DEL PERSONAL INTERNACIONAL

¿QUÉ RESULTADOS TUVIERON LOS INCIDENTES?

Casi la mitad de los incidentes (43%) fueron confirmados, mientras que el 13% no se pudo corroborar, lo que refleja un avance en las investigaciones, mejorando respecto al informe anterior, en el que el 28% de los incidentes no se investigaron. El 16% de los casos permanecen abiertos, probablemente debido a la complejidad y duración de los procesos de RR. HH. en el tratamiento de tales casos.

El 11% de los incidentes quedaron inconclusos, lo que indica desafíos para reunir pruebas suficientes, especialmente cuando los códigos de conducta organizacionales se cruzan con las leyes laborales nacionales.

Estas cifras indican avances, pero subrayan la necesidad de seguir mejorando la rapidez y la eficacia de las investigaciones y de prestar mejor apoyo a quienes participan en esos procesos.



Las medidas disciplinarias fueron posibles en el 48% de los incidentes, con resultados que incluyeron:

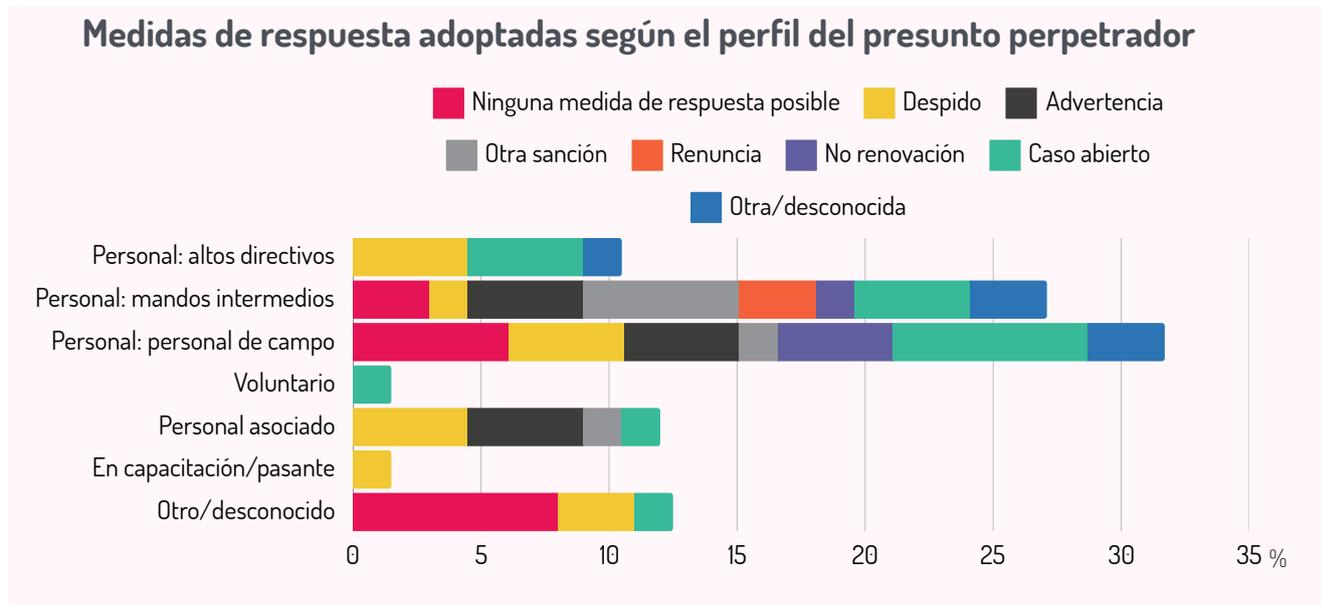
- **Despido:** 20%
- **Advertencia:** 14%
- **Otras sanciones:** 9%
- **No renovación:** 6%

Estas cifras son consistentes con el informe anterior.

En el 3% de los casos, los presuntos perpetradores renunciaron antes de que comenzara la investigación.

Las principales razones para que no se adopten medidas en incidentes de SEAH son:

- **Falta de consentimiento de las víctimas/sobrevivientes (33%):** las víctimas a menudo retienen su consentimiento debido al temor a represalias, desconfianza o preocupaciones sobre la confidencialidad. Abordar estas barreras requiere fomentar la confianza, garantizar la confidencialidad y capacitar a los investigadores para que utilicen un enfoque centrado en las víctimas/sobrevivientes. Sin esto, las víctimas/sobrevivientes permanecen silenciadas y los perpetradores quedan impunes.
- **Falta de jurisdicción o autoridad (33%):** en muchos casos participan personal asociado o agentes externos, lo que indica la necesidad de contar con normas claras de salvaguardia y marcos de rendición de cuentas para el trabajo con terceros.
- **Información insuficiente (17%):** la falta de detalles necesarios entorpece las investigaciones. La capacitación del personal sobre la recopilación de información centrada en las víctimas/sobrevivientes es crucial para evaluar adecuadamente las denuncias.



La gráfica anterior muestra medidas de respuesta adoptadas según el perfil del presunto perpetrador.

- **Mandos intermedios:** tienen menos probabilidades de ser despedidos (5%) y las medidas que enfrentan con mayor frecuencia son las advertencias (17%) y otras sanciones (23%).
- **Altos directivos:** mayor tasa de despido (43%), pero el 43% de los casos permanecen abiertos y el 14% condujo a otras sanciones.
- **Personal de campo:** la mayor proporción de casos en los que no es posible tomar medidas (19%). Entre los casos resueltos, el 14% resultó en despido, el 14% en no renovación del contrato y el 14% en advertencias.

¿QUÉ TIPO DE ASISTENCIA SE PRESTÓ?

Las tendencias revelan importantes deficiencias en la prestación de apoyo adecuado a las víctimas/sobrevivientes del personal:

- **El 42% no buscó asistencia.** La falta de confidencialidad, la desconfianza, el temor a la estigmatización o a las represalias y el hecho de que los servicios no estén centrados en las víctimas/sobrevivientes podrían explicar esta tendencia.
- No obstante, el **45% de las víctimas/sobrevivientes accedieron a apoyo psicosocial y de salud mental.**
- El 6% recibió **asistencia jurídica**, lo que pone de manifiesto una deficiencia en el apoyo organizacional a medidas más integrales que vayan más allá de la atención psicosocial básica.
- Solo el 1% de los incidentes que involucraron al personal **carecían de asistencia disponible**, un marcado contraste con el 30% de los casos que involucraron a miembros de la comunidad en los que no había apoyo accesible.



Estos hallazgos confirman la necesidad de mejorar la confianza en los sistemas de apoyo y ampliar el acceso a la asistencia jurídica y otras medidas de reparación para las víctimas/sobrevivientes del personal. Esto es parte del deber de las organizaciones de velar por el bienestar de su personal.

¿QUÉ MEDIDAS CORRECTIVAS SE ADOPTARON?

Las organizaciones abordaron los incidentes a través de la capacitación del personal en el 41% de los casos y estrategias de mitigación de riesgos en recursos humanos en el 24%, lo que refleja esfuerzos positivos para reducir los riesgos. Las medidas correctivas se aplicaron de manera más sistemática a los incidentes que involucraban al personal en comparación con los que involucraban a miembros de la comunidad.

Las conclusiones de este informe son casi idénticas a las del informe anterior, destacando los problemas culturales persistentes dentro de las organizaciones. Estas tendencias hacen hincapié

en la necesidad de un cambio organizacional continuo, procedimientos de investigación más robustos, y marcos de rendición de cuentas sólidos para abordar los casos de SEAH desde la raíz. Al monitorear las tendencias en incidentes, perfiles de perpetradores, medidas de apoyo y canales de denuncia, las organizaciones pueden identificar brechas, mejorar su cultura y crear lugares de trabajo más seguros y responsables.

Medidas correctivas adoptadas



RECOMENDACIONES

El cambio de la cultura organizacional implica transformar valores, comportamientos y normas para crear un entorno más seguro, inclusivo y responsable. En esta sección se describen los pasos prácticos para iniciar y mantener este cambio, centrándose en abordar los casos de SEAH y promover el respeto, la rendición de cuentas y la tolerancia cero hacia las conductas indebidas.

1. **Compromiso desde el liderazgo:** el liderazgo en todos los niveles debe demostrar un compromiso visible y sostenido para hacer frente a los casos de SEAH. Los altos directivos deben adoptar medidas proactivas para reconocer que los casos de SEAH constituyen un problema generalizado, integrándolos en las prioridades básicas de la organización y asegurándose de que se aborden en todos sus niveles.
2. **Llevar a cabo una auditoría cultural exhaustiva:** llevar a cabo una evaluación organizacional para comprender el estado actual de la cultura, incluida la recopilación de retroalimentación del personal sobre sus percepciones de SEAH, la revisión de las políticas existentes e identificar los obstáculos para denunciar y abordar las conductas indebidas. La participación del personal en este proceso garantiza que la evaluación refleje mejor las dinámicas culturales presentes.
3. **Invertir en formación y construcción de capacidades:** desarrollar un programa de capacitación integral que dote al personal con los conocimientos y habilidades para reconocer, prevenir y responder a los casos de SEAH. La capacitación debe incluir un enfoque en la comprensión de las dinámicas de poder, los sesgos y los canales efectivos para denunciar.
4. **Reforzar los mecanismos seguros de denuncia:** desarrollar o mejorar sistemas de denuncia que sean accesibles, confidenciales y confiables, a disposición de todos los empleados y comunicados de manera clara al personal, para garantizar que quienes experimenten o presencien casos de SEAH se sientan seguros al usarlos.
5. **Fomentar una cultura de alzar la voz:** fomentar un ambiente donde los empleados se sientan cómodos planteando sus preocupaciones sin temor a represalias. Los líderes deben predicar con el ejemplo, demostrando apertura a la retroalimentación y protegiendo a quienes se pronuncien.
6. **Adoptar enfoques centrados en las víctimas/sobrevivientes:** apoyar a las víctimas/sobrevivientes a través de servicios adaptados y respetuosos que satisfagan sus necesidades, incluyendo apoyo psicológico, asistencia jurídica y otros recursos. El proceso debe priorizar su seguridad y bienestar, asegurando que estén capacitadas para navegar sus opciones a su propio ritmo. Buscar intencionalmente la opinión y retroalimentación de los sobrevivientes después de los incidentes, cuando decidan proporcionarlas, para mejorar continuamente los procesos de apoyo y respuesta de manera que reflejen sus experiencias y necesidades.
7. **Garantizar la rendición de cuentas en todos los niveles:** crear políticas y procedimientos claros para responsabilizar al personal por conductas indebidas relacionadas con SEAH. Esto incluye desarrollar procesos transparentes para hacer frente a las violaciones y asegurar que la rendición de cuentas se extienda a todos los niveles de la organización, incluidos los altos directivos.
8. **Hacer seguimiento del progreso y ajustes:** perfeccionar las estrategias y abordar los desafíos supervisando regularmente la efectividad de las iniciativas de cambio cultural a través de encuestas anónimas, ciclos de retroalimentación y evaluaciones organizacionales.
9. **Llevar a cabo supervisión externa:** involucrar a externos que evalúen los esfuerzos de la organización para abordar los casos de SEAH y fomentar una cultura positiva. Las revisiones independientes pueden ofrecer información valiosa y garantizar que los procesos internos sean justos, imparciales y transparentes.

Recursos clave:

- [Una selección de prácticas prometedoras sobre el cambio de la cultura organizacional, ACNUR/IASC](#)
- Recursos de CHS Alliance sobre [cultura organizacional y gestión de personal](#)

III. RETOS Y APRENDIZAJES

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

- **Denuncias complejas:** muchas denuncias provienen de testigos secundarios, lo que dificulta las evaluaciones y prolonga las investigaciones, especialmente en comunidades con poco conocimiento sobre SEAH y renuencia a denunciar.
- **Riesgos de seguridad y dinámicas comunitarias:** las investigaciones suelen verse obstaculizadas por amenazas a la confidencialidad y riesgos de seguridad, que pueden desalentar la cooperación comunitaria.
- **Obstrucción y corrupción:** los denunciantes a menudo se enfrentan a amenazas y en algunos casos el personal se ha visto presionado a ocultar pruebas. Además, se registraron casos en los que los perpetradores intentaron engañar a los comités de investigación presentando pruebas falsas, mientras que los testigos podrían abstenerse de participar por temor a repercusiones en sus comunidades.
- **Sensibilidad cultural y contexto:** llevar a cabo investigaciones en entornos culturalmente diversos y sensibles requiere un manejo cuidadoso para respetar las normas locales. Además, las preocupaciones históricas de abuso pueden eclipsar los casos actuales, complicando la confianza y el compromiso de la comunidad.
- **Cuestiones de coordinación jurídica:** las organizaciones suelen tener dificultades para coordinar sus procesos de investigación administrativa con los sistemas judiciales formales. Esta falta de alineación puede dar lugar a dificultades para garantizar que las pruebas se manejen adecuadamente y que se respeten los derechos de todas las partes a lo largo de la investigación.

APRENDIZAJES

- **Compromiso con los líderes comunitarios:** en algunos casos, la participación de líderes comunitarios fue útil para fomentar un entorno propicio para la denuncia, lo que facilitó la gestión eficaz de los incidentes de SEAH.
- **Denuncia y orientación oportunas:** la denuncia rápida de los incidentes mejora la eficacia de la respuesta.
- **Mejorar la preparación de los contratistas:** la denuncia rápida de los incidentes mejora la eficacia de la respuesta.
- **Orientación sobre la protección del personal afiliado:** desarrollar una guía completa para integrar las prácticas de salvaguardia en los acuerdos y la capacitación de contratistas o socios es esencial para garantizar que todos estén equipados para manejar los incidentes de SEAH de manera efectiva.
- **Coordinación jurídica y alfabetización de las comunidades:** la alineación de los requisitos jurídicos con los procesos administrativos es crucial para agilizar las investigaciones, junto con la promoción del conocimiento de conceptos jurídicos básicos dentro de las comunidades para garantizar que las pruebas se recopilen de manera segura y efectiva.
- **Apoyo centrado en la víctima/sobreviviente:** brindar atención empática a las víctimas/sobrevivientes es fundamental para empoderarlas a través del proceso de investigación, destacando la importancia de un enfoque centrado en ellas para que las investigaciones sean exitosas.