



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

Octubre de 2024 a marzo de 2025



TABLA DE CONTENIDO

1

INTRODUCCIÓN

5 cosas que debe saber de este informe.....	3
Antecedentes.....	4

2

TENDENCIAS DE SEAH CONTRA PERSONAS DESTINATARIAS DE ASISTENCIA Y SUS COMUNIDADES

¿Qué tipo de incidentes se denunciaron?.....	6
¿En dónde se denunciaron los incidentes?.....	7
¿Quién denunció los incidentes y cómo?.....	9
¿Quiénes fueron las víctimas/sobrevivientes?.....	11
¿Quiénes fueron los presuntos perpetradores?	13
¿Qué resultados tuvieron los incidentes?.....	16
¿Qué medidas de respuesta se tomaron?.....	18
¿Qué medidas correctivas se adoptaron?.....	21

3

TENDENCIAS DE SEAH CONTRA MIEMBROS DEL PERSONAL

¿Qué tipo de incidentes se denunciaron?.....	23
¿En dónde se denunciaron los incidentes?.....	23
¿Quién denunció los incidentes y cómo?.....	24
¿Quién estuvo involucrado en el incidente?.....	24
¿Cuál fue el resultado y la respuesta ante los incidentes?.....	25
¿Qué medidas de respuesta se tomaron?.....	26
¿Qué medidas correctivas se adoptaron?.....	26

REFERENCIAS

Para citar este informe, utilice la siguiente referencia:

CHS Alliance, Tendencias en explotación, abuso y acoso sexual (SEAH) en el sector de la cooperación: resumen de seis meses, junio de 2025.

Si cita secciones específicas, asegúrese de atribuir correctamente la fuente e indique el número de página correspondiente cuando sea pertinente.

Para consultas adicionales, escriba a: seah.hrs@chsalliance.org.

Funded by



Foreign, Commonwealth
& Development Office

5 COSAS QUE DEBE SABER de este informe y qué hacer al respecto



La mayoría de las denuncias se hacen en persona, a menudo al personal.

El 56% de las denuncias relacionadas con SEAH se comunicaron directamente al personal. En casos sensibles, como el abuso sexual o los incidentes que involucran a menores, ese porcentaje es aún más alto.

¿Y QUÉ IMPLICA ESTO? Las víctimas/sobrevivientes acuden a personas en quienes confían, lo que convierte al personal y a los miembros de la comunidad en primeros respondientes clave. Deben estar preparados para reaccionar con seguridad y hacer remisiones adecuadas: un solo error puede quebrar la confianza en todo el sistema. Sin embargo, la posibilidad de elegir es fundamental, ya que el 30% utilizó líneas directas o correo electrónico. Es esencial ofrecer múltiples opciones de denuncia para que cada persona pueda recurrir al canal que le resulte más seguro.

Los menores de 18 años, en su gran mayoría niñas, representan 2 de cada 5 víctimas.

Representan el 40% de los casos que involucran a personas destinatarias de asistencia. Más de un tercio no recibió ningún tipo de apoyo. Solo el 38% de los menores sobrevivientes de abuso sexual accedió a atención médica, y un número aún menor recibió asistencia jurídica.

¿Y QUÉ IMPLICA ESTO? La protección infantil debe integrarse en todas las actividades orientadas a la comunidad, no solo en los programas educativos o de protección de la infancia. Todo programa debe partir de la base de que puede haber menores presentes y preguntarse: ¿podría esto generar un riesgo? Se deben incorporar salvaguardias en el diseño y la implementación. Los mecanismos de denuncia y la asistencia deben adaptarse a las necesidades de los niños y niñas, y ser accesibles y adecuados para su edad.



2 de cada 5 presuntos perpetradores son personal externo o proveedores.

Esto incluye personas voluntarias, contratistas, proveedores, trabajadores incentivados y socios, quienes a menudo operan con menos formación, supervisión o mecanismos de rendición de cuentas, pero con un fuerte poder sobre las comunidades.

¿Y QUÉ IMPLICA ESTO? Deben regirse por los mismos estándares de salvaguardia. Es necesario evaluarlos antes de su incorporación, informarles sobre la conducta esperada y las consecuencias en caso de incumplimiento, y asignar un punto focal en terreno para su supervisión. Si una actividad no puede supervisarse de forma segura, no debe llevarse a cabo. Las comunidades los perciben como parte de nosotros, y tienen razón. Somos responsables. Si no podemos gestionar el riesgo, no debemos asumirlo.

Solo el 30% de los casos se confirman y solo la mitad termina en despido.

Las denuncias falsas son poco frecuentes, pero la mayoría de los casos no llega a un resultado confirmado. Incluso cuando sí lo hacen, las consecuencias varían: quienes ocupan posiciones de poder tienen menos probabilidades de ser despedidos.

¿Y QUÉ IMPLICA ESTO? Las investigaciones deben ser más sólidas, más justas y centradas en la víctima/sobreviviente, no guiadas por la duda o la desconfianza. Las organizaciones necesitan contar con investigadores capacitados, debidamente respaldados, y con procesos claros que no trasladen la carga a las víctimas/sobrevivientes. Cuando se confirma que hubo daño, deben tomarse medidas de manera coherente y sin importar quién sea el perpetrador.



Casi la mitad de los casos de SEAH en el lugar de trabajo involucran a personas en cargos directivos, que rara vez enfrentan consecuencias.

El 33% son mandos medios. El 10% corresponde a la alta dirección. Es menos probable que estos últimos sean despedidos.

¿Y QUÉ IMPLICA ESTO? El poder sigue protegiendo a los perpetradores. Cuando quienes causan daño están en cargos directivos, denunciar se vuelve aún más difícil, y el impacto trasciende la organización. Necesitamos una rendición de cuentas visible en todos los niveles. Las personas en posiciones de liderazgo deben ser seleccionadas y capacitadas para transformar la cultura, no solo para gestionar el riesgo: deben generar confianza, abordar los abusos de poder y dar ejemplo cumpliendo los estándares que establecemos.

ANTECEDENTES

La explotación, el abuso y el acoso sexual (SEAH) siguen causando daño a las personas a quienes servimos y con quienes trabajamos. **Detrás de cada denuncia hay una persona cuya confianza fue traicionada, a menudo por quienes debían protegerla.** Estas violaciones debilitan la confianza en el sistema de ayuda y dificultan el acceso para quienes más la necesitan. Cuando las personas no se sienten seguras para denunciar, o cuando sus denuncias no se abordan con cuidado y urgencia, el daño se agrava. Los casos de SEAH constituyen una de las fallas de rendición de cuentas más graves, y abordarlos es fundamental para cumplir con el Compromiso 5 de la [Norma Humanitaria Esencial](#), que insta a las organizaciones a garantizar que las comunidades puedan expresar sus inquietudes de forma segura y reciban una respuesta oportuna y digna.

El enfoque común para la protección contra SEAH ([CAPSEAH](#)) define los incidentes de SEAH de la siguiente manera:

- **Explotación sexual:** cualquier abuso real o en grado de tentativa de una situación de vulnerabilidad, diferencia de poder o confianza con fines sexuales, incluida, entre otras, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos derivados de la explotación sexual de otra persona. Por ejemplo, obligar a una persona a realizar actos sexuales a cambio de ayuda, servicios, oportunidades laborales u otros beneficios.
- **Abuso sexual:** intrusión física de naturaleza sexual, ya sea real o realizada bajo amenaza, mediante el uso de la fuerza o en condiciones coercitivas o desiguales de poder. Esto incluye la agresión sexual, la violación, los tocamientos sexuales y otras formas de actividad sexual no consentida.
- **Acoso sexual:** conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y no deseadas de naturaleza sexual, que pueden incluir insinuaciones o exigencias sexuales, solicitudes de “favores sexuales”, conductas verbales o físicas de carácter sexual, o gestos que sean o puedan percibirse razonablemente como ofensivos o humillantes. Tales conductas comprenden chistes, comentarios o mensajes de contenido sexual; miradas insinuantes, persistentes o lascivas; así como la exhibición o difusión de material pornográfico. Aunque con frecuencia se utiliza para describir comportamientos en el entorno laboral, el acoso sexual también puede ocurrir en espacios comunitarios o públicos.

El CAPSEAH utiliza el término colectivo SEAH porque la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual tienen su origen en desequilibrios de poder y desigualdad, en particular, en la desigualdad de género, y todos exigen una respuesta. Vincularlos fomenta la acción para abordar toda conducta sexual nociva y no deseada por parte de quienes realizan labores humanitarias, de desarrollo o de paz, sin importar dónde ocurra el incidente ni quién sea la víctima/sobreviviente.

Las organizaciones humanitarias han hecho grandes esfuerzos para prevenir y responder a los casos de SEAH. Se han fortalecido las políticas, existen sistemas de denuncia operativos en muchos países y el personal especializado en las organizaciones da lo mejor de sí, en entornos que a menudo son complejos y con recursos limitados. Desde que el [HRS](#) comenzó a recopilar datos en 2023, se han reportado más de 700 incidentes, y eso es solo la punta del iceberg. Estos casos demuestran que **los incidentes de SEAH no son la excepción, sino un riesgo sistémico que exige una respuesta colectiva y sostenida.**

Durante el período que abarca este informe, **los recortes generalizados de financiación provocaron considerables reducciones de personal y alteraciones en actividades esenciales de salvaguardia.** Una [encuesta](#) realizada entre marzo y abril de 2025 por el Comité Permanente entre Organismos (IASC) a las redes nacionales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA) reveló que el 29% de las organizaciones había reducido o suspendido sus operaciones, programas o actividades de PSEA, y el 30% señaló que su personal especializado en PSEA se había visto directamente afectado. En algunos casos, los mecanismos comunitarios de retroalimentación se desactivaron debido a la suspensión de subvenciones, incluidas aquellas financiadas por la Oficina de Asistencia Humanitaria de USAID.

Es probable que estos factores hayan contribuido a un subregistro aún mayor durante el período, con algunos incidentes que posiblemente pasaron desapercibidos o fueron reportados en una etapa posterior.

Los recortes de financiación, la reducción de personal y el cierre de programas en todo el sector de la cooperación aumentan directamente el riesgo de SEAH. Cuando se reduce o se retira la asistencia, las personas más vulnerables, a menudo mujeres, niños y niñas, quedan más expuestas al abuso. Al mismo tiempo, tanto las comunidades como el personal pueden temer que denunciar casos de SEAH derive en nuevos recortes o represalias. Con menos personal y supervisión, disminuye la capacidad de prevenir, detectar y responder a los incidentes de SEAH. La gestión de casos se ralentiza, las investigaciones se paralizan y el acceso a la asistencia se vuelve más difícil. Todo esto deteriora la confianza en el sistema de ayuda y hace que los incidentes se denuncien con menos frecuencia. No podemos permitirnos perder los frágiles avances logrados. **Hoy más que nunca, las organizaciones deben utilizar estratégicamente sus recursos de PSEAH, priorizando las acciones basadas en evidencia y dirigiendo sus esfuerzos hacia donde tendrán un mayor impacto.**

El HRS fue diseñado para apoyar este propósito. Ofrece una vía compartida para que las organizaciones humanitarias reporten datos anonimizados sobre SEAH, lo que permite al sector tener una visión más clara de lo que ocurre y dónde se necesita actuar con mayor urgencia. A junio de 2025, 92 organizaciones participan en el sistema. La participación sigue creciendo, incluso por parte de donantes institucionales, lo que refleja un compromiso compartido con la transparencia, el aprendizaje a partir de los datos y una acción más decidida para poner fin a los casos de SEAH. Se trata de pasar de las palabras a una acción real.

Este informe analiza **204 incidentes relacionados con SEAH** ocurridos entre el **1 de octubre de 2024** y el **31 de marzo de 2025**, así como otros casos cuya fecha se desconoce, pero que fueron reportados durante ese período. Incluye incidentes en los que las víctimas/sobrevivientes eran personas destinatarias de asistencia, que representan el 65% del total (133 casos), y casos relacionados con el entorno laboral, en los que las víctimas/sobrevivientes formaban parte del personal humanitario, que constituyen el 35% restante (71 casos).

Es importante tener en cuenta que el subregistro sigue siendo generalizado y que las organizaciones que participan en el HRS representan solo una parte del sector de la cooperación. **Las cifras de este informe no reflejan la verdadera magnitud de los incidentes de SEAH a nivel mundial**, y algunas fluctuaciones en los datos pueden deberse a cambios en quién reporta, más que a variaciones reales en los patrones de SEAH. A medida que aumenta el número de miembros del esquema, las tendencias pueden verse influidas por el perfil, la capacidad o el enfoque geográfico de las nuevas organizaciones. Si bien el informe incluye algunas comparaciones a lo largo del tiempo, se recomienda cautela al interpretar los aumentos o las disminuciones en esta etapa. Será posible realizar análisis comparativos más sólidos una vez se establezca el nivel de participación.

Sin embargo, cuando ciertas tendencias se mantienen constantes a lo largo de varias rondas de recopilación de datos o en distintos contextos, por ejemplo, en la forma en que se denuncian los incidentes, la proporción de víctimas/sobrevivientes menores de edad, las tasas de confirmación o los perfiles recurrentes de los presuntos perpetradores, estas pueden interpretarse con mayor confianza y apuntar a problemas estructurales más profundos que atraviesan diversas organizaciones y entornos.

Los datos, por tanto, son un llamado a la acción y una hoja de ruta para saber por dónde empezar. Nos ayudan a orientar nuestros esfuerzos de prevención frente a los incidentes de SEAH e identificar dónde se necesita actuar con mayor urgencia. Pero esto es solo el comienzo: cuantos más datos se reciban, más sólido y preciso será el análisis, lo que permitirá hacer un seguimiento en el tiempo, comparar tendencias entre países y adaptar las estrategias de prevención a contextos específicos.

Si su organización aún no forma parte del HRS, se le invita a [ponerse en contacto y unirse](#) a esta iniciativa global gratuita. **Sus datos sobre SEAH pueden contribuir al cambio, tanto dentro de su propia organización como en el sector en su conjunto.**

I. TENDENCIAS DE SEAH CONTRA PERSONAS DESTINATARIAS DE ASISTENCIA

¿QUÉ TIPO DE INCIDENTES SE DENUNCIARON?

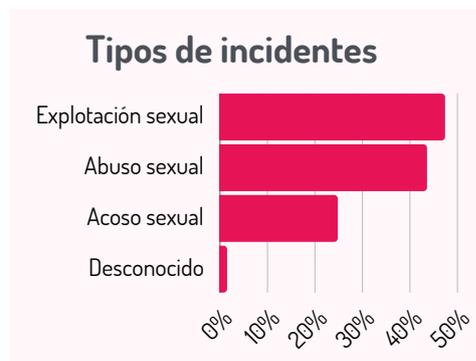
A nivel mundial, la **explotación sexual representa casi la mitad (48%) de los casos reportados**. El abuso sexual constituye el 44% y el acoso sexual, el 25%. Esto representa un cambio con respecto al período anterior, con una distribución más equilibrada entre las tipologías. La proporción de casos de acoso sexual reportados disminuyó del 34% al 25%.

Es difícil determinar si esto refleja un cambio real o diferencias en las prácticas de clasificación, especialmente debido al reciente aumento en la participación en el HRS. Lo que sí es evidente es que **sigue habiendo un subregistro en los casos de acoso sexual**.

En muchas comunidades donde la violencia de género (VBG) está normalizada y ciertas conductas ni siquiera se reconocen como abuso, el acoso rara vez se reporta; no porque no ocurra, sino porque las personas pueden no saber que tienen derecho a denunciarlo. Además, las organizaciones no siempre lo definen o registran de manera coherente como parte de SEAH, y son aún menos las que promueven la toma de conciencia sobre el tema dentro de las comunidades. Esta es una brecha importante, porque **el acoso puede ser un precursor de violaciones más graves y, a menudo, constituye la primera señal de alerta**.

También existen diferencias importantes en los tipos de incidentes entre los países con el mayor número de denuncias. En la República Democrática del Congo, la tipología más reportada es la explotación sexual; en Siria, el acoso sexual; y en Bangladés, el abuso sexual. Estas diferencias pueden reflejar variaciones en el funcionamiento de las organizaciones, en cómo se clasifican los incidentes o en quién los informa, más que diferencias reales en la prevalencia.

Por otra parte, estas tendencias generales ofrecen solo una parte del panorama. Las secciones siguientes del informe exploran las diferencias por tipo de incidente según el género y la edad de las víctimas/sobrevivientes, el perfil de los presuntos perpetradores, y las acciones emprendidas en respuesta, lo que aporta una visión más clara de cómo se manifiestan y se abordan las distintas formas de SEAH.



El total supera el 100% porque algunos incidentes comprenden más de un tipo de conducta indebida.

RECOMENDACIÓN

El acoso sexual no es una falta menor: a menudo es una señal de advertencia de abusos más graves.

Sin embargo, muchas organizaciones aún no lo definen, registran ni abordan de forma adecuada.

Todos los actores deben adoptar y aplicar una definición común de SEAH que incluya el acoso sexual, como se establece en el CAPSEAH. Tanto el personal como las comunidades deben comprender que el acoso es una conducta grave, inaceptable y denunciante, y que las personas tienen derecho a estar protegidas contra él. Clasificar los incidentes de manera clara y coherente —distinguiendo entre explotación, abuso y acoso— nos ayuda a identificar patrones, entender cómo estas violaciones pueden situarse en un continuo y detectar en qué puntos están fallando la prevención o la respuesta. Aunque se agrupan bajo la sigla SEAH, cada tipología tiene dinámicas y contextos permisivos específicos, por lo que es fundamental analizarlas y abordarlas individualmente. Esto exige ir más allá de las políticas: las organizaciones deben trabajar de forma activa para prevenir y responder al acoso sexual mediante la capacitación, canales de denuncia seguros, un liderazgo visible, actividades de sensibilización en las comunidades y una respuesta centrada en la víctima/sobreviviente.

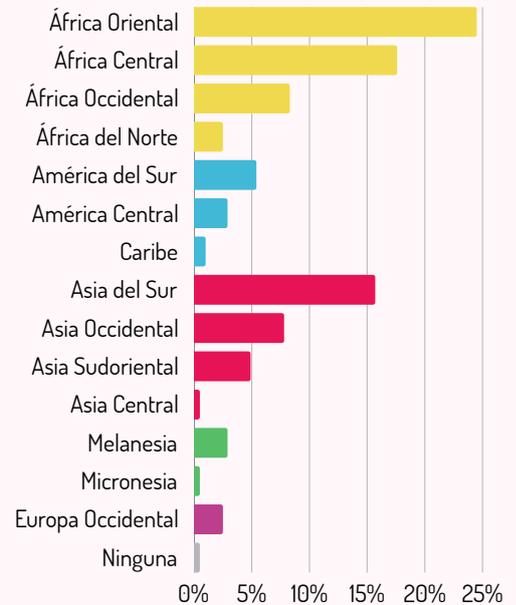
¿EN DÓNDE SE DENUNCIARON LOS INCIDENTES?

Los incidentes de SEAH se denunciaron en 35 países, distribuidos en varias regiones¹:

- **África Oriental concentra la mayor proporción de denuncias** (el 29% de todos los incidentes), seguida de África Central con el 25%. **África Occidental** representa el 9% de los casos. En conjunto, estas tres subregiones africanas representan casi dos tercios de los incidentes reportados en este período, en consonancia con las tendencias observadas en informes anteriores.
- **Asia Occidental (Oriente Medio)** y **Asia del Sur** también registraron porcentajes significativos, con el 10% y el 9% de los casos, respectivamente.
- El número de informes fue relativamente bajo en regiones como América del Sur y Europa Oriental.

Un mayor número de denuncias no refleja necesariamente un mayor riesgo. También puede indicar mecanismos más sólidos de denuncia y respuesta. La presencia o ausencia de registros de incidentes en un país o región no debe interpretarse sistemáticamente como evidencia de una mayor o menor incidencia de SEAH.

Regiones con incidentes denunciados



Por consiguiente, es fundamental identificar por qué los incidentes se reportan en algunos contextos y permanecen invisibles en otros donde el riesgo puede ser igual de alto, utilizando herramientas o evaluaciones específicas por país, como el [IASC SEA Risk Overview Index](#)² (índice del Resumen de riesgos de explotación y abuso sexual [SEA RO] del IASC).

A nivel de país:

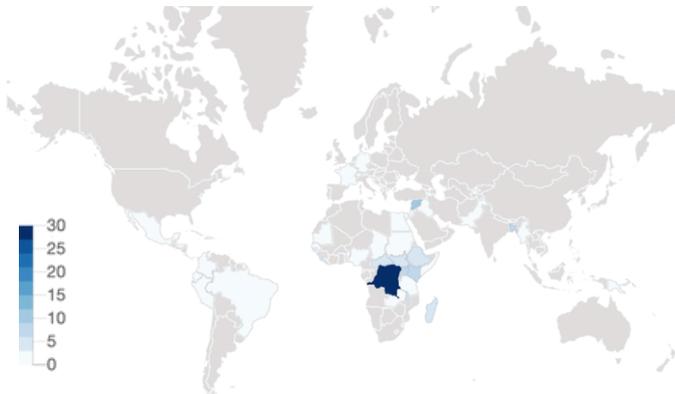
- La **República Democrática del Congo (RDC)** es la fuente más grande de denuncias, con el **21% de todos los casos**. Esto es coherente con los períodos de informe anteriores. Cabe destacar que varias organizaciones no pudieron recopilar ni reportar datos durante este período debido a la intensificación del conflicto, lo cual sugiere que la cifra real de casos podría ser significativamente mayor.
- **Siria** (10%), **Bangladés** (6%), **Kenia** (6%), and **Etiopía** (6%) siguen en la lista, completando los cinco países con el mayor número de denuncias.
- Todos los demás países representaron menos del 5% del total de incidentes denunciados, debido a la amplia dispersión geográfica de los casos.

NOTA: El elevado volumen de denuncias en la RDC, Bangladés y Etiopía está influido en parte por la fuerte presencia del HRS, gracias a un trabajo intensivo de acercamiento con las redes de PSEA en la RDC y a proyectos piloto en curso en Bangladés y Etiopía. Estos factores contribuyen a una mayor participación y al aumento de denuncias, más allá del riesgo contextual propiamente dicho.

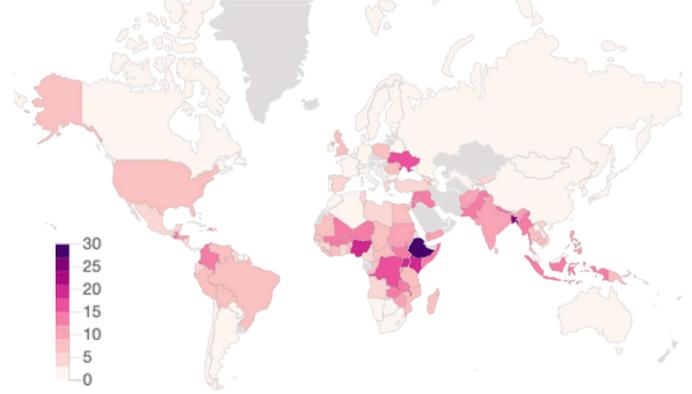
¹ Las clasificaciones regionales utilizadas en este informe siguen el sistema geoespacial de las Naciones Unidas con fines estadísticos. Para obtener más información y una lista completa de los países por región, véase: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

² El índice del Resumen de riesgos de explotación y abuso sexual (SEA RO) del IASC ofrece una medida compuesta amplia del riesgo de SEA, basada en el entorno habilitante, los contextos operativos y situacionales, y los mecanismos de protección. Si bien la puntuación general ofrece una visión general del riesgo, los usuarios pueden desagregar el índice y examinar indicadores específicos más directamente relacionados con la denuncia de casos de SEA y la exposición programática. Por ejemplo, los componentes de "Mecanismos de denuncia y rendición de cuentas" y "Asistencia a sobrevivientes" dentro de la dimensión del entorno protector, así como "Diseño operativo" y "Cultura organizacional" dentro del contexto operativo, ofrecen información sobre los factores que pueden facilitar o dificultar la denuncia de casos. Esto permite identificar entornos donde las condiciones habilitantes para la denuncia son más sólidas, incluso si el riesgo de SEA es alto.

Mapa de los incidentes denunciados



Mapa de la presencia de operaciones del HRS



Un análisis más detallado de los lugares donde operan las organizaciones miembros del HRS también arroja hallazgos importantes sobre el subregistro. Algunos países con alta concentración de miembros del HRS, como **Sudán, Haití y Malí**, continúan sin denunciar incidentes, pese a estar clasificados como de alto riesgo en el índice SEA RO (respectivamente en las posiciones 6.ª, 12.ª y 10.ª). Otros países, como **Somalia, Chad, Sudán del Sur y Afganistán**, registraron solo unos pocos incidentes.

Otras regiones, como **África Occidental, América Latina y Europa Oriental**, también siguen presentando niveles consistentemente bajos de denuncias a nivel nacional, incluso en contextos con fuerte presencia del HRS. Estas tendencias apuntan a barreras persistentes para la denuncia de SEAH y a vacíos en nuestra comprensión del riesgo de SEAH, lo que plantea la siguiente pregunta: ¿Qué está impidiendo que las víctimas/sobrevivientes, testigos y personal se pronuncien en estos países o regiones?

Lo que favorece o dificulta la denuncia varía según el contexto, pero **las personas tienen más probabilidades de denunciar cuando existen mecanismos seguros, confidenciales, accesibles y que conduzcan a una acción significativa**. Persisten numerosas barreras, como el miedo a represalias, el estigma, la falta de retroalimentación y la escasa conciencia o acceso inclusivo, que siguen desalentando a muchas personas. A ello se suman obstáculos estructurales, como el idioma, la inaccesibilidad física o las brechas digitales. Estas barreras suelen ser más marcadas en zonas remotas, de alto riesgo o afectadas por conflictos: los mismos lugares donde el riesgo de SEAH suele ser mayor.

RECOMENDACIONES

- **Construir una arquitectura de denuncia de SEAH conectada, del nivel local al global:** para comprender y responder verdaderamente a los incidentes de SEAH, necesitamos un sistema que conecte las denuncias desde el nivel nacional hasta los mecanismos de supervisión global. Esto implica armonizar la forma en que se recopilan, analizan y comparten los datos entre ONG internacionales, ONG nacionales, organismos de la ONU y redes de PSEA. El HRS es un primer paso hacia ese objetivo, pero para que sea funcional para todos, se necesitará una colaboración estrecha y una alineación sólida. Un sistema común no resolverá por sí solo el subregistro, pero permitiría reunir más datos y transformarlos en tableros compartidos por país, lo cual sería una herramienta valiosa para entender qué funciona, qué no, y qué obstaculiza la denuncia en cada contexto.
- **Profundizar en los contextos con bajo nivel de denuncias:** en países con fuerte presencia operativa pero pocas denuncias, las redes de PSEA y las organizaciones deberían evaluar conjuntamente qué factores están obstaculizando la presentación de casos. Esto incluye examinar la accesibilidad de los mecanismos, las normas culturales, la confianza y la percepción de seguridad.

¿QUIÉN DENUNCIÓ LOS INCIDENTES Y CÓMO?

Solo el 19% de los incidentes de SEAH fue denunciado directamente por la víctima/sobreviviente.

El personal fue el grupo que más denuncias presentó en general, con un 43% del total (32% por parte del personal de la misma organización informante y 11% por el personal de otra organización).

Esto refleja un cambio positivo en el reconocimiento, por parte del personal, de su responsabilidad de denunciar. No obstante, también pone de manifiesto que persisten barreras que impiden a las propias víctimas/sobrevivientes presentar denuncias, como el estigma, la falta de confianza, el temor a represalias o el simple desconocimiento de cómo hacerlo.

Perfil de la persona que denunció



Con mayor frecuencia, las víctimas/sobrevivientes recurrieron a personas de su entorno: familiares (13%), miembros de la comunidad (11%) o personas voluntarias de la comunidad (5%). Las denuncias anónimas siguen siendo poco frecuentes: solo el 7% de los casos. Cuando la denuncia proviene de la propia víctima/sobreviviente, el tipo de incidente influye, ya que: **es significativamente menos probable que denuncie por abuso sexual (8%)** que por explotación sexual (21%) o acoso sexual (31%).



El período que abarca este informe reafirma que el personal sigue siendo la principal vía de entrada para las denuncias de SEAH, sin distinción del tipo de incidente o el perfil del informante.

En total, el 56% de los casos se notificaron a un miembro del personal. De estos, el 42% al personal de la misma organización que el presunto perpetrador, el 10% a puntos focales de PSEAH designados en esa organización y el 4% al personal de otra organización.

Esto podría deberse a que otros mecanismos no estaban disponibles, o bien reflejar una tendencia a acudir a personas de confianza en lugar de sistemas formales, especialmente en situaciones delicadas.

Revelar un incidente a una persona puede generar una sensación de control y seguridad, especialmente cuando la víctima/sobreviviente puede decidir a quién acudir y de qué forma. Sin embargo, **esto representa una gran carga para el personal de primera línea, que puede no contar con la formación, los recursos ni el respaldo necesarios para gestionar adecuadamente estas denuncias.** Fortalecer sus capacidades y su bienestar es clave para construir un sistema en el que las víctimas/sobrevivientes puedan confiar.

Las denuncias al personal, en lugar de utilizar los mecanismos establecidos, son aún más frecuentes en los casos sensibles:

- En los incidentes que involucran a menores, el porcentaje de denuncias dirigidas al personal asciende al 70%.
- En los casos de abuso sexual, el 77% se informó a un miembro del personal.

Canal de denuncia utilizado



Las líneas directas y las aplicaciones o correos de quejas fueron los segundos canales más utilizados, con un **17% y un 16% del total de las denuncias**, respectivamente. Las líneas directas cumplen un rol especialmente importante cuando la denuncia proviene directamente de la víctima/sobreviviente: en esos casos, se utilizaron en el 47% de los incidentes. Esto sugiere que, en ciertas situaciones o para algunas personas, las líneas directas pueden percibirse como más seguras o menos estigmatizantes, en especial cuando se valora el anonimato o existe un alto temor a represalias. Sin embargo, requieren acceso a un teléfono —algo que muchas mujeres, niños y niñas pueden no tener— y cobertura, que a menudo no está disponible en las zonas remotas.

También se observan matices según el tipo de incidente. Mientras que los casos de abuso sexual se denuncian con mayor frecuencia al personal, **las líneas directas se utilizan más en situaciones de acoso o explotación.**

Las variaciones a nivel nacional en la elección de canales de denuncia también son importantes.

En Bangladés, las líneas directas se utilizaron ampliamente; en la RDC, la mayoría de los informes se dirigieron al personal; y en Siria se observó un uso más diverso de canales, incluidas las líneas directas, el personal y los líderes comunitarios. Estas diferencias pueden reflejar tanto cómo las organizaciones definen y comunican las opciones de denuncia, como también lo que está disponible en la práctica y en qué mecanismos confía la comunidad. Además, están influenciadas por el contexto: lo que funciona en una región puede no funcionar en otra. **Por eso, el análisis a nivel nacional es fundamental.** Sin él, se pierden matices importantes sobre qué está funcionando y en qué se está fallando.

Canales de denuncia utilizados por país

Mecanismo utilizado	RDC	Siria	Bangladés
Línea directa	10%	25%	67%
Aplicación o correo de quejas	-	25%	-
Punto focal de PSEAH (comunidad)	-	-	-
Punto focal de PSEAH (personal)	10%	-	16%
Reportado a personal de mi organización	75%	25%	17%
Reportado a personal de otra organización	-	25%	-

Estos hallazgos reflejan múltiples realidades. Por un lado, **la mayoría de las personas prefieren denunciar ante alguien que conocen antes que ante un sistema:** una cara familiar o una persona de confianza dentro del personal. Pero los sistemas de denuncia también son importantes. Las líneas directas, las aplicaciones y otros mecanismos formales ofrecen una alternativa esencial para quienes de otro modo guardarían silencio.

En última instancia, **el canal de denuncia que se percibe como seguro o accesible depende de muchos factores: quién denuncia, la naturaleza de la conducta indebida, el contexto y las dinámicas de poder presentes.** No existe una solución única que sirva para todos los casos, por lo que es fundamental que las organizaciones ofrezcan múltiples vías de denuncia, flexibles y accesibles.

Pero nada de esto tiene valor si no hay una acción posterior. Las personas denuncian para detener el abuso, proteger a otras y lograr que los perpetradores rindan cuentas. Si los sistemas no responden, se rompe la confianza, y con ello también disminuye la disposición a denunciar. La credibilidad de cualquier mecanismo no depende solo de su diseño, sino de lo que ocurre después de que se presenta la denuncia.

RECOMENDACIONES

- **Dotar de capacidades y cuidar al personal que recibe denuncias:** el personal de primera línea es el principal punto de contacto para la mayoría de las denuncias de SEAH. Deben estar formados para recibir denuncias con sensibilidad, remitir adecuadamente a las personas sobrevivientes y responder con un enfoque centrado en ellas. Pero, además, necesitan apoyo para sí mismos, incluida la supervisión y la atención a su bienestar. Gestionar denuncias de SEAH implica una alta carga emocional. Invertir en este ámbito es fundamental: una sola respuesta inadecuada puede quebrar la confianza en todo el sistema.

- **Implementar y promover los procedimientos interinstitucionales de remisión en casos de SEAH:** el número significativo de casos de SEAH que involucran al personal de diferentes organizaciones resalta la necesidad de contar con rutas claras y coordinadas para las remisiones. Todos los actores deben aplicar los [Procedimientos Interinstitucionales de Remisión del IASC sobre SEA](#) y capacitar al personal sobre cómo utilizarlos, de modo que las víctimas/sobrevivientes reciban apoyo oportuno y adecuado, sin importar para quién trabaje el presunto perpetrador.
- **Fortalecer los sistemas de denuncia existentes sin multiplicarlos:** aunque la denuncia presencial sigue siendo la opción preferida en muchos contextos, las líneas directas, los sistemas de quejas o los buzones también cumplen un rol importante. No obstante, crear demasiados sistemas nuevos e independientes puede fragmentar la respuesta y hacer que se pierdan casos. En su lugar, se debe invertir en fortalecer los mecanismos internos y comunitarios ya existentes, y en su articulación con líneas de ayuda nacionales o interinstitucionales. Es prioritario garantizar la visibilidad, el acceso en lengua local y una respuesta rápida y confidencial.
- **Fomentar y respaldar las denuncias seguras dentro de las organizaciones:** el hecho de que la mayoría de los informes provengan del personal es alentador, pero implica la necesidad de contar con directrices claras sobre cómo realizar denuncias de forma segura, así como medidas para proteger a quienes denuncian contra posibles represalias. Consulte los recursos de CHS Alliance sobre [gestión de quejas](#) y [protección de denunciantes](#) para fortalecer sus procesos internos.
- **Eliminar barreras para que las víctimas/sobrevivientes y comunidades puedan denunciar:** son pocos los incidentes denunciados directamente por las víctimas/sobrevivientes. Es fundamental trabajar con las comunidades e intermediarios de la sociedad civil, utilizando enfoques participativos que permitan entender el porqué. Esa retroalimentación debe servir para rediseñar rutas de denuncia que sean seguras, prácticas y accesibles para las comunidades a las que están destinadas. Esto puede aumentar significativamente la tasa de denuncias. Es clave invertir en el fortalecimiento de capacidades sobre SEAH para ONG nacionales y organizaciones comunitarias, que suelen contar con mayor acceso y confianza dentro de la comunidad. La formación en prevención, protocolos de denuncia y enfoques centrados en las víctimas/sobrevivientes puede mejorar de forma significativa la denuncia y la respuesta a nivel local. Consulte el enfoque centrado en la víctima/sobreviviente de CHS Alliance en la [Guía de implementación](#) y el [Kit de herramientas de seguimiento, evaluación y aprendizaje](#) para conocer más sobre las respuestas a los incidentes de SEAH que realmente funcionan para las víctimas/sobrevivientes.

¿QUIÉNES FUERON LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES?

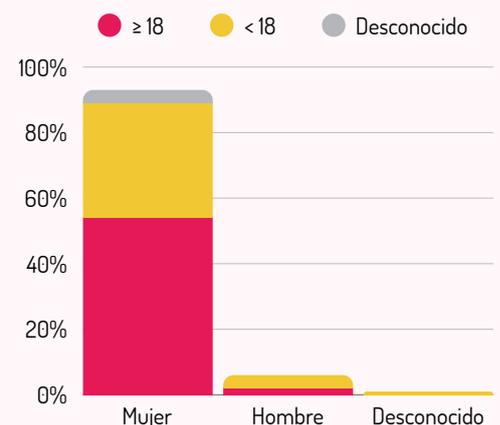
La mayoría de las víctimas/sobrevivientes de SEAH son mujeres y niñas. En general, el 93% eran mujeres, y el 40% eran menores de 18 años (una cifra levemente superior a la del ciclo de reporte anterior, que fue del 36%).

Esto significa que casi 2 de cada 5 incidentes involucraron a una persona menor de 18 años, una tendencia que se ha mantenido de forma alarmante en todos los períodos de reporte del HRS, e incluso superior a las cifras del [informe iReport de la ONU](#): 25% en 2023 y 23% en 2024.

Evolución del porcentaje de víctimas/sobrevivientes menores de 18 años en los informes del HRS



Víctimas/sobrevivientes por sexo y grupo etario



SECCIÓN 1: TENDENCIAS DE SEAH CONTRA PERSONAS DESTINATARIAS DE ASISTENCIA

Los hombres víctimas/sobrevivientes siguen estando subrepresentados, ya que solo el 6% de las víctimas/sobrevivientes identificadas eran hombres (dos tercios de ellos menores de 18 años). Aunque esta cifra es superior a la del informe anterior (2%), probablemente sigue reflejando un subregistro en este grupo.

El perfil de las víctimas/sobrevivientes varía según el tipo de conducta:

- **Explotación sexual:** el 65% eran mujeres adultas, el 25% niñas y el 4% niños.
- **Abuso sexual:** el 55% eran niñas (sin variación respecto al informe anterior), el 35% mujeres adultas y el 4% niños.
- **Acoso sexual:** la mayoría eran mujeres adultas (63%), seguidas de niñas (21%). El acoso fue también la categoría con la mayor proporción de víctimas masculinas: 11% hombres adultos y 5% niños.

En todos los tipos de incidentes, solo en el 8% de los casos no se identificó a la víctima/sobreviviente, lo cual representa una mejora frente al 22% registrado en informes anteriores.

La asistencia y el apoyo a las víctimas/sobrevivientes siguen siendo inconsistentes. Aunque se están prestando algunos servicios, muchas víctimas/sobrevivientes continúan sin recibir apoyo.

El apoyo en salud mental y psicosocial fue el servicio prestado con mayor frecuencia (46%), seguido de la asistencia médica (29%). Menos de 1 de cada 5 víctimas/sobrevivientes recibió apoyo jurídico o económico.

El 32% de las víctimas/sobrevivientes no recibió ningún tipo de asistencia:

- En el 17% de los casos, se rechazó la asistencia, una decisión que las víctimas/sobrevivientes tienen derecho a tomar, siempre que sea informada y libre, no impulsada por el miedo a represalias o al estigma.
- En el 13% de los casos, no se ofreció ningún apoyo.
- En el 2%, la asistencia no estaba disponible, lo cual representa una disminución importante respecto al informe anterior.

Esto coincide con los datos del informe iReport 2024 de la ONU, que indican que el 33% no recibió asistencia.

Las brechas de apoyo son más graves en los casos de explotación sexual. Casi el 40% de las víctimas/sobrevivientes de explotación sexual no recibió ningún tipo de asistencia: el 18% la rechazó y el 19% no recibió ninguna oferta de apoyo.

Esto genera preocupación no solo por las fallas sistémicas en la prestación de apoyo centrado en la víctima/sobreviviente, sino también por las barreras particulares que pueden enfrentar las víctimas/sobrevivientes de explotación sexual al buscar o aceptar asistencia (como el temor a ser culpabilizadas, juzgadas o puestas en duda).

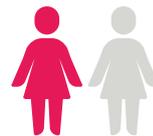
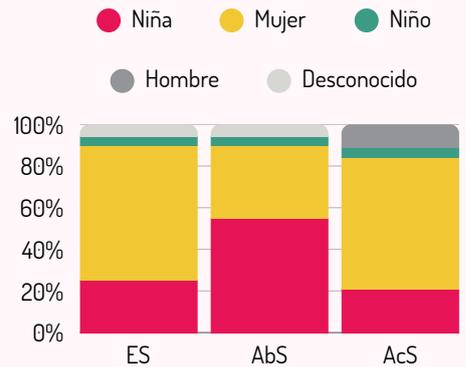


1 DE CADA 3 VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES NO RECIBIÓ ASISTENCIA



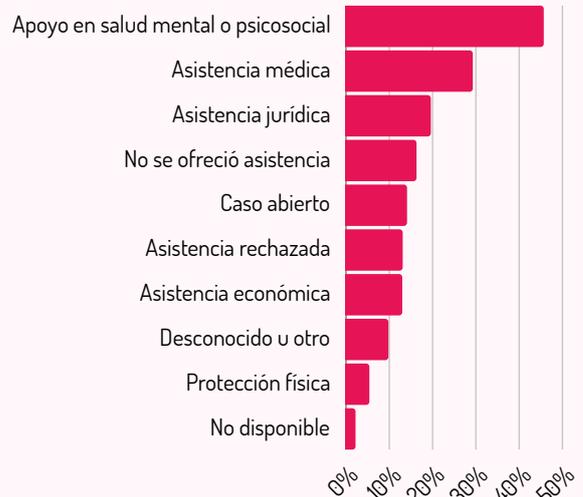
2 DE CADA 5 VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES ERAN MENORES DE EDAD. LA MAYORÍA ERAN NIÑAS.

Perfil por tipo de incidente



LA MITAD DE LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES DE ABUSO SEXUAL SON NIÑAS

Asistencia prestada a la víctima/sobreviviente



Más de un tercio (36%) de las niñas y niños sobrevivientes no recibió ningún tipo de apoyo, ya fuera porque rechazaron la asistencia, no se les ofreció o los servicios no estaban disponibles.

El 55% accedió a apoyo en salud mental o psicosocial, el 40% recibió atención médica, pero solo el 15% accedió a asistencia jurídica.

Una cifra resulta especialmente alarmante: solo el 38% de las niñas y niños sobrevivientes de abuso sexual recibió atención médica.

Esta cifra pone de relieve una deficiencia crítica en el cumplimiento del deber de cuidado. Las niñas y niños sobrevivientes enfrentan riesgos elevados y duraderos cuando no reciben apoyo. Es urgente brindarles atención oportuna, adecuada a su edad y con un enfoque informado en traumas.

Para las víctimas/sobrevivientes, la asistencia suele ser el resultado más visible del acto de denunciar. Los procesos internos de rendición de cuentas suelen ser poco transparentes, pero el acceso al apoyo es algo que experimentan directamente. Si ese vínculo se rompe, también lo hace la confianza en todo el sistema. Debemos hacer más y hacerlo mejor.



SOLO EL 38% DE LAS NIÑAS Y NIÑOS SOBREVIVIENTES DE ABUSO SEXUAL RECIBIÓ ATENCIÓN MÉDICA

RECOMENDACIONES

- **Hacer que la asistencia sea sistemática:** asegúrese de que cada caso de SEAH active una oferta de apoyo, independientemente de si la víctima/sobreviviente decide aceptarla. Esta debe incluir el acceso a atención médica, el apoyo en salud mental y psicosocial, la asesoría jurídica, medidas de protección, la asistencia económica y la reparación. No suponga lo que una víctima/sobreviviente pueda necesitar en función de lo que haya revelado. Muchas veces solo comparten parte de su experiencia por temor o estigma. Es nuestra responsabilidad explicar claramente qué apoyo está disponible y permitir que la persona decida qué es lo mejor para ella. El apoyo no debe finalizar cuando se cierra el caso: debe seguir disponible mientras la víctima/sobreviviente lo necesite.
- **Mapear los servicios:** su organización no podrá prestar todos los servicios, pero debe saber quién puede hacerlo y no esperar a que ocurra un caso para averiguarlo. Mantenga un mapeo actualizado de servicios en las zonas donde opera y conozca a dónde derivar a las víctimas/sobrevivientes de forma segura y oportuna. Consulte con la red de PSEA y con las áreas de responsabilidad (AoR) de violencia de género (VBG) y de protección de la infancia (CP) de su país, que suelen coordinar estos mapeos a nivel nacional y regional. Consulte la hoja de recomendaciones de la plataforma Safeguarding Resource & Support Hub sobre cómo desarrollar rutas de remisión [aquí](#).
- **Eliminar el costo como barrera:** las víctimas/sobrevivientes no deberían verse obligadas a elegir entre recibir apoyo y poder costearlo. Los costos asociados a la atención médica, la asistencia jurídica, el transporte u otros apoyos esenciales deben estar cubiertos. Las organizaciones pueden establecer fondos específicos para estos fines o, cuando sea viable, contribuir a fondos comunes o interinstitucionales a nivel nacional para garantizar el acceso coordinado y equitativo. Estos costos relacionados deben incluirse en los procedimientos operativos estándar (POE) y en las propuestas de financiamiento, con una explicación clara de su propósito.
- **Capacitar al equipo para apoyar a las niñas y niños sobrevivientes:** las niñas y niños sobrevivientes enfrentan mayores riesgos y requieren una atención especializada. Asegúrese de que su personal sepa cómo responder de forma adecuada a la edad, con un enfoque informado en traumas, y cómo establecer vínculos con los actores de protección de la infancia que prestan apoyo especializado.

¿QUIÉNES FUERON LOS PRESUNTOS PERPETRADORES?

Los hombres siguen siendo los principales presuntos perpetradores en los casos de SEAH. En el 88% de los incidentes denunciados, el presunto perpetrador era un hombre. Solo el 3% eran mujeres, mientras que en el 9% de los casos no se identificó a la persona o no se reveló su sexo.



EL 30% DE LOS PRESUNTOS PERPETRADORES SON PERSONAL DE PRIMERA LÍNEA

Dentro de las organizaciones, **el personal de campo sigue siendo el grupo que con mayor frecuencia aparece en las denuncias como presunto perpetrador en todos los tipos de incidentes (30%)**. Se trata de personas con contacto frecuente y directo con las poblaciones afectadas. La cercanía, el acceso, las oportunidades y el desequilibrio de poder, sumados a una supervisión inconsistente, la falta de formación y los procesos de investigación deficientes y prolongados, aumentan el riesgo de SEAH. Representan:

- el 36% de los presuntos perpetradores en los casos de abuso sexual,
- el 35% en los casos de explotación sexual,
- y el 27% en los casos de acoso sexual.

Perfil del presunto perpetrador



2 DE CADA 5 PRESUNTOS PERPETRADORES SON PERSONAL EXTERNO O PRESTADORES DE SERVICIOS

El personal externo o los prestadores de servicios (voluntarios, contratistas, trabajadores incentivados y personal de organizaciones socias implementadoras) representan aproximadamente 2 de cada 5 presuntos perpetradores (38%). Específicamente:

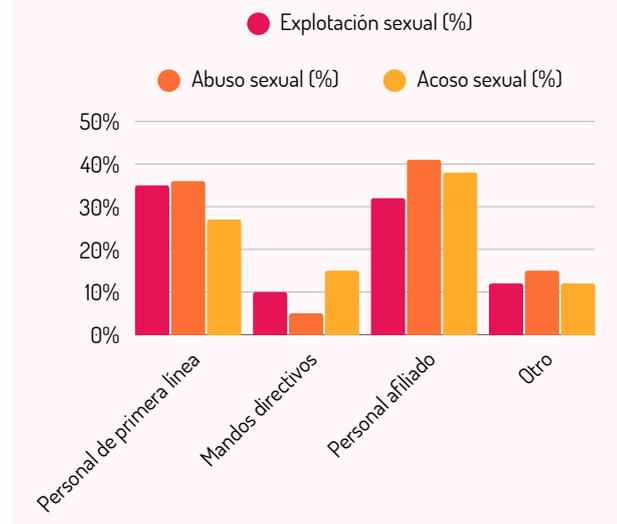
- El personal de organizaciones socias implementadoras³ estuvo implicado en el 16% de los casos de abuso, el 12% de los casos de explotación y el 9% de los casos de acoso.
- Los voluntarios⁴ estuvieron involucrados en el 16% de los casos de abuso, el 9% de los de explotación y el 15% de los de acoso.
- Los contratistas⁵ representaron el 7% de los casos de abuso, el 6% de los de explotación y el 12% de los de acoso.
- Los trabajadores incentivados⁶ fueron señalados en el 2% de los casos de abuso, el 5% de los de explotación y el 6% de los de acoso.

Estas personas trabajan en representación de los actores humanitarios, a menudo en misiones de corta duración y con procesos de selección inadecuados. En algunos casos, como el de los voluntarios o los trabajadores incentivados, puede que ni siquiera cuenten con contratos formales.

Al actuar con frecuencia como vínculo entre la comunidad y la organización, ostentan un poder significativo; sin embargo, al estar integrados dentro de la comunidad, esta podría mostrarse menos dispuesta a denunciarlos, por temor a represalias o a consecuencias sociales. Esta doble posición los convierte en un grupo de alto riesgo para los casos de SEAH y subraya la necesidad de una supervisión más sólida y expectativas claras en materia de salvaguardia.

Los mandos directivos estuvieron implicados en el 11% de los casos (8% pertenecientes a mandos medios y 3% a la alta dirección), en línea con las tendencias de informes anteriores. Es probable que esta cifra refleje un subregistro, más que una ausencia de casos: las dinámicas de poder y el temor a represalias pueden ser fuertes

Tipo de incidente según el perfil del presunto perpetrador



³ Empleado de una organización socia que colabora con la organización informante en proyectos o iniciativas.

⁴ Persona que ofrece su tiempo o habilidades para apoyar las actividades de la organización sin recibir una compensación económica.

⁵ Persona contratada para prestar servicios específicos o realizar tareas concretas para la organización de forma temporal.

⁶ Persona que recibe una asignación modesta o beneficios no monetarios a cambio de sus servicios, a menudo reclutada dentro de la comunidad local para apoyar actividades del proyecto.

factores disuasorios para denunciar conductas indebidas cometidas por el personal directivo en posiciones de poder.

Un número de presuntos perpetradores clasificados como “otros” fueron identificados como docentes, lo que podría estar relacionado con la alta proporción de incidentes que involucran a menores. Su posición de autoridad y el acceso no supervisado a niños y niñas subrayan la necesidad de contar con medidas estrictas de salvaguardia en los programas educativos, así como de fomentar la colaboración con las escuelas para integrar los principios de PSEAH y garantizar protocolos claros de denuncia y respuesta. En el 9% de los casos no se identificó a ningún presunto perpetrador. Esta cifra es inferior a la de informes anteriores y podría indicar mejoras en las prácticas de denuncia o investigación.

Resulta importante destacar que los perpetradores no identificados fueron más frecuentes en los casos de explotación sexual, donde las dinámicas de poder pueden ser menos evidentes y el intercambio de asistencia por favores puede percibirse más como un acto transaccional que como algo coercitivo. Las víctimas/sobrevivientes pueden temer perder el acceso a servicios o ser culpadas, lo que dificulta señalar a los responsables, especialmente cuando el perpetrador ejerce influencia o controla el acceso a la asistencia.

La mayoría de los presuntos perpetradores son personal nacional (69%), lo que representa:

- el 74% de los presuntos perpetradores en los casos de abuso sexual
- el 72% en los casos de explotación sexual
- el 68% en los casos de acoso sexual

El personal internacional representa el 8% de los presuntos perpetradores, una proporción significativa si se considera el tamaño de esta fuerza laboral en comparación con el personal nacional en la mayoría de las operaciones, y un aumento respecto al 4% y 6% registrados en los dos informes anteriores. Su implicación es más frecuente en los casos de acoso y abuso sexual (9% en cada uno) que en los de explotación sexual (5%). Esto coincide con los patrones observados en informes anteriores, donde el acoso suele estar asociado a quienes ocupan cargos internacionales o de alto nivel.

Los funcionarios públicos, que representan el 6% de los presuntos perpetradores, aparecen con mayor frecuencia en los casos de abuso (9%) y de explotación (5%), y no han sido señalados en los casos de acoso, probablemente debido a diferencias en los estándares de notificación.

El perfil de los presuntos perpetradores en los casos que involucran a menores sigue patrones similares al conjunto general de datos, aunque con algunas variaciones leves que vale la pena destacar. El personal nacional continúa siendo el grupo más reportado, ya que representa el 74% del total de presuntos perpetradores. El personal internacional estuvo implicado con menor frecuencia (3%), por debajo del promedio general del 8%. Los funcionarios públicos aparecieron en el 9% de los casos con menores, un leve aumento que podría reflejar funciones específicas que implican el contacto directo con la comunidad, como en el caso de los docentes o las autoridades locales. En cuanto a los perfiles, el personal de campo sigue siendo el grupo más reportado (36%, frente al 30% registrado previamente), seguido por el personal de organizaciones socias implementadoras (18%, frente al 14% general). Estas son personas que mantienen un contacto frecuente con las comunidades, incluidos niños y niñas, lo que puede aumentar tanto el riesgo como la visibilidad.

69%

EL 69% DE LOS PRESUNTOS PERPETRADORES SON PERSONAL NACIONAL

Condición del presunto perpetrador



RECOMENDACIONES

- **Reforzar las salvaguardias para todas las personas que interactúan con las comunidades:** tanto el personal de primera línea como el personal afiliado representan el mayor riesgo si no cuentan con supervisión ni formación.

Es fundamental que conozcan y se rijan por la [Norma Humanitaria Esencial](#) en materia de calidad y rendición de cuentas, que establece cómo actuar de forma respetuosa y segura con las personas y comunidades en contextos de crisis y vulnerabilidad.

- **Evaluar rigurosamente antes del despliegue:** utilice entrevistas basadas en comportamientos, verifique referencias y, cuando sea posible, aplique el [Esquema de Divulgación de Conductas Inadecuadas](#).
 - **Establecer expectativas claras:** use códigos de conducta firmados y compromisos verbales en el idioma local. El tipo de contrato no debe ser un obstáculo.
 - **Reducir las oportunidades de daño:** evite desplegar a personas solas, rote funciones, garantice el equilibrio de género y realice supervisiones en terreno sin previo aviso.
 - **Brindar inducción y capacitación:** oriente a todo el personal que interactúe con comunidades, incluso quienes trabajen por corto tiempo, mediante escenarios reales relacionados con SEAH y pautas claras sobre lo que deben y no deben hacer antes de comenzar su labor en terreno.
 - **Supervisar y hacer seguimiento:** asigne puntos focales de supervisión, registre situaciones con personal afiliado mediante sistemas sencillos de RR. HH., y asegúrese de que no se vuelva a contratar a reincidentes.
 - **Informar a las comunidades:** dé a conocer las opciones de denuncia de manera clara y segura. Utilice métodos sencillos y comunitarios para generar conciencia.
- **Integrar los estándares de PSEAH en los niveles de gestión:** los mandos directivos cumplen una función clave de supervisión y control de calidad. Tienen la responsabilidad de mitigar riesgos y prevenir los casos de SEAH.
 - **Ofrecer capacitación específica sobre PSEAH a todo el personal directivo** para que cuenten con una comprensión clara de sus responsabilidades, por ejemplo, cómo fomentar una cultura de equipo segura, identificar riesgos desde las etapas iniciales de la programación y responder adecuadamente a las inquietudes.
 - Incluir métricas de PSEAH en las evaluaciones de desempeño.
 - Garantizar que existan opciones confidenciales de denuncia para que el personal pueda reportar a los mandos directivos sin temor a represalias.

¿QUÉ RESULTADOS TUVIERON LOS INCIDENTES?

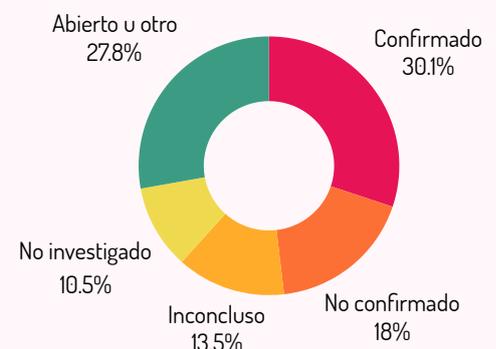
Solo el 30% de las denuncias de SEAH fueron confirmadas durante este período, la proporción más alta entre todos los resultados registrados. Aunque esto indica avances en los procesos de investigación, también significa que 7 de cada 10 denuncias no condujeron a un resultado confirmado.

En un contexto donde sabemos que las denuncias falsas son la excepción, estas cifras evidencian graves deficiencias en las investigaciones, entre ellas si las víctimas/sobrevivientes están protegidas a lo largo de todo el proceso y si todas las denuncias creíbles son evaluadas de forma exhaustiva e imparcial. Para garantizar respuestas eficaces y oportunas, los equipos de investigación deben contar con personal suficiente, capacitado y con los recursos necesarios.

Esto incluye la capacidad para recolectar pruebas rápidamente, realizar entrevistas en terreno y manejar el impacto emocional del trauma vicario.

Los casos no confirmados representan un 18%, mientras que el 14% se clasificó como inconcluso. Al momento del análisis, más de 1 de cada 4 incidentes seguía abierto (28%), una tendencia también observada en el informe iReport de la ONU, lo que plantea serias inquietudes sobre la rapidez, la capacidad y la calidad de los procesos de rendición de cuentas.

Estado del incidente



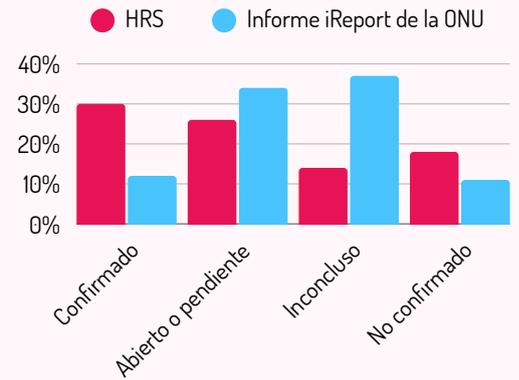
30%

SOLO EL 30% DE LOS INCIDENTES FUERON CONFIRMADOS

El 11% de todos los incidentes no fueron investigados, un aumento respecto al 7% registrado en el período anterior. Este incremento puede estar relacionado con la creciente incorporación de ONG nacionales al HRS, muchas de las cuales han señalado limitaciones en su capacidad operativa y financiera para llevar a cabo investigaciones y han solicitado apoyo. Esto pone de relieve la importancia de contar con mecanismos de apoyo a la investigación a nivel local (como grupos de investigadores capacitados a nivel nacional) y la necesidad de ampliar iniciativas como el [Esquema de Capacitación en Cualificación de Investigadores de CHS Alliance](#) para fortalecer las capacidades de los actores locales.

En comparación con los datos del HRS, el informe iReport de la ONU de 2024 muestra tasas más bajas de casos confirmados (12% frente al 30%) y una mayor proporción de casos abiertos o pendientes (34% frente al 26%). Los resultados inconclusos también son considerablemente más altos en el sistema de la ONU, con un 37% de los casos cerrados por falta de información, pruebas insuficientes o ausencia de jurisdicción, frente al 14% en el HRS. Los casos no confirmados son más bajos en los datos de la ONU (11%) que en los del HRS (18%).

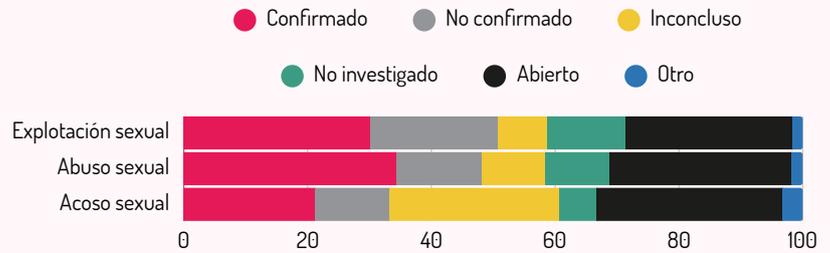
Comparación de resultados entre datos de la ONU y del HRS



Al analizar los tipos de conducta indebida en los datos del HRS:

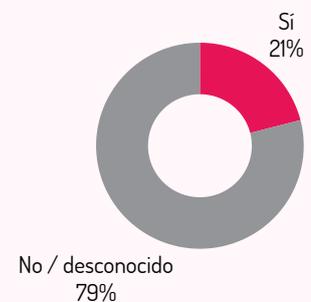
- **El abuso sexual fue el tipo de conducta con mayor proporción de casos confirmados (34%)** y menor proporción de casos no confirmados (14%); un 10% de los casos no fue investigado o se clasificó como inconcluso.
- **La explotación sexual presentó una tasa de confirmación del 30%**, aunque también registró una proporción elevada de casos no confirmados (20%). Estas denuncias no fueron investigadas en el 13% de los casos y se clasificaron como inconclusas en el 10%.
- **El acoso sexual tuvo la tasa más baja de confirmación (19%)**, la más alta de casos abiertos (31%) y muchos resultados no concluyentes (28%). No fue investigado en menores proporciones: el 6%.

Estado del incidente por tipo de conducta



Uno de cada cinco incidentes (21%) fue remitido a las autoridades locales, un aumento respecto a períodos anteriores. La mayoría correspondía a casos de abuso sexual (57%). Los casos de explotación sexual (27%) y de acoso (16%) se remitieron con menor frecuencia. **Solo el 34% de los casos que involucraban a menores se remitieron a las autoridades locales.**

¿Se remitió a las autoridades?



Aunque la rendición de cuentas penal es clave para garantizar que los perpetradores enfrenten la justicia más allá de las sanciones administrativas y se les impida causar más daño, es importante reconocer que, en algunos contextos, esto puede aumentar el riesgo para la víctima/sobreviviente o generar nuevos daños.

Aun así, **las organizaciones tienen el deber de informar a las víctimas/sobrevivientes sobre su derecho a iniciar acciones legales y de apoyarlas si deciden hacerlo.** Esa decisión nunca debe ser obstaculizada por temor a daños reputacionales o por las posibles complicaciones de un proceso penal. Las víctimas/sobrevivientes deben estar en condiciones de tomar la decisión que consideren más segura y significativa para ellas.



SOLO 1 DE CADA 3 CASOS CONTRA MENORES FUE REMITIDO A LAS AUTORIDADES

RECOMENDACIONES

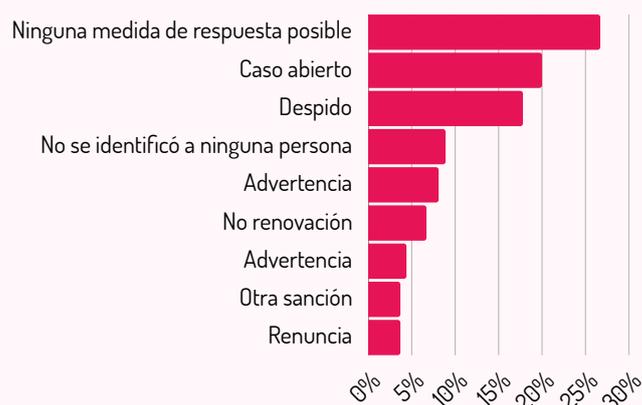
- **Garantizar que las investigaciones sean oportunas, justas y centradas en la víctima/sobreviviente: los casos no resueltos o con demoras prolongadas socavan la confianza y causan daño.**
 - **Establecer plazos realistas** para cada etapa del proceso de atención del caso (por ejemplo, 5 días para asignar un investigador, 30 días para completar la investigación), teniendo en cuenta la capacidad disponible y un ritmo seguro y apropiado para las víctimas/sobrevivientes. Asegúrese de que estos plazos se comuniquen claramente en toda la organización.
 - **Registrar y señalar las demoras:** utilice herramientas simples de seguimiento de casos, para hacer seguimiento del avance y detectar con antelación los casos estancados, de modo que se puedan identificar y abordar los cuellos de botella.
 - **Comunicar de manera constante:** asegúrese de que las víctimas/sobrevivientes sepan qué está ocurriendo, a quién contactar y que reciban información actualizada periódicamente, incluso cuando no haya novedades. Contar con un punto de contacto claro (o varios, si corresponde) ayuda a que se sientan acompañadas y bien informadas durante todo el proceso. El silencio genera dudas.
 - Consulte la [Guía del investigador sobre SEAH de CHS Alliance](#) para encontrar herramientas, plantillas y orientación.
- **Fortalecer la capacidad investigativa local y garantizar su acceso.**
 - Ampliar el [el Esquema de Capacitación en Cualificación de Investigadores \(IQTS\)](#) de modo que esté disponible para las organizaciones con recursos limitados.
 - Complementar la formación con oportunidades de mentoría, emparejando a los investigadores nuevos o a las organizaciones pequeñas con profesionales experimentados de entidades más grandes para brindar acompañamiento técnico y aprendizaje entre pares.
 - Ampliar los grupos de investigadores capacitados a nivel nacional o regional, con énfasis en las mujeres y hablantes de lenguas locales. Siempre que sea posible, utilice servicios compartidos o redes de apoyo regionales para reducir costos y evitar la duplicación de esfuerzos.
 - Garantizar que todos los socios y donantes asignen presupuesto para los gastos de investigación: la financiación de los recursos humanos, los viajes y el apoyo a las víctimas/sobrevivientes debe ser obligatoria, no opcional.
- **Garantizar el acceso a la justicia sin imponerlo:** informe a las víctimas/sobrevivientes sobre su derecho a iniciar acciones legales y brindeles apoyo si deciden hacerlo, sin presionarlas ni negarles esa opción para proteger la imagen de la organización.

¿QUÉ MEDIDAS DE RESPUESTA SE TOMARON?

Las medidas disciplinarias continúan siendo la respuesta más frecuente ante los incidentes de SEAH, pero la rendición de cuentas sigue siendo insuficiente en muchos casos. En casi uno de cada tres incidentes reportados no se impuso ninguna sanción, lo que refleja la tendencia observada en el período anterior.

Para los casos confirmados (29%), el despido se aplicó en la mitad de ellos. En el 10% se produjo la no renovación del contrato, y en el 5% la persona implicada renunció antes de que concluyera la investigación. En otro 10%, el perpetrador recibió una advertencia formal u otra sanción que no implicó su desvinculación. En el 15% de los casos no fue posible tomar ninguna medida de respuesta.

Medida de respuesta adoptada



El hecho de que solo el 50% de los perpetradores fueran despedidos en los casos confirmados genera preocupación. Si bien el despido no siempre es la medida adecuada, las organizaciones deben garantizar que las consecuencias sean proporcionales a la gravedad de la conducta indebida. Las bajas tasas de despido sugieren una reticencia a aplicar sanciones severas, lo que puede reflejar una cultura organizacional más amplia donde los perpetradores son vistos como “arrepentidos” o “no reincidentes”, en especial en los casos de acoso. Este enfoque pasa por alto que los comportamientos vinculados a SEAH se manifiestan en un continuo, y que tolerar conductas “de bajo nivel” normaliza el daño, transmite impunidad y facilita la escalada. **Esto requiere un cambio cultural dentro de las organizaciones que garantice que toda forma de conducta indebida sea tratada con seriedad y que las consecuencias se apliquen de forma coherente, justa y proporcional a la gravedad del incidente.**

Para los casos inconclusos y no investigados (que representan el 24% del total), en la mayoría no fue posible tomar ninguna medida de respuesta (27%). En el 17% de estos casos, el presunto perpetrador fue despedido; en el 8%, recibió una advertencia o sanción; en el 7%, no se le renovó el contrato, y en el 4%, renunció antes de que se tomara medida disciplinaria alguna.

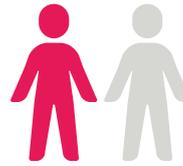
Estos resultados sugieren que, en una parte importante de los casos, incluso en aquellos sin confirmación formal, se identificó algún nivel de conducta indebida. Esto refuerza la probabilidad de que la tasa real de incidentes de SEAH confirmados sea superior al 30%, y **nos recuerda que una tasa de confirmación del 30% no significa que solo el 30% de los casos correspondan efectivamente a SEAH.**

Durante el periodo cubierto por este informe, el 27% de los incidentes no recibió ninguna medida de respuesta, sin importar el tipo de incidente. En la mitad de esos casos, la razón indicada fue que no se había confirmado el incidente. Sin embargo, un análisis más detallado muestra otras barreras frecuentes: **en el 20% de los casos, la organización que recibió la denuncia no contaba con la autoridad ni la jurisdicción para actuar**, por ejemplo, cuando el presunto perpetrador trabajaba para un socio, con un contrato a corto plazo, o para un tercero (como contratista). En otro 11%, las limitaciones en los recursos internos impidieron a la organización investigar o actuar. Algunos casos se estancaron por falta de cooperación por parte de las personas denunciadas (6%), información insuficiente (6%), o porque el lugar del incidente era inaccesible (3%). En una pequeña proporción, el presunto perpetrador ya no trabajaba en la organización al momento de la denuncia.

Aproximadamente el 20% de todos los incidentes sigue abierto, una cifra similar a la del período anterior. Esto refuerza la necesidad de revisar las tendencias en períodos más amplios (idealmente anuales), cuando haya más casos cerrados y resultados finales disponibles.

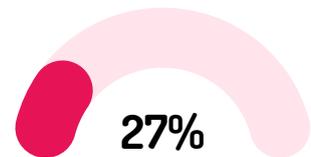
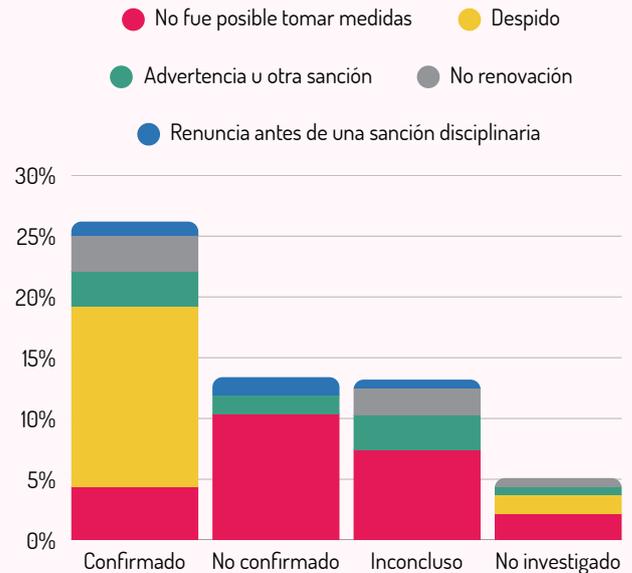
El estado del incidente también depende del tipo de conducta:

- El **abuso sexual** tuvo la tasa más baja de casos no confirmados (35%), pero el porcentaje más alto de casos en los que la organización no pudo actuar por falta de autoridad (24%) o capacidad operativa (18%).



LA MITAD DE LOS PERPETRADORES FUERON DESPEDIDOS EN LOS CASOS CONFIRMADOS.

Medidas de respuesta adoptadas por estado del incidente



27% DE LOS INCIDENTES CONCLUYERON SIN NINGUNA MEDIDA DE RESPUESTA

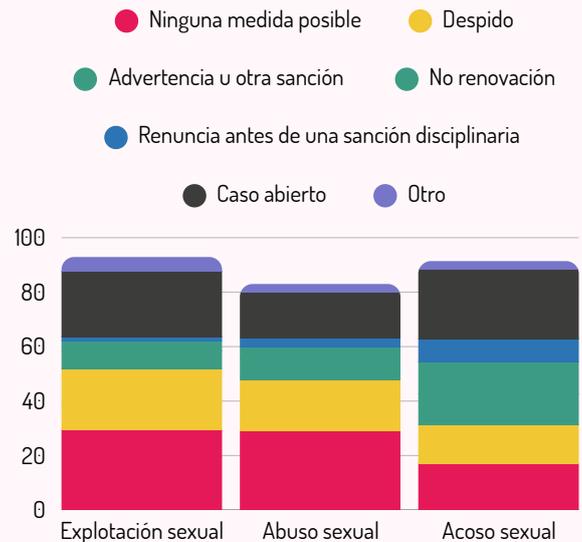
- Los **casos de explotación sexual** presentaron tasas similares de falta de confirmación (35%), pero enfrentaron obstáculos externos: falta de autoridad para investigar (21%) o información insuficiente (11%).
- El **acoso sexual** no se confirmó en el 67% de los casos, la proporción más alta entre todas las categorías. Incluso cuando se logró confirmar, el 17% no avanzó, ya fuera porque la víctima/sobreviviente no otorgó su consentimiento para continuar o porque la ubicación era inaccesible.

Del mismo modo, las sanciones ante incidentes confirmados también dependen del tipo de incidente:

- **En los casos de explotación y abuso sexual, el despido sigue siendo la principal consecuencia**, registrado en el 52% y 50% de los casos respectivamente. En ambas categorías, se aplicaron advertencias formales u otras sanciones en el 7-10% de los casos. Un número reducido terminó en la no renovación del contrato (6%) o en renuncias antes de la sanción (3-6%).
- **En los casos de acoso sexual, los resultados están más equilibrados:** el 50% terminó en despido, el 16% en renuncia durante la investigación, el 16% en la no renovación del contrato y el 16% permaneció abierto.

Esto sugiere que los casos de acoso tienden más a concluir con una renuncia o a quedar abiertos, y con menor frecuencia dan lugar a sanciones formales, en comparación con los de abuso o explotación.

Medidas de respuesta adoptadas por tipo de incidente

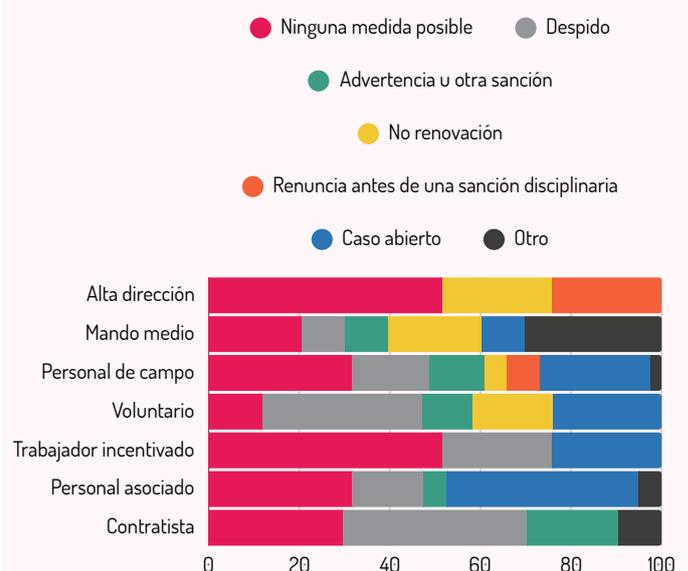


Los incidentes que involucraron a menores tuvieron más probabilidades de terminar en despido, en consonancia con la tendencia general en los casos de abuso sexual (que con frecuencia involucran a menores), los cuales suelen derivar en despidos. Estos casos también mostraron una proporción mucho mayor de investigaciones en curso: el 33% permaneció abierto, frente al 15% de los casos que involucraron a personas adultas. El porcentaje de casos en los que no fue posible tomar medidas también fue ligeramente más alto en los incidentes contra menores (28%) que en los cometidos contra personas adultas (23%).

El perfil del presunto perpetrador también influyó en el resultado, como lo muestra el gráfico:

- **Las personas en la alta dirección nunca fueron despedidas:** renunciaron o sus contratos no fueron renovados.
- **Las personas en cargos de mando medio enfrentaron resultados diversos:** los despidos y advertencias fueron frecuentes, pero una proporción significativa recibió otras sanciones o no enfrentó ninguna medida.
- **El personal de campo tuvo más probabilidades de ser despedido que otros grupos**, aunque también concentró un alto número de casos en los que no se tomaron medidas.
- **Los voluntarios** recibieron respuestas variadas. Aunque los despidos fueron frecuentes, **un número considerable de casos terminó en renuncia o en la no renovación del contrato.**

Medidas de respuesta adoptadas según el perfil del presunto perpetrador



- **Los trabajadores incentivados presentaron las tasas más altas de inacción.** Pocos fueron despedidos o sancionados, y una proporción significativa de los casos sigue abierta.
- **El personal asociado presentó una tendencia similar: pocos despidos, inacción frecuente y numerosos casos sin resolver, probablemente debido a limitaciones jurisdiccionales.**
- Los contratistas fueron, en su mayoría, despedidos, aunque muchos casos no derivaron en ninguna medida o se clasificaron como “otros”, lo que indica respuestas variadas según los términos del contrato o el mecanismo de supervisión.

Estos patrones reflejan más que decisiones disciplinarias: **ponen de relieve dinámicas de poder profundamente arraigadas dentro del sistema de ayuda.** Las personas en la alta dirección y en mandos medios tienen más probabilidades de recibir sanciones alternativas o no enfrentar ninguna medida, lo que plantea serias dudas sobre la rendición de cuentas, la cultura organizacional y la protección que brinda el poder y la cercanía al liderazgo. En cambio, el personal de campo —que por lo general tiene menos poder de influencia, contratos más cortos y menor familiaridad con los sistemas internos— enfrenta con mayor frecuencia el despido. **Para prevenir los casos de SEAH, es necesario examinar cómo se ejerce, protege y distribuye el poder dentro de nuestras propias estructuras.**

RECOMENDACIONES

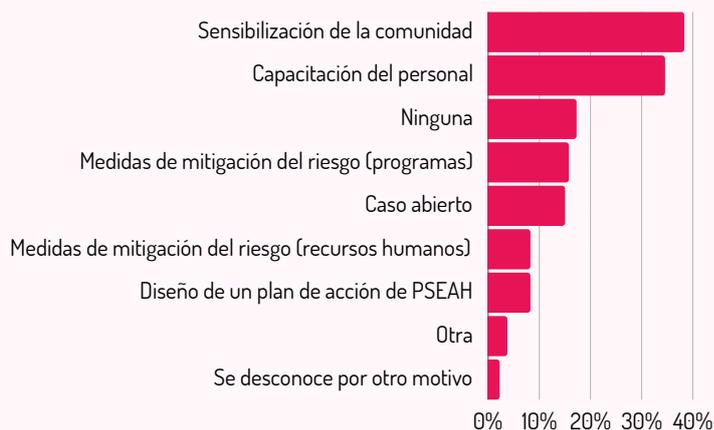
- **Garantizar medidas disciplinarias coherentes y transparentes:** las decisiones disciplinarias deben reflejar la gravedad de la conducta indebida, no el cargo del perpetrador. Cuando casos similares tienen desenlaces diferentes, se debilita la cultura organizacional, se desalienta la denuncia y se permite la reincidencia.
 - **Aplicar una matriz de sanciones** para orientar consecuencias proporcionales y coherentes, sin importar el tipo de contrato, función o nivel jerárquico.
 - **Rastrear y analizar los resultados** por país, oficina o socio, con el fin de detectar inconsistencias y fortalecer la equidad.
 - **Documentar todas las medidas disciplinarias**, incluso las relacionadas con el personal afiliado, en un sistema de seguimiento seguro para evitar que se vuelva a contratar a la misma persona en otros equipos o socios.
 - **Fomentar el aprendizaje organizacional:** revise de forma regular las decisiones disciplinarias previas para identificar vacíos y ajustar la orientación o formación en consecuencia. Consulte nuestra guía práctica de HRS: [Cómo realizar una revisión de lecciones aprendidas tras un caso de SEAH.](#)

¿QUÉ MEDIDAS CORRECTIVAS SE ADOPTARON?

Las organizaciones siguen siendo mucho más propensas a capacitar a su personal o sensibilizar a las comunidades tras un incidente de SEAH que a adoptar medidas estructurales, como modificar la forma en que se presta la asistencia, replantear los procesos de toma de decisiones, abordar los desequilibrios de poder o cuestionar las normas laborales que facilitan los abusos.

Si bien la capacitación y la sensibilización son fundamentales, no siempre abordan los riesgos más profundos y estructurales que dieron origen al daño o que permiten que este persista.

Medidas correctivas adoptadas



En todos los tipos de incidentes, las respuestas más frecuentes fueron la sensibilización (38%) y la capacitación del personal (35%), **lo que refleja una fuerte dependencia de la educación y los mensajes como principal forma de acción correctiva.**

Sin embargo, las medidas sistémicas más profundas siguen siendo poco frecuentes. La mitigación programática del riesgo, como los cambios en la forma en que se presta la asistencia, se adoptó en solo el 18% de los casos. Las medidas centradas en recursos humanos (como el fortalecimiento de PSEAH en los procesos de contratación o la modificación de las estructuras de supervisión) se reportaron únicamente en el 14%. Solo en el 10% de los casos se diseñaron planes de acción formales sobre PSEAH.

Existen algunas variaciones importantes según el tipo de conducta indebida:

- **El abuso sexual registró la tasa más alta de acciones de sensibilización comunitaria (47%),** lo que podría reflejar un mayor reconocimiento de la necesidad de brindar apoyo e información a las víctimas/sobrevivientes para que puedan denunciar. Sin embargo, también tuvo la tasa más baja de capacitación del personal (28%). Este desequilibrio sugiere que las organizaciones estarían invirtiendo más en el acercamiento a las víctimas/sobrevivientes que en preparar al personal para prevenir o responder ante el abuso.
- **Los casos de explotación sexual mostraron la respuesta más equilibrada entre los diferentes tipos de medidas correctivas.** Los cambios programáticos y centrados en los recursos humanos fueron más frecuentes en esta categoría que en las demás, aunque siguieron siendo inferiores al 25%. Esto podría reflejar una mayor disposición o capacidad de intervención cuando el incidente implica dinámicas de intercambio (como asistencia a cambio de favores sexuales), en lugar de un abuso directo.
- **El acoso sexual, a menudo la forma de conducta indebida menos abordada, presentó cifras ligeramente mejores en este período.** La capacitación del personal y la sensibilización alcanzaron ambas el 38%, pero otras medidas correctivas siguieron siendo bajas. En el 9% de los casos de acoso, no se adoptó ninguna medida correctiva, lo que representa la tasa más alta de “inacción” entre los tres tipos de conducta indebida.

RECOMENDACIONES

- **Realizar una revisión de lecciones aprendidas después de cada caso:** no se trata solo de cerrar el expediente, sino de utilizarlo. Revise qué salió mal, qué podría haberse hecho de otra manera y concéntrese en los sistemas, no en las personas. ¿Falló la supervisión? ¿El diseño del programa introdujo riesgos innecesarios? ¿Se dejó de lado a las comunidades en la identificación de los riesgos? Consulte nuestra guía práctica de HRS sobre [Cómo realizar una revisión de lecciones aprendidas tras un caso de SEAH](#) para obtener más información.
- **Consultar activamente a las comunidades para identificar los riesgos:** los miembros de la comunidad casi siempre saben dónde están los riesgos, pero rara vez se les pregunta. Al diseñar programas, pregúnteles directamente qué los haría sentir más seguros. Integre sus respuestas en el diseño del programa.
- **Priorizar la mitigación del riesgo, no centrarse únicamente en la prevención y la respuesta:** la capacitación y la sensibilización son importantes, pero no pueden reducir el riesgo si no se garantiza una forma segura de prestar la asistencia. Mitigar los riesgos relacionados con SEAH implica realizar ajustes prácticos en el diseño e implementación de los programas para reducir las oportunidades de abuso, por ejemplo, contratando a más personal femenino, garantizando rutas seguras hacia los puntos de distribución o involucrando a las mujeres en la toma de decisiones sobre cómo se entrega la ayuda. Consulte los [recursos de Empowered Aid](#) para conocer acciones concretas de mitigación del riesgo de SEAH, comprobadas en terreno, que puede implementar de inmediato y adaptar a distintos contextos y sectores.

II. TENDENCIAS DE SEAH CONTRA MIEMBROS DEL PERSONAL

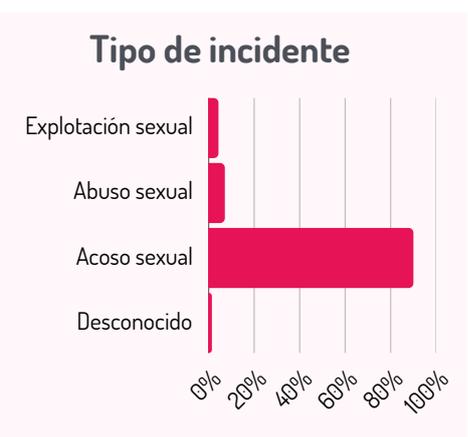
Esta sección se centra en los incidentes de SEAH que involucran a personal propio o afiliado únicamente. Las definiciones de SEAH varían entre organizaciones, lo que lleva a clasificaciones incongruentes: algunas agrupan todos los casos relacionados con el personal como acoso, mientras que otras distinguen entre abuso, explotación y acoso. Como resultado, ciertos incidentes pueden quedar excluidos de los informes sobre SEAH si son tratados directamente por el área de Recursos Humanos.

Para mejorar la precisión, el HRS exige a las organizaciones que indiquen si los incidentes afectan al personal o a las personas destinatarias de asistencia, y que los analicen por separado. Sin embargo, clasificar todos los casos de SEAH relacionados con el personal como acoso puede inflar las cifras de acoso y distorsionar las tendencias. Estas inconsistencias, junto con el número relativamente bajo de incidentes laborales registrados, limitan el nivel de análisis posible, tanto por el tamaño reducido de la muestra como por los riesgos de confidencialidad. Por esta razón, la presente sección es más breve y menos detallada que la primera.

¿QUÉ TIPO DE INCIDENTES SE DENUNCIARON?

Entre los incidentes de SEAH que involucraron al personal, el **acoso sexual** representa el 90% de los casos, mientras que el **abuso sexual** corresponde al 7% y la **explotación sexual** al 4%. La tipología del incidente es desconocida en el 1% de los casos.

La alta proporción de casos de acoso puede reflejar sistemas en los que todos los incidentes de SEAH relacionados con el personal, incluso los actos delictivos como la violación, se clasifican ampliamente como acoso, lo que limita una comprensión clara de las dinámicas de SEAH en el ámbito laboral. Esto pone de manifiesto la necesidad de que las organizaciones adopten definiciones más claras y específicas: mejorar estas clasificaciones permitiría fortalecer el análisis de tendencias y apoyar estrategias de prevención y respuesta más eficaces.



¿EN DÓNDE SE DENUNCIARON LOS INCIDENTES?

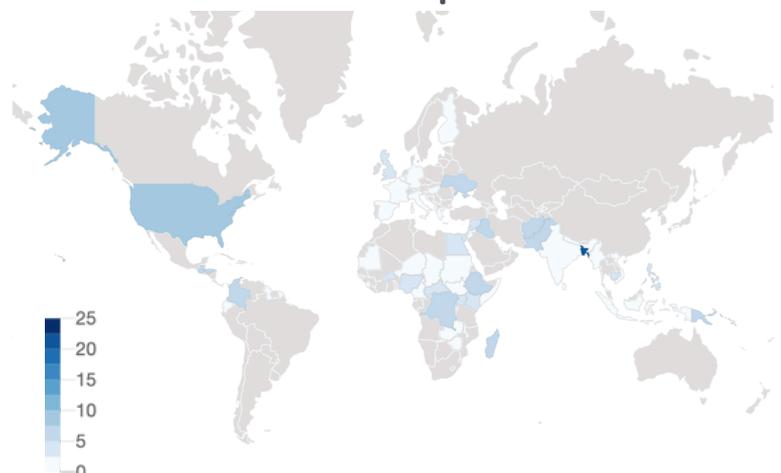
En este informe se registraron incidentes en los que estaban implicados miembros del personal en **40 países**, aunque muchos de ellos solo representaron una pequeña parte de los casos, a menudo apenas dos o tres.

Para reducir el riesgo de identificación de la organización, los presuntos perpetradores o las víctimas/sobrevivientes, no se realizan análisis a nivel de país ni se presentan desgloses más profundos en esta sección.

Las regiones⁷ con el mayor número de denuncias son las siguientes:

- Asia del Sur: 30%
- África Oriental: 15% de los casos
- Asia Sudoriental: 8%

Mapa de incidentes denunciados contra miembros del personal



⁷ Las clasificaciones regionales utilizadas en este informe siguen el esquema geoespacial de las Naciones Unidas con fines estadísticos. Para obtener más información y consultar la lista completa de los países por región, véase <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

¿QUIÉN DENUNCIÓ LOS INCIDENTES Y CÓMO?

La mayoría de los incidentes de SEAH se denuncian en persona. **En el 44% de los casos, la primera revelación se hizo directamente a otro miembro del personal.** Esto ocurrió con una frecuencia casi dos veces mayor que el uso de una línea directa (18%) o una aplicación de quejas o correo electrónico (21%). Los puntos focales dedicados a PSEAH fueron el primer punto de contacto solo en el 10% de los casos.

Los denunciantes internos siguen desempeñando un papel importante en la revelación de incidentes. De hecho, casi dos tercios de todos los casos (62%) fueron denunciados por una persona del personal distinta de la víctima/sobreviviente, y otro 13% fue informado por personal de otra organización.

Solo una cuarta parte de los casos fue denunciada por la víctima/sobreviviente. Si bien esta cifra baja no sorprende, refuerza la importancia de garantizar que los mecanismos de denuncia sean seguros, ofrezcan apoyo y estén centrados en la víctima/sobreviviente.

Las tendencias de denuncia varían según el tipo de incidente:

- **Los casos de abuso sexual se denunciaron con mayor frecuencia directamente al personal (40%),** seguidos por aplicaciones de quejas o correos electrónicos y por puntos focales de PSEAH (20% cada uno).
- La **explotación sexual** se denunció principalmente a través de líneas directas y en persona (33% cada uno).
- De **los casos de acoso sexual, el 44% se denunciaron en persona,** entre el 19% y el 20% mediante aplicaciones de quejas o líneas directas, solo el 9% a puntos focales de PSEAH y el 6% a través de canales de alertas organizacionales.

Estos patrones refuerzan un mensaje clave: **las personas denuncian a través de los canales en los que confían, y la confianza adopta formas distintas para cada quien.** Algunas recurren a un colega y otras a una línea telefónica o un correo electrónico. Esto implica invertir en las personas y en los sistemas, y asegurarse de que ambos estén preparados para escuchar, responder y actuar.

¿QUIÉN ESTUVO INVOLUCRADO EN EL INCIDENTE?

El 97% de las víctimas/sobrevivientes en los casos de SEAH denunciados fueron mujeres.

Los hombres representaron el 3% restante. Todas las víctimas eran personas adultas.

Los presuntos perpetradores pertenecen a todos los niveles de la jerarquía organizacional, aunque se concentran principalmente en los niveles superiores:

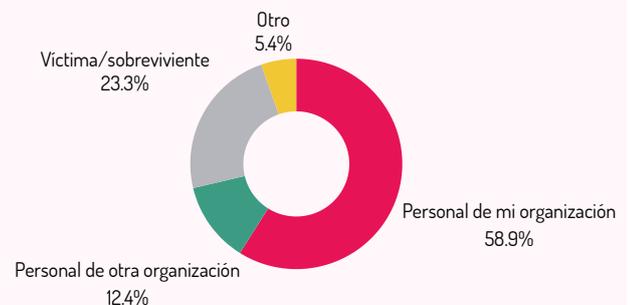
- **Personal de campo:** 32% de los incidentes
- **Mandos medios:** 32% of incidents
- **Alta dirección:** 13% de los incidentes

Aunque la proporción correspondiente al personal de campo se mantuvo estable respecto al período anterior, **los incidentes que involucraron a personas en cargos directivos aumentaron del 39% al 45%.**

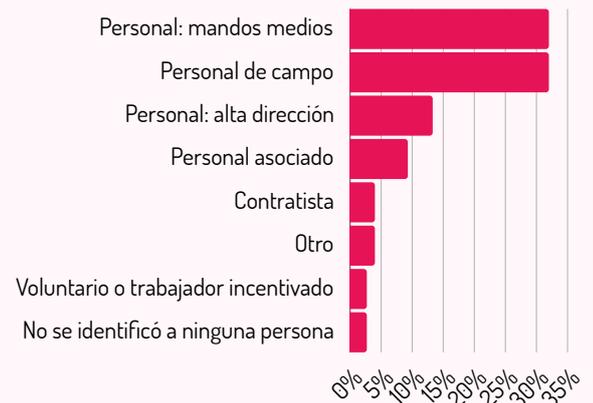
Canal de denuncia utilizado



Perfil de la persona que denunció



Perfil del presunto perpetrador



Esto refuerza las preocupaciones sobre el abuso de poder en los niveles de liderazgo. Las personas en cargos directivos y de mando medio fueron señaladas con mayor frecuencia como presuntos perpetradores en los casos de explotación y abuso sexual, representando casi dos tercios de los incidentes relacionados con este tipo de conducta indebida.

EL 45% DE LOS CASOS DE SEAH EN EL ENTORNO LABORAL INVOLUCRAN A PERSONAS EN CARGOS DIRECTIVOS O DE MANDO MEDIO.



En cuanto al tipo de contratación, **el 88% de los casos implicaron a personal nacional.**

El personal internacional fue señalado en el 8% e los casos, una disminución frente al 17% del semestre anterior, aunque sigue siendo una proporción significativa dada su menor presencia en la mayoría de las organizaciones.

Es poco probable que esta tendencia a que los actos de SEAH en el lugar de trabajo sean perpetrados por quienes ocupan puestos de poder se revierta, sobre todo en un momento en que el sector de la ayuda se enfrenta a presupuestos menguantes y a recortes generalizados de personal. En estos entornos, el temor a perder el empleo puede disuadir aún más a las víctimas y a los testigos de denunciar, sobre todo cuando el presunto perpetrador ocupa un cargo de autoridad.

¿CUÁL FUE EL RESULTADO Y LA RESPUESTA ANTE LOS INCIDENTES?

En el 42% de los incidentes denunciados contra el personal se logró confirmar la denuncia, el porcentaje más alto registrado hasta ahora y una señal de que las investigaciones están arrojando hallazgos más claros. Con una mayor inversión y el fortalecimiento de la capacidad investigativa sobre SEAH, es probable que esta cifra continúe en aumento. También resalta la importancia de que el personal conozca sus derechos y las obligaciones que la organización tiene para con ellos.

En total, el 28% de los casos no se confirmó, el 14% permanece abierto, el 7% no fue investigado y otro 7% quedó inconcluso, generalmente debido a la falta de acceso, información insuficiente o la ausencia de colaboración por parte de quien presentó la denuncia.

En la mayoría de los casos se adoptaron medidas disciplinarias. Al observar todos los casos, el despido fue la respuesta más frecuente (presente en el 61% de todas las acciones adoptadas), seguido por las advertencias (14%), la no renovación del contrato (8%) y las renuncias previas a la imposición de una sanción (4-5%). En una proporción reducida de casos (4%) no fue posible tomar ninguna medida, y las razones incluyeron la falta de jurisdicción o autoridad (5%), información insuficiente (5%) o la ausencia de consentimiento por parte de la víctima/sobreviviente para proceder (11%).

Estado general de los incidentes

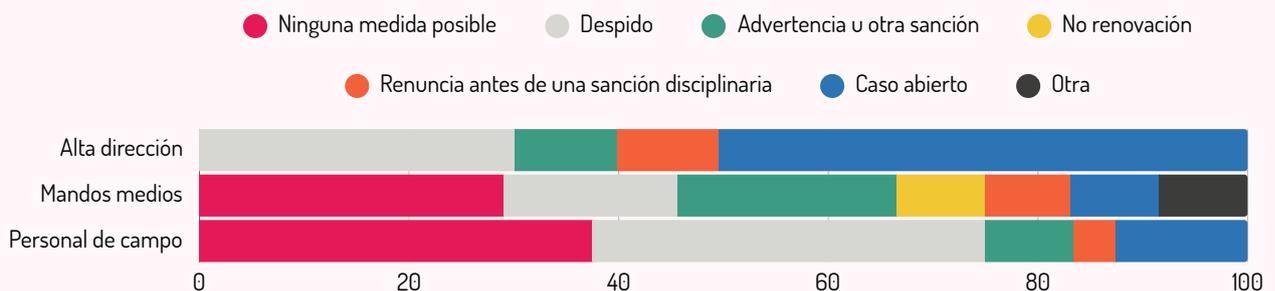


Cuando se aíslan los casos confirmados, el despido se aplica en el 66% de ellos. En estos incidentes confirmados, se emitieron advertencias formales en el 16% de los casos, y el 8% correspondió a no renovaciones. Solo en el 3% de los casos confirmados no fue posible tomar ninguna medida, lo que sugiere que, una vez confirmado el incidente, las consecuencias disciplinarias suelen aplicarse y con frecuencia implican la desvinculación de la persona.

Las acciones adoptadas varían también según el perfil del presunto perpetrador.

- **El personal de campo tuvo la tasa más alta de despido (37%)**, pero también la misma probabilidad (37%) de no recibir ninguna medida, lo que evidencia una aplicación desigual de sanciones en el plano operativo.
- **Las personas en mandos medios fueron las menos propensas a ser despedidas (17%)** y, con mayor frecuencia, recibieron advertencias (21%) o no enfrentaron ninguna medida (29%), lo que refleja una brecha persistente en materia de rendición de cuentas.
- **Las personas en cargos directivos tuvieron la mayor proporción de casos sin resolver**, con un 50% aún abiertos, y una tasa de despido (30%) apenas por debajo de la del personal de campo, lo que sugiere mayores retrasos u obstáculos para actuar frente a quienes ocupan posiciones de liderazgo superior.

Medidas de respuesta adoptadas según las principales categorías de perpetradores



Poco más de la mitad de las víctimas/sobrevivientes (51%) recibió apoyo en salud mental o psicosocial, la forma de asistencia reportada con mayor frecuencia.

Sin embargo, el 25% de las víctimas/sobrevivientes rechazó recibir asistencia, una proporción significativa que apunta a posibles preocupaciones relacionadas con la confidencialidad, el estigma o la falta de confianza en los servicios ofrecidos.

Al 10% no se le ofreció asistencia alguna.

Asistencia brindada a la víctima/sobreviviente



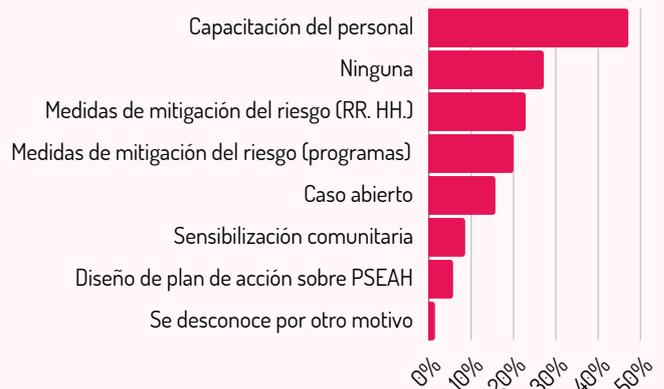
¿QUÉ MEDIDAS CORRECTIVAS SE ADOPTARON?

La capacitