

Índice PSEAH de la CHS 2024

Introducción

La Norma Humanitaria Esencial sobre Calidad y Rendición de Cuentas (CHS) establece los elementos esenciales de una ayuda basada en principios para tal fin. La protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH, por sus siglas en inglés) es fundamental para ello, y a lo largo de toda la Norma se incluyen orientaciones sobre cómo las organizaciones deben prevenir y responder a las denuncias de abuso, explotación y acoso sexuales.

En octubre del 2020, la Alianza CHS publicó un índice PSEAH actualizado para ayudar a las organizaciones a verificar su desempeño con respecto a la CHS y determinar si cuentan con las políticas y prácticas necesarias para proteger a su personal y a las personas en situación de vulnerabilidad. La actualización describía claramente los requisitos de salvaguardia relacionados con los indicadores pertinentes del Marco de Verificación de la CHS.

Estos requisitos actualizados también se compararon con todas las demás normas PSEAH sectoriales, incluidas las del Comité Interagencial entre Organismos (IASC) las Normas Operativas Mínimas (MOS) sobre la PSEA; la Evaluación de la capacidad de implementación de la PSEA por los miembros de las Naciones Unidas; los indicadores propuestos por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN); las del Ministerio de Asuntos Exteriores del Reino Unido para el Bienestar común y el Desarrollo (FCDO), y las Recomendaciones del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la erradicación de la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Hoy, este Índice PSEAH de la CHS se actualiza de nuevo para alinearse con su última versión (edición de 2024). Este Índice revisado se ha elaborado de conformidad con la [CHS 2024](#) actualizada y se basa plenamente en el Marco y la Guía de Verificación de la CHS, lo que garantiza la coherencia entre todas las herramientas de verificación.

Estructura del Índice PSEAH

La tabla del índice CHS PSEAH tiene cuatro columnas, como se indica a continuación:

- **Las columnas 1 y 2** se han extraído del [Marco de Verificación la CHS](#).
- **Las columnas 3 y 4** se han extraído de la [Guía de verificación de la CHS](#).
 - **Columna 1: Requisitos de la CHS:** Describe lo que deben hacer las organizaciones para garantizar el cumplimiento del compromiso con las personas y las comunidades. El número y la redacción de cada requisito se han extraído directamente de la CHS (edición de 2024).
 - **Columna 2: Componente medible de la PSEAH:** Enumera los componentes medibles de la PSEAH, tal y como se describen en el Marco de Verificación de la CHS.
 - **Columna 3 - Orientación para verificar el componente medible:** Proporciona orientación específica sobre cómo verificar si cada componente está siendo implementado. Lo que una organización implementa para cumplir un requisito determinado puede variar significativamente en función del tamaño y la naturaleza de la organización que se verifica. Por lo tanto, la orientación utiliza deliberadamente términos como «evaluar», «revisar», «considerar», «buscar pruebas que demuestren...» para apoyar un enfoque de verificación basado en la investigación. Esta orientación ofrece posibles vías de investigación para apoyar el proceso de verificación. No se trata de una guía práctica para aplicar la CHS, ya



que cada organización tiene libertad para determinar la mejor manera de cumplir los requisitos de la forma que mejor se adapte a su organización y contexto.

- **Columna 4 - Posibles fuentes de evidencia:** ofrece una lista de posibles fuentes de evidencia para cada requisito relacionado con la PSEAH. Esto incluye tanto el tipo de evidencia (consultas/entrevistas/observación directa/documentos) así como ejemplos de posibles contenidos. Las sugerencias se basan en la experiencia previa en materia de verificación y en las buenas prácticas observadas o recomendadas. Sin embargo, las organizaciones son libres de decidir la mejor manera de cumplir el requisito, por lo que la evidencia proporcionada puede variar. No se espera que todas las fuentes de pruebas enumeradas estén presentes en todas las organizaciones.

Tabla del índice PSEAH de CHS 2024

1 Requisito de la CHS	2 Componente de PSEAH medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>Compromiso 1 CHS: Las personas y comunidades pueden ejercer sus derechos y participar en acciones y decisiones que las afectan.</p>			
<p>1.2 <i>Compartir periódicamente información pertinente y oportuna con las personas y comunidades, incluido sobre sus derechos en relación con los compromisos y responsabilidades de la organización.</i></p>	<p>Se comparte regularmente, y de manera oportuna, con las personas y comunidades información relevante sobre los compromisos y obligaciones que la organización asume en relación con la PSEAH, y los comportamientos esperados al respecto, tanto del personal como de los voluntarios</p>	<p>Identifique prácticas que demuestren que las organizaciones comparten específicamente con las personas y las comunidades la información sobre los compromisos y obligaciones que han contraído en materia de PSEAH.</p> <p>Por ejemplo, esto podría incluir comunicar un enfoque de tolerancia cero hacia el SEAH, los mecanismos que la organización ha establecido para informar de cualquier preocupación relacionada con el PSEAH (enlace al 5.3), etc. Esto incluye información específica sobre los tipos de comportamientos en relación con el PSEAH que las personas y las comunidades pueden esperar del personal y de los voluntarios que trabajan con ellos (enlace al 5.2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de las personas sobre los compromisos, responsabilidades, planes y comportamientos esperados del personal de la organización que trabaja en su comunidad en relación con la PSEAH. • Tipos de información que los miembros del personal comparten con las personas y las comunidades específicamente en relación con los compromisos y obligaciones en materia de PSEAH y los comportamientos esperados del personal y los voluntarios. • Tipos de información compartida entre los socios en relación con los compromisos y obligaciones en materia de PSEAH y los comportamientos esperados del personal y los voluntarios. • Exposición visual de información relacionada con la PSEAH, por ejemplo, cartelera mural, avisos públicos, pancartas, carteles, folletos, volantes, etc. • Capacidad de las personas para dar ejemplos concretos de información que conocen sobre la organización en relación con la PSEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo se comparte regularmente la información sobre PSEAH, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas, directrices, circulares, declaraciones, etc. que establecen las modalidades para compartir información sobre PSEAH con las comunidades.

1 Requisito de la CHS	2 Componente de PSEAH medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Materiales impresos (por ejemplo, folletos, volantes, carteles, etc.) que incluyen contenido sobre PSEAH. ○ Materiales informativos contextualizados sobre el Código de Conducta y los comportamientos esperados del personal.
<p>1.3 Comunicarse en idiomas y formatos que sean fácilmente accesibles, comprensibles, respetuosos y adecuados para el contexto de las personas y comunidades.</p>	<p>Las comunicaciones sobre PSEAH para las personas y las comunidades se realizan en idiomas y formatos que son fácilmente accesibles, comprensibles, respetuosos y adecuados al contexto.</p>	<p>Busque específicamente prácticas que demuestren que la información sobre PSEAH se comparte de manera adecuada y contextualizada (lugares, canales) para garantizar el acceso para todos. Esto podría incluir la comunicación verbal por parte de un grupo específico de una comunidad para garantizar que se respeten las sensibilidades, o ayudas visuales (carteles, folletos) en diversos lugares (públicos, sitios del proyecto) para llegar a un grupo más amplio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El grado en que las personas comprenden los compromisos que se han contraído con ellas en materia de PSEAH. • Opinión de la población respecto a si la información sobre PSEAH se comunica en un lenguaje, formatos y formas respetuosos y adecuados a su cultura. • La forma en que el personal garantiza específicamente que las comunicaciones sobre PSEAH son fáciles de acceder, comprensibles, respetuosas y culturalmente apropiadas. • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo se comunica la información sobre PSEAH a las personas y las comunidades (por ejemplo, idiomas, formatos, etc.). • Uso de formatos y materiales adecuados, por ejemplo, carteles, folletos, prospectos, grupos focales, adaptados al tipo de comunidad, que comunican en un lenguaje y formato adecuados los comportamientos esperados, <p>➤ Documentos organizativos que muestran cómo se diseñan las comunicaciones con las personas y las comunidades para que sean fácilmente accesibles, comprensibles, respetuosas y adecuadas al contexto, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ orientación sobre cómo compartir sistemáticamente la información sobre PSEAH y comunicarla adecuadamente en contextos específicos, incluso en casos de PSEAH.

1 Requisito de la CHS	2 Componente de PSEAH medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>1.6 Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar la transparencia en el intercambio de información, la comunicación y la participación significativa de personas y comunidades en las acciones y decisiones que las afectan.</p>	<p>Se establece un enfoque organizativo coherente para garantizar el intercambio transparente de información sobre PSEAH.</p>	<p>En función de la naturaleza de la organización, revise cómo o dónde la organización articula claramente su enfoque o compromiso con el intercambio transparente de información y la comunicación sobre PSEAH.</p> <p>Revise los métodos que la organización tiene establecidos para promover y garantizar que estos compromisos y enfoques se pongan en práctica en todos los lugares y situaciones en los que opera. La evidencia de que los métodos organizativos se aplican en la práctica también se demostrará en los apartados 1.2 y 1.3.</p> <p>Evalúe los medios de la organización (revisión interna, supervisión o control) que garantizan el cumplimiento sistemático de estos métodos en toda la organización y en su trabajo.</p> <p>Evalúe cómo las organizaciones que colaboran en asociación se esfuerzan por comprender y alinearse con el enfoque y/o el compromiso de las demás para garantizar el intercambio transparente de información y la comunicación sobre PSEAH.</p> <p>Revise las medidas que la organización y sus socios han implementado para garantizar que el intercambio transparente de información y la comunicación sobre PSEAH se practiquen de manera sistemática en todo su trabajo conjunto. Evalúe la eficacia con la que la organización y sus socios han definido y acordado sus respectivas funciones y responsabilidades para lograrlo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comprensión del personal sobre el enfoque de la organización en materia de transparencia en el intercambio de información y de comunicación sobre PSEAH. • Apoyo brindado al personal para aplicar el enfoque de la organización en materia de transparencia en el intercambio de información y comunicación sobre PSEAH. • El grado en que se comparte con los socios la información sobre los compromisos/enfoque de la organización en materia de transparencia en el intercambio de información y comunicación sobre PSEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo establece su enfoque o compromiso con el intercambio transparente de información y comunicación sobre PSEAH, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Declaraciones, políticas (como la política de intercambio de información o equivalente), estrategias, directrices, etc., que exigen o muestran de manera coherente el enfoque o el compromiso de la organización con el intercambio transparente de información y comunicación sobre PSEAH.

1 Requisito de la CHS	2 Componente de PSEAH medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
Compromiso 2. Las personas y comunidades acceden a apoyo oportuno y eficaz conforme a sus necesidades y prioridades específicas.			
<p>2.6 Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que el apoyo esté basado en un entendimiento del contexto y la cultura y las diversas capacidades, vulnerabilidades, necesidades y riesgos que enfrentan las personas y comunidades, con especial atención a los más marginados.</p>	<p>Se establece un enfoque organizativo coherente para garantizar que su trabajo se basa en la comprensión de los riesgos y vulnerabilidades de la SEAH de las personas y comunidades en su diversidad, prestando especial atención a las más marginadas.</p>	<p>En función de la naturaleza de la organización, revise cómo o dónde la organización articula claramente su enfoque/compromiso de basar su trabajo en la comprensión de los riesgos y vulnerabilidades de SEAH de las personas y comunidades en su diversidad, con atención a los más marginados.</p> <p>Revise los métodos que la organización tiene establecidos para promover y garantizar que estos compromisos y enfoques se pongan en práctica en todos los lugares y situaciones en los que trabaja.</p> <p>Evalúe los medios de la organización (revisión interna, supervisión o control) que garantizan que estos métodos se cumplen de manera coherente en toda la organización y en su trabajo.</p> <p>Evalúe cómo las organizaciones que trabajan en asociación se esfuerzan por comprender y alinear sus enfoques y/o compromisos para garantizar que su trabajo se base en una comprensión del contexto y la cultura, teniendo en cuenta los riesgos relacionados con la SEAH que enfrentan las personas y las comunidades, con especial atención los más marginados.</p> <p>Evalúe la eficacia con la que la organización y sus socios han definido y acordado sus respectivas funciones y responsabilidades para lograrlo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La forma en que la organización deja claro a su personal y a todas las partes interesadas su enfoque para comprender los riesgos y vulnerabilidades en materia de SEAH. • El grado en que se comparte con los socios la información pertinente sobre los compromisos/enfoque de la organización para basar el apoyo en la comprensión del contexto, la cultura y las diversas capacidades, vulnerabilidades, necesidades y riesgos relacionados con la SEAH que enfrentan las personas y las comunidades. <p>➤ Documentos organizativos que muestran cómo la organización establece su enfoque para comprender el contexto, la cultura y las diversas capacidades, vulnerabilidades, necesidades y riesgos relacionados con la SEAH que enfrentan las personas y las comunidades, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Procedimientos documentados y herramientas asociadas para garantizar que los diseños de los programas respondan a los riesgos de SEAH (como una plantilla estandarizada de diseño de programas que incluya el riesgo de SEAH como sección obligatoria o una plantilla de evaluación de programas que incluya el riesgo de SEAH como criterio obligatorio). ○ Declaraciones, políticas (política contra PSEAH o equivalente) que garantizan que los diseños y la ejecución de los programas integran una evaluación continua de los riesgos SEAH (de forma independiente o

1 Requisito de la CHS	2 Componente de PSEAH medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
			<p>dentro de una evaluación de riesgos más amplia) y que se evalúan y adaptan para mitigar los riesgos SEAH o para garantizar que no se crean ni se agravan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluaciones independientes de los riesgos SEAH o integración de la SEAH en evaluaciones de riesgos más amplias.
Compromiso 3. Las personas y comunidades están mejor preparadas y son más resilientes ante potenciales crisis.			
	No hay componentes relacionados con la PSEAH		
Compromiso 4. Las personas y comunidades acceden a apoyo que no causa daños a las personas ni al entorno.			
<p>4.1 Identificar, prevenir, mitigar y abordar impactos negativos potenciales y reales de los programas sobre las personas y comunidades.</p>	<p>Se identifican, previenen y mitigan los impactos negativos potenciales de los programas en las personas y las comunidades relacionados con la SEAH, y se identifican y abordan los impactos negativos reales.</p>	<p>Identifique prácticas que demuestren que la organización identifica, previene, mitiga y aborda específicamente los impactos negativos potenciales y reales de sus programas relacionados con la SEAH de las personas y las comunidades.</p> <p>Considere cómo se identifican y analizan sistemáticamente las limitaciones organizativas y contextuales relacionadas con la PSEAH. Por ejemplo, en qué medida las evaluaciones de los proyectos, el contexto y los análisis de las partes interesadas incluyen los riesgos potenciales de la SEAH.</p> <p>Examine cómo se incorporan las consideraciones de SEAH en el diseño, la ejecución y la evaluación de los programas y si los diseños de los programas se adaptan para proteger a las personas de la SEAH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La forma en que se identifican y mitigan los posibles casos de SEAH por parte del personal o los voluntarios a nivel comunitario. • La forma en que se identifican y abordan los casos reales de SEAH por parte del personal o los voluntarios a nivel comunitario (enlace al punto 5.4). • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo se identifican, previenen y mitigan los posibles impactos negativos de los programas en las personas y las comunidades relacionados con la SEAH, y cómo se identifican y abordan los impactos negativos reales. <p>➤ Documentos organizativos que muestran cómo la organización identifica, previene, mitiga y aborda los impactos negativos potenciales y reales de los programas en las personas y las comunidades, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Orientaciones para los puntos focales de PSEAH sobre la identificación, el seguimiento y la respuesta a los riesgos e incidentes relacionados con la SEAH.

1 Requisito de CHS	2 Componente medible de la PSEAH	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
		<p>Revise los métodos de seguimiento periódico de los programas para detectar los efectos negativos potenciales y reales no intencionados relacionados con la SEAH.</p> <p>Evalúe si se adoptan medidas oportunas y sistemáticas cuando se identifican efectos negativos relacionados con la SEAH (enlace a 5.6 y 8.4).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formación en PSEAH para todo el personal y materiales de concientización para las personas y las comunidades con el fin de mitigar la SEAH.
<p>4.3 Asegurar una gestión segura, ética y eficaz de datos e información para minimizar riesgos para las personas y comunidades, en concordancia con las buenas prácticas de protección de datos.</p>	<p>Los datos y la información relacionados con la SEAH se gestionan de forma segura, ética y eficaz para minimizar los riesgos para las personas y las comunidades, de conformidad con las buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>Revise los protocolos, sistemas y/o directrices específicas relacionadas con la protección y la seguridad de los datos o incidentes relacionados con la SEAH para garantizar que sean exhaustivos y aplicables, y que protejan la información personal sensible relacionada con los incidentes de SEAH.</p> <p>Revise qué formación específica se imparte al personal pertinente sobre el tratamiento y la protección de los datos relacionados con SEAH.</p> <p>Considere si la organización cuenta con una política (o equivalente) y directrices para garantizar la protección y la seguridad de los datos personales sensibles y la información relacionada con incidentes de SEAH, incluidos los relacionados con los víctimas/sobrevivientes de VBG o de SEAH.</p> <p>Revise qué sistemas existen para garantizar la protección y la seguridad de los datos personales sensibles y la información relacionada con incidentes de SEAH.</p> <p>Evalúe, si procede, si existen sistemas con supervisión delegada y si se cumplen los requisitos de confidencialidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza de las personas en la protección y confidencialidad de los datos relacionados con SEAH. • Las formas en que se gestionan eficazmente los datos y la información para minimizar los riesgos de SEAH para las personas y las comunidades. • Formación recibida por el personal sobre la protección de datos SEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo está garantizada la protección de los datos relacionados con la SEAH, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolos, políticas o directrices sobre protección y tratamiento de datos SEAH (por ejemplo, archivadores cerrados con llave, protección con contraseña y acceso delegado al almacenamiento electrónico de datos).

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>4.4 Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que la organización funciona de manera que proteja la seguridad, los derechos y la dignidad de las personas y comunidades y prevenga todas las formas de explotación y abuso, incluyendo la explotación, el abuso y el acoso sexuales por parte del personal y voluntariado, en concordancia con buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>Se establece un enfoque organizativo coherente que garantiza que la organización trabaja de manera que se previenen todas las formas de explotación y abuso, incluida la SEAH, por parte del personal y de los voluntarios, de conformidad con las buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>para el personal que gestiona los incidentes relacionados con la SEAH.</p> <p>En función de la naturaleza de la organización, revise cómo o dónde la organización articula claramente su enfoque/compromisos para prevenir todas las formas de explotación y abuso, incluida la SEAH, por parte del personal y de los voluntarios. Esto podría figurar en una política, un marco o un documento de orientación específico para prevenir y responder a la SEAH.</p> <p>Identifique autoridades delegadas con responsabilidades claras en la supervisión de los incidentes de SEAH y la notificación de los mismos al órgano rector de la organización o su equivalente.</p> <p>Revise los métodos organizativos existentes que promueven y garantizan que su compromiso con la PSEAH se pone en práctica en todos los lugares y situaciones en los que trabaja. Por ejemplo, considere la PSEAH en los procesos de contratación.</p> <p>Compruebe si existe un procedimiento sistemático de selección de los candidatos a un puesto de trabajo mediante un examen adecuado. Este deberá incluir, como mínimo, la verificación de las referencias en materia de conducta sexual indebida y una declaración voluntaria del candidato en la que confirme que nunca ha sido objeto de sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La forma en que la organización deja claro a su personal y a todas las partes interesadas su enfoque para trabajar de manera que se evite la SEAH parte del personal y los voluntarios. • El grado en que se comparte con los socios la información pertinente sobre los compromisos/enfoque de la organización en materia de protección de las personas y las comunidades y la SEAH por parte del personal y de los voluntarios. • Experiencias y percepciones de las partes interesadas sobre el enfoque de la organización para prevenir la SEAH por parte del personal y de los voluntarios. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo aborda la prevención de la SEAH por parte del personal y los voluntarios, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Declaraciones, políticas, estrategias, directrices, etc. que exigen o muestran de manera coherente el enfoque/compromiso de la organización para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales por parte del personal y de los voluntarios, por ejemplo; PSEAH o política o equivalente, plan de trabajo para la PSEAH, política y procedimientos de denuncia, código de conducta, política de apoyo a las víctimas/sobrevivientes; prestación de asistencia o equivalente/directrices.

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
		<p>investigación relacionada con la SEAH, ni ha abandonado un empleo en espera de una investigación ni se ha negado a cooperar en dicha investigación.</p> <p>Considere también si la organización imparte formación obligatoria (en línea o presencial) a todo el personal sobre PSEAH y los procedimientos pertinentes. La formación debe incluir una definición de SEAH, una explicación de las medidas de prohibición de la SEAH que debe adoptar el personal (es decir, la atención inmediata de las denuncias y la remisión de las víctimas/sobrevivientes).</p> <p>Evalúe los medios de la organización (revisión interna, supervisión o control) que garantizan el cumplimiento sistemático de estos métodos en toda la organización y en su trabajo.</p> <p>Evalúe cómo las organizaciones que trabajan en asociación se esfuerzan por comprender y alinear sus enfoques y/o compromisos para prevenir el SEAH por parte del personal y los voluntarios.</p> <p>Evalúe la eficacia con la que la organización y sus socios han definido y acordado sus respectivas funciones y responsabilidades para lograrlo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Documentación de los procedimientos estándar para que todo el personal reciba/firme la política de PSEAH ○ Procedimientos de contratación que incluyan una plantilla de verificación de referencias, incluida la verificación de conducta sexual inapropiada (incluidas referencias de empleadores anteriores y autodeclaración). ○ Política de protección en línea o equivalente, para organizaciones que interactúan con personas y comunidades en línea, o que convocan grupos en línea. ○ Documentación sobre el fortalecimiento de la capacidad del personal en materia de PSEAH, incluidos los planes y programas de formación, el paquete de formación, la hoja de asistencia, los certificados de formación, etc.

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Guía para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p><i>Compromiso 5. Las personas y comunidades pueden expresar sus preocupaciones y quejas de manera segura para que se dé respuesta a ellas.</i></p>			
<p>5.1 Planificar e implementar maneras seguras, accesibles y apropiadas de que todos los grupos de una comunidad puedan dar retroalimentación y expresar preocupaciones y quejas en concordancia con buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>Se implementan, de conformidad con las buenas prácticas, medios seguros, accesibles y adecuados para que todos los grupos de una comunidad puedan comunicar sus inquietudes y quejas relacionadas con SEAH.</p>	<p>Busque específicamente prácticas que demuestren que las personas participan en la forma en que se tienen en cuenta los informes sobre SEAH, en el diseño y la aplicación de los procesos de trámite de quejas.</p> <p>Compruebe cómo se diseñan y aplican estos procesos para que sean seguros, accesibles y adecuados para que todos los grupos de una comunidad puedan comunicar sus preocupaciones y quejas relacionadas con la SEAH en su contexto.</p> <p>Considere cómo la organización integra las preferencias, en particular las relacionadas con la accesibilidad, la seguridad y la confidencialidad, de los diferentes grupos en el diseño de los procesos de trámite de quejas que se ocupan específicamente de las denuncias relacionadas con la SEAH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El grado en que las personas se sienten seguras al denunciar específicamente preocupaciones o quejas relacionadas con la SEAH. • Los procesos que sigue el personal para garantizar que los canales de retroalimentación y denuncia, específicamente para inquietudes y quejas relacionadas con la SEAH, sean seguros, accesibles y adecuados para las personas. • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo planificar y aplicar formas seguras, accesibles y adecuadas para que todos los grupos a nivel comunitario puedan expresar su opinión y presentar quejas relacionadas con la SEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo la organización planifica y aplica medidas para que las personas y las comunidades brinden comentarios y presenten inquietudes y denuncias relacionadas con la SEAH, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Procesos, orientación y herramientas para establecer, configurar y aplicar sistemas comunitarios de retroalimentación y denuncia en materia de SEAH, incluida la participación de la comunidad. ○ Ejemplos de procesos documentados de gestión de quejas sobre SEAH que se han contextualizado.

1 Requisito CHS	2 Componente medible de PSEAH	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>5.2 Comprobar de manera periódica que las personas y comunidades comprenden cómo se espera que actúe el personal y el voluntariado a fin de prevenir comportamientos nocivos, incluidos el abuso, la explotación y el acoso sexuales.</p>	<p>Las personas y las comunidades comprenden cómo se espera que actúen el personal y los voluntarios para prevenir y proteger a las personas de la SEAH.</p>	<p>Revise cómo la organización supervisa y evalúa que las personas y las comunidades comprenden los compromisos de la organización y los comportamientos esperados en materia de PSEAH por parte del personal y los voluntarios que trabajan con ellos (enlace a 1.2).</p> <p>Considere si la organización comunica un enfoque de tolerancia cero hacia la SEAH (enlace al punto 1.2) y en qué medida supervisa la eficacia de dichas comunicaciones.</p> <p>Considere qué medidas toma la organización para mejorar la eficacia del intercambio de información relacionada con la PSEAH a nivel comunitario, basándose en los resultados de sus actividades de supervisión.</p> <p>Explore en qué medida las personas a nivel comunitario comprenden cómo se espera que actúen el personal y los voluntarios que interactúan con ellos para prevenir y protegerlos de la SEAH. Esto podría derivarse de consultas directas con los miembros de la comunidad y/o de los resultados del seguimiento que haya realizado la organización, si procede.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comprensión de las personas sobre los compromisos de la organización en materia de PSEAH y si saben cómo se espera que el personal y los voluntarios actúen para prevenir y protegerlos ante la SEAH. • La forma en que el personal supervisa la concientización y el conocimiento de la comunidad sobre los comportamientos esperados en relación con la PSEAH. • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo garantizar que las personas y las comunidades comprendan cómo se espera que actúe el personal para prevenir la SEAH. • Comprensión por parte de las partes interesadas de los compromisos de la organización en materia de PSEAH y si saben cómo se espera que actúen el personal y los voluntarios para prevenir y protegerlos ante la SEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo esta supervisa periódicamente que las personas y las comunidades comprenden los comportamientos esperados en materia de PSEAH, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones sobre cómo supervisar las percepciones y la comprensión de la comunidad sobre los compromisos de PSEAH y los comportamientos esperados.

1 Requisito CHS	2 Componente medible de PSEAH	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>5.3 <i>Comprobar de manera periódica que las personas, comunidades y otras partes interesadas pertinentes sepan cómo pueden expresar preocupaciones y quejas y cómo se abordarán.</i></p>	<p>Las personas, las comunidades y otras partes interesadas relevantes comprenden cómo comunicar sus inquietudes y quejas relacionadas con la SEAH y cómo se abordarán.</p>	<p>Busque específicamente prácticas que demuestren que la organización supervisa que las personas, las comunidades y otras partes interesadas relevantes entienden cómo utilizar los canales a su disposición para comunicar sus inquietudes y quejas relacionadas con la SEAH (enlace a 1.2).</p> <p>Compruebe que esto incluye garantizar que las personas entienden cómo se abordarán los informes o incidentes relacionados con la SEAH.</p> <p>Revise cómo la organización adapta y contextualiza su información y comunicación con las personas y las comunidades cuando identifica una falta de conciencia o comprensión sobre cómo informar de asuntos relacionados con la SEAH.</p> <p>Considere cómo se garantiza que las personas y las comunidades saben cómo se maneja la información sensible, cómo se mantiene la confidencialidad y cómo se les presta apoyo en caso de incidente o denuncia de PSEAH (enlace al punto 5.5).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comprensión de las personas sobre cómo la organización manejaría la información sensible, mantendría la confidencialidad y les prestaría apoyo en relación con incidentes o denuncias de SEAH. • La comprensión de las personas sobre cómo pueden denunciar quejas o inquietudes relacionadas con cualquier asunto de SEAH, y cómo se abordarán, incluida la protección que se les proporcionará durante todo el proceso. • La forma en que el personal adapta sus prácticas para garantizar que las personas tengan claro cómo se pueden presentar las quejas relacionadas con la SEAH, cómo se responde a ellas, qué pueden esperar los denunciantes cuando presentan una queja relacionada con la SEAH y cómo se les protege durante todo el proceso. • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo garantizar que las personas entienden cómo presentar quejas o inquietudes relacionadas con SEAH y cómo se abordarán. • La comprensión por parte del personal de los socios de cómo se pueden presentar las preocupaciones y denuncias relacionadas con la SEAH y cómo se abordarán. • Conocimiento de las partes interesadas sobre cómo se pueden presentar las preocupaciones y denuncias relacionadas con la SEAH y cómo se abordarán. <p>➤ Documentos de la organización que demuestran cómo esta supervisa que las personas, las comunidades y otras partes interesadas relevantes comprenden cómo informar sobre sus preocupaciones y quejas, incluidas las relacionadas con la SEAH, por ejemplo:</p>

1 Requisito de CHS	2 Componente medible de la PSEAH	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>5.4 Gestionar, investigar, abordar y/o remitir quejas de manera apropiada en concordancia con buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>Las quejas relacionadas con la SEAH se gestionan, investigan, abordan y/o remiten adecuadamente de acuerdo con las buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>Identifique prácticas que demuestren que la organización gestiona, investiga, aborda y/o remite adecuadamente las denuncias de SEAH de acuerdo con las buenas prácticas reconocidas.</p> <p>Considere en qué medida la organización cuenta con un sistema para derivar a las víctimas/sobrevivientes de SEAH a los servicios de apoyo disponibles a nivel local, en función de sus necesidades y con su consentimiento. Esto puede incluir la contribución activa a las redes nacionales de PSEAH (cuando corresponda) y/o vías de derivación a nivel interinstitucional.</p> <p>Compruebe que existe orientación y un sistema documentado de remisión para las denuncias o quejas relacionadas con la SEAH, que incluya información actualizada sobre servicios seguros y adecuados disponibles para los diferentes perfiles de víctimas/sobrevivientes de la SEAH. Compruebe que esta información se distribuye al personal pertinente para que la conozca en caso de que se dirijan a él las víctimas/sobrevivientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Orientaciones, plantillas, herramientas para adaptar los materiales de concientización sobre los mecanismos de denuncia de SEAH a los idiomas locales, las necesidades de accesibilidad de diferentes grupos, etc., basándose en los resultados del seguimiento. <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de confianza de las personas para presentar una denuncia o plantear una queja relacionada con la PSEAH si lo necesitan y si confían en que la organización la gestionará de forma justa, adecuada y segura. • Los procesos que sigue el personal para gestionar e investigar las denuncias de SEAH y para generar confianza entre las personas y las comunidades. • Los conocimientos y habilidades del personal para investigar y remitir adecuadamente las denuncias de SEAH de acuerdo con las buenas prácticas reconocidas. • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo gestionar, investigar, abordar o remitir las denuncias relacionadas con la SEAH de acuerdo con las buenas prácticas. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo esta gestiona, investiga, aborda y/o remite las quejas, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Procesos documentados para notificar y tramitar las denuncias de SEAH presentadas por personas y comunidades, así como por otras partes interesadas, que incluyen la confidencialidad, la lista de proveedores

1 Requisito de CHS	2 Componente medible de PSEA	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
		<p>Confirme que la organización cuenta con directrices, normas y procesos específicos para el contexto y el país en materia de notificación obligatoria, incluyendo cómo y cuándo el personal debe ponerse en contacto con las autoridades competentes en casos de actividad delictiva o cuando se incumpla el derecho internacional en relación con la SEAH.</p>	<p>de servicios disponibles, la descripción del procedimiento de remisión o el procedimiento operativo estándar (SOP).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Orientación, herramientas y formación para el personal sobre la investigación y gestión de las denuncias relacionadas con la SEAH. ○ Proceso escrito para la revisión de las denuncias de SEAH, incluida la vía de remisión interna o interinstitucional ○ Política y procedimientos de investigación de la PSEAH ○ Registros de cómo se gestionan y resuelven las denuncias de SEAH de manera eficaz y de conformidad con los procedimientos. ○ Formulario de referencia para sobrevivientes/víctimas de SEAH. ○ Recursos específicos para la investigación o las investigaciones y/o compromiso de apoyo por parte de los socios. ○ Contrato con un servicio de investigación profesional.

1 Requisito de CHS	2 Componente medible de PSEA	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>5.5 Aplicar enfoques adecuados centrados en las víctimas/sobrevivientes para investigar y abordar quejas e informes sobre cualquier forma de conducta indebida, incluidos la explotación, el abuso y el acoso sexuales</p>	<p>Se aplican enfoques adecuados centrados en las víctimas/sobrevivientes para investigar y abordar las denuncias y los informes de cualquier SEAH.</p>	<p>Busque específicamente prácticas que demuestren que la organización investiga las denuncias de SEAH con el nivel adecuado de autoridad, urgencia y experiencia (por ejemplo, investigadores capacitados).</p> <p>Revise cómo la organización investiga y aborda las denuncias y los informes de SEAH, al tiempo que aplica un enfoque centrado en las víctimas/sobrevivientes en todas las etapas del proceso. Esto incluye contar con procesos contextualizados y centrados en las víctimas/sobrevivientes para apoyar al denunciante o a la víctima/sobreviviente, garantizando y priorizando la confidencialidad y la seguridad del denunciante en todas las etapas a través de los mecanismos de trámite de denuncias, manteniéndoles plena y regularmente informados, según sea pertinente y necesario, a lo largo del proceso de denuncia e investigación, y garantizando que no sean objeto de represalias, así como teniendo en cuenta cómo las medidas afectan a los niños de diferentes edades en comparación con los adultos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comprensión y el nivel de confianza de las personas en la organización para garantizar que cualquier víctima/sobreviviente reciba el apoyo y la protección adecuados a lo largo del proceso de denuncia o notificación de SEAH. • El grado en que el personal cuenta con los recursos y el apoyo necesarios para prestar un nivel adecuado de apoyo a las víctimas/sobrevivientes de una denuncia de SEAH. • Los procesos que sigue el personal para mantener la seguridad y la confidencialidad a lo largo de todo el proceso de tramitación de una denuncia de SEAH. • Acuerdos (formales y/o informales) entre los socios sobre cómo se garantizan los enfoques adecuados centrados en las víctimas/sobrevivientes de SEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo esta aplica enfoques centrados en las víctimas/sobrevivientes, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Política de apoyo a las víctimas/sobrevivientes de SEAH o equivalente. • Política documentada de gestión de denuncias de SEAH o equivalente, procedimientos y directrices.
<p>5.6 Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que cualquier preocupación o queja sea recibida y abordada de manera</p>	<p>Se establece un enfoque organizativo coherente para acoger y actuar sobre las preocupaciones y quejas relacionadas con la SEAH de manera oportuna y adecuada.</p>	<p>Revise cómo los directivos de la organización promueven una cultura organizacional en la que se toman en serio las denuncias relacionadas con la SEAH y cómo se asigna la responsabilidad de la PSEAH a la estructura de gobernanza de la organización.</p> <p>Considere si los marcos de riesgo de la organización incluyen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La forma en que la organización da a conocer a su personal y a todas las partes interesadas, incluidas las personas y las comunidades, su enfoque para acoger y actuar de manera oportuna y adecuada ante las preocupaciones y denuncias relacionadas con la SEAH. • El grado en que se comparte con los socios la información pertinente sobre los compromisos/enfoque de la

<p><i>oportuna y apropiada.</i></p>		<p>los riesgos de SEAH y si se dispone de recursos humanos dedicados a PSEAH/salvaguardias/denuncias en toda la organización con la experiencia y la responsabilidad suficientes para aplicar los compromisos/enfoques de PSEAH de la organización.</p> <p>Revise dónde se establecen claramente y se difunden a todo el personal las obligaciones del personal de informar sobre incidentes o sospechas de SEAH u otros abusos de poder por parte de otras personas, incluidos compañeros de trabajo y personal asociado.</p> <p>Compruebe que se garantiza la notificación obligatoria de los incidentes de SEAH a la alta dirección y al órgano rector de la organización. Evaluar si las denuncias fundamentadas de SEAH dan lugar a medidas disciplinarias o consecuencias contractuales coherentes con la denuncia.</p> <p>Considere a qué nivel la organización ha adoptado medidas correctivas adecuadas en respuesta a las denuncias de SEAH, si las hubiera. Las pruebas de la aplicación de medidas correctivas incluyen, por ejemplo, el refuerzo de la capacidad del personal y la adopción de medidas específicas para identificar y reducir los riesgos de SEAH en la ejecución de los programas (vínculo con 4.4).</p> <p>Evalúe cómo las organizaciones que colaboran en asociación se esfuerzan por comprender y armonizar sus enfoques y/o compromisos para acoger y actuar ante las preocupaciones y denuncias sobre SEAH. Evalúe la eficacia con la que la organización y sus socios han definido y acordado sus respectivas funciones y responsabilidades para lograrlo.</p>	<p>organización para acoger y actuar ante las denuncias de SEAH.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El grado en que se comparte con las partes interesadas clave la información pertinente sobre los compromisos/enfoques de la organización para acoger y actuar ante las denuncias de SEAH. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo establece su enfoque para acoger y actuar ante las quejas relacionadas con los derechos SEAH en todo su trabajo con las personas y las comunidades, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Declaraciones, políticas o equivalentes, herramientas, procedimientos, etc. para la gestión y la investigación de denuncias relacionadas con la SEAH. ○ Informes/revisiones de auditoría interna, informes de seguimiento/evaluación, documentos de debida diligencia de los socios, etc., que muestren los resultados de la supervisión interna de la organización sobre la eficacia de sus enfoques para la gestión de denuncias y las investigaciones en materia de SEAH.
-------------------------------------	--	--	---

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas procedentes de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
Compromiso 6. Las personas y comunidades acceden a apoyo coordinado y complementario.			
<p>6.4 Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que la colaboración y las asociaciones estén basadas en un compromiso con la toma de decisiones y el intercambio de recursos equitativos y respeten las características, funciones y responsabilidades de cada socio.</p>	<p>Se establece un enfoque organizativo coherente que garantiza las funciones, responsabilidades y capacidades de cada socio para prevenir la SEAH.</p>	<p>En función de la naturaleza de la organización, revise cómo o dónde la organización articula claramente su enfoque/compromiso para garantizar que se establezcan las funciones, responsabilidades y capacidades de cada socio para prevenir la VEA.</p> <p>Revise los métodos que la organización tiene establecidos para promover y garantizar que estos compromisos y enfoques se pongan en práctica en todos los lugares y situaciones en los que trabaja. Por ejemplo, cuando proceda, considere cómo los procesos de diligencia debida o de evaluación de la capacidad de los socios de la organización evalúan los sistemas y la capacidad de sus socios en materia de PSEAH y si las obligaciones en materia de PSEAH se abordan específicamente en los acuerdos escritos con los socios.</p> <p>Compruebe si los contratos y acuerdos de colaboración de la organización incluyen una cláusula estándar que exija a los subcontratistas y socios adoptar políticas y prácticas que prohíban la SEAH y tome medidas para prevenir y responder a la SEAH. Considere también cómo la organización supervisa el cumplimiento por parte de sus socios de las obligaciones PSEAH acordadas conjuntamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La forma en que la organización garantiza que las obligaciones en materia de PSEAH se acuerdan conjuntamente con los socios, por ejemplo, cómo se aborda la PSEAH en los acuerdos escritos con los socios, si se evalúa la capacidad de ambos socios en materia de PSEAH en los procesos de evaluación de la capacidad de los socios, cómo se garantiza que los socios comprenden las obligaciones de información obligatoria en materia de SEAH, las implicaciones legales y contextuales y los riesgos contextuales de la PSEAH, etc. • El grado en que los contratos incluyen una cláusula estándar que exige a los subcontratistas adoptar políticas y prácticas que prohíban la SEAH y tomar medidas para prevenirla y responder a ella.

1 Requisito de la CHS	2 Componente medible de PSEAH	3 Orientación para verificar el componente cuantificable	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
		<p>Examine también cómo coordina la organización con otras partes interesadas pertinentes en cuestiones relacionadas con la PSEAH, como el intercambio de información relevante sobre la PSEAH con los socios, los grupos de coordinación y otros actores.</p> <p>Considere, por ejemplo, si la organización participa en mecanismos conjuntos de selección y presentación de informes sobre PSEAH, si participa en el intercambio de datos entre organismos sobre conductas indebidas en materia de SEAH y/o si es miembro de órganos de coordinación y redes relacionados con PSEAH o la protección.</p> <p>Evalúe los medios de la organización (revisión interna, supervisión o control) que garantizan que estos métodos se cumplan de manera coherente en toda la organización y en su trabajo.</p>	<p>➤ Documentos organizativos que muestran cómo la organización establece su enfoque/compromisos relacionados con la PSEAH para la coordinación y asociarse con sus socios, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plantillas y/o ejemplos de acuerdos claros y coherentes con los socios que aborden específicamente las obligaciones en materia de PSEAH, incluida la adopción de Políticas que prohíben la SEAH y medidas para prevenirla y responder a ella. ○ Documentación de los socios, como procesos y plantillas de diligencia debida, procesos y plantillas de evaluación de la capacidad de los socios, etc., que aborden específicamente la PSEAH. ○ Contratos que incluyan una cláusula estándar que exija a los subcontratistas adoptar políticas que prohíban la SEAH y tomar medidas para prevenirla y responder a ella.
Compromiso 7. Las personas y comunidades acceden a apoyo que se adapta y mejora continuamente con base en retroalimentación y aprendizaje.			
	No hay componentes relacionados con la PSEAH.		
Compromiso 8. Las personas y comunidades interactúan con personal y voluntariado respetuoso, competente y gestionado de forma adecuada.			
8.1 El equipo directivo, el personal y el voluntariado promueven y demuestran una cultura de calidad y rendición de cuentas en la organización.	El equipo directivo, el personal y los voluntarios de la organización promueven y demuestran una cultura organizativa que se toma en serio las cuestiones relacionadas con la SEAH.	<p>Evalúe cómo se promueve la PSEAH/salvaguardia en toda la organización, por ejemplo, en políticas, estrategias, procedimientos y directrices (enlace a 4.4, 5.6).</p> <p>Revise cómo la dirección promueve una cultura organizativa de tolerancia cero con la SEAH y revisar cómo se actúa ante las faltas graves (enlace al 5.6).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de las personas sobre los compromisos de la organización en materia de PSEAH. • El papel de los líderes a la hora de tomarse en serio la SEAH, cualquier posible denuncia o informe sobre la SEAH, y cómo lo hacen en la práctica.

--	--	--	--

1 Requisito de la CHS	2 Componente medible de PSEAH	3 Orientación para verificar el componente cuantificable	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
		<p>Considere si la organización participa en el intercambio de datos entre organismos relacionados con la PSEAH.</p> <p>Revise los procesos de contratación y selección del personal y de cualquier otro colaborador o representante de la organización y considere cómo estos promueven la protección frente a la SEAH.</p> <p>Busque pruebas de que la PSEAH está integrada en los procesos de contratación de la organización. Por ejemplo, anuncios de empleo que hagan referencia al compromiso de la organización con la PSEAH, como comprobación de antecedentes policiales o penales (cuando sea posible y seguro), preguntas específicas en las entrevistas relacionadas con la PSEAH, comprobación de referencias escritas y verbales, incluidas preguntas específicas relacionadas con la PSEAH.</p> <p>Revise también los procedimientos de gestión y evaluación de desempeño del personal y considere si incluyen el cumplimiento del código de conducta, la realización de las formaciones relacionadas y el compromiso con la PSEAH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El papel del personal y los voluntarios a la hora de tomarse en serio la SEAH y cualquier posible denuncia o informe sobre la SEAH, y cómo lo hacen en la práctica. • Percepción del personal sobre el grado en que la dirección de la organización se toma en serio las cuestiones relacionadas con el SEAH. • El papel de los socios a la hora de demostrar que se toman en serio la SEAH y cómo lo hacen en la práctica en el trabajo conjunto. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo la dirección, el personal y los voluntarios de la organización se toman en serio la PSEAH, y cualquier posible queja o denuncia sobre la SEAH. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas de protección e investigación, valores de la organización, declaraciones de compromiso, presentaciones en reuniones de todo el personal, etc. ○ Estructuras/organigramas de la organización, términos de referencia/descripciones de puesto. ○ Materiales publicados. ○ Materiales de formación sobre PSEAH, informes y registros de asistencia. ○ Procedimientos documentados de selección y contratación, ejemplos de anuncios de empleo, preguntas para entrevistas. ○ Política de recursos humanos o equivalente, contratos de trabajo.

1 Requisito de la CHS	2 Componente medible de PSEAH	3 Orientación para verificar el componente cuantificable	4 Posibles fuentes de evidencia a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>8.4 Asegurar que todos los miembros del personal y el voluntariado comprendan y se adhieran a un código de conducta, que como mínimo prohíba cualquier forma de explotación, abuso, acoso o discriminación contra las personas y cualquier uso indebido de recursos.</p>	<p>El personal y los voluntarios se adhieren a un código de conducta que prohíbe la SEAH y comprenden las consecuencias de no cumplirlo.</p>	<p>Compruebe que la organización cuenta con un código de conducta documentado o equivalente que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prohíbe explícitamente la SEAH. - Incluye la notificación obligatoria específicamente relacionadas con la SEAH. - incluye definiciones de explotación sexual, abuso y acoso. <p>Revise cómo la organización garantiza el cumplimiento de la notificación obligatoria en materia de SEAH en todas sus oficinas y lugares de trabajo, incluidos los requisitos legales, reglamentarios y de los donantes, así como los riesgos en diferentes contextos.</p> <p>Revise cómo la organización garantiza que su personal, en todos los niveles y ubicaciones, reciba formación inicial y de actualización sobre los compromisos, la política y las obligaciones de notificación en materia de SEAH, así como sobre las consecuencias de no cumplirlos.</p> <p>Considere si los contratos del personal incluyen referencias a sanciones por incumplimiento específico de las políticas de PSEAH.</p> <p>Considere también si el proceso de incorporación incluye orientación sobre PSEAH, compromisos en materia de denuncia de irregularidades y gestión de quejas, políticas y procedimientos.</p> <p>Evalúe la comprensión del personal sobre los principios de la PSEAH y sus obligaciones de cumplir con ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión por parte del personal de los principios de PSEAH y de sus obligaciones de cumplirlos. • La forma en que el personal que trabaja en programas conjuntos acuerda y adopta los códigos de conducta, que incluyen la prohibición absoluta de la SEAH. • Exhibición visual de los principios de PSEAH y los comportamientos esperados en relación con el tema. <p>➤ Documentos de la organización que muestran cómo esta garantiza el establecimiento de un código de conducta o documento equivalente que incluya la prohibición absoluta de la SEAH, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Un código de conducta documentado o equivalente, que incluya la prohibición absoluta de la SEAH. ○ Contratos firmados con códigos de conducta que incluyen la prohibición absoluta de la SEAH, incluidos o adjuntos. ○ Planes de inducción del personal y los representantes y programas de formación obligatoria que incluyen orientación sobre el código de conducta, incluidos los compromisos de la organización con la PSEAH. ○ Memorandos de entendimiento o acuerdos de colaboración que hagan referencia o incluyan un código de conducta que prohíba de forma absoluta el SEAH.

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>8.5 Asegurar que existen maneras seguras, confidenciales y accesibles para que todo el personal y el voluntariado pueda expresar sus preocupaciones e informar sobre conductas indebidas, con protección adecuada para las personas que lo informan.</p>	<p>Se establecen medios seguros, confidenciales y accesibles para que todo el personal y el voluntariado pueda plantear sus inquietudes y denunciar conductas indebidas relacionadas con la SEAH.</p>	<p>Revise cómo la organización garantiza específicamente que el personal y los voluntarios dispongan de medios seguros, confidenciales y accesibles para plantear inquietudes o denunciar conductas indebidas relacionadas con la SEAH.</p> <p>Considere si existen disposiciones en los procedimientos generales de denuncia de conductas indebidas que aborden específicamente las cuestiones relacionadas con la SEAH, así como si se han realizado adaptaciones específicas al contexto para que el personal y los voluntarios se sientan seguros a la hora de denunciar conductas indebidas relacionadas con la SEAH en caso de que sea necesario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los procedimientos establecidos para que el personal plantee sus inquietudes o denuncie conductas indebidas relacionadas con la SEAH. • Percepción del personal sobre si entiende cómo denunciar una preocupación o queja relacionada con la SEAH y si se siente seguro y protegido al hacerlo. • Exhibición visual para el personal en su entorno de trabajo de los procedimientos para denunciar conductas indebidas relacionadas con SEAH. <p>➤ Documentos organizativos que demuestran cómo la organización garantiza que el personal y los voluntarios puedan plantear sus inquietudes y denunciar conductas indebidas con la protección adecuada, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Política sobre acoso sexual o equivalente. ○ Materiales de formación de SEAH para el personal. ○ Política de denuncia de irregularidades o de no represalias (o equivalente) que proteja explícitamente al personal y a los voluntarios que denuncien conductas indebidas relacionadas con SEAH.
	<p>Se ofrece protección adecuada a quienes denuncian conductas indebidas relacionadas con SEAH.</p>	<p>Revise cómo la organización garantiza específicamente la protección de quienes denuncian conductas indebidas relacionadas con la SEAH. Considere si existe una política de denuncia de irregularidades o de no represalias, o equivalente, que proteja explícitamente al personal y a los voluntarios que revelen conductas indebidas relacionadas con la SEAH.</p> <p>Explore en qué medida el personal y los voluntarios consideran posible denunciar conductas indebidas relacionadas con la SEAH y si se sienten seguros y protegidos al hacerlo.</p>	

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<p>8.6 <i>Tomar medidas oportunas y apropiadas para abordar conductas indebidas del personal y el voluntariado en concordancia con las buenas prácticas reconocidas.</i></p>	<p>Se adoptan medidas oportunas y apropiadas para abordar las conductas indebidas de todo el personal y los voluntarios relacionadas con la SEAH, de conformidad con las buenas prácticas reconocidas.</p>	<p>Revise cómo la organización garantiza que las conductas indebidas del personal o los voluntarios relacionadas con SEAH se aborden de manera oportuna y adecuada.</p> <p>Busque específicamente procedimientos documentados para investigar y abordar las conductas indebidas relacionadas con la SEAH, con plazos para la adopción de medidas.</p> <p>Considere si la organización cuenta con recursos humanos especializados en PSEAH (por ejemplo, puntos focales) y acceso a investigadores capacitados en SEAH (internos o externos, por ejemplo, acuerdos con organismos de investigación externos).</p> <p>Revise si existen autoridades delegadas con responsabilidad en la supervisión de incidentes relacionados con la SEAH y si la organización ofrece formación periódica sobre cómo reconocer, notificar y abordar las conductas indebidas relacionadas con la SEAH.</p> <p>Explore cómo se han puesto en práctica estos procedimientos, revisando, cuando sea posible, los registros que muestran la gestión de los incidentes de SEAH.</p> <p>Considere si las medidas adoptadas se ajustaron a los procedimientos de la organización y si fueron oportunas y adecuadas.</p> <p>Busque específicamente ejemplos de despido en respuesta a casos fundamentados de SEAH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La forma en que se llevan a cabo las investigaciones en los casos de SEAH. • Ejemplos de casos en los que se investigó una conducta indebida en materia de SEAH. • Ejemplos de medidas adoptadas tras investigar conductas indebidas relacionadas con SEAH. • Recursos dedicados a investigar conductas indebidas relacionadas con SEAH. <p>➤ Documentos organizativos que muestran cómo la organización garantiza que se toman medidas oportunas y adecuadas para abordar las conductas indebidas del personal y los voluntarios relacionadas con SEAH, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Política, procedimientos y directrices para la tramitación de denuncias que se refieren específicamente a la SEAH e incluyen el proceso de investigación. ○ Notificación de incidentes al órgano rector (o equivalente) en caso de conducta indebida y cómo se gestionaron en los casos relacionados con la SEAH. ○ Términos de referencia para los investigadores internos de SEAH o acuerdo con investigadores profesionales externos. ○ Pruebas de la aplicación de medidas correctivas.

1 Requisito de CHS	2 PSEAH Componente medible	3 Orientación para verificar el componente medible	4 Posibles fuentes de pruebas a partir de entrevistas, observaciones directas y documentos (lista no exhaustiva y no obligatoria)
<i>Compromiso 9. Las personas y comunidades pueden esperar que los recursos se gestionen de manera ética y responsable.</i>			
	No hay componentes relacionados con PSEAH.		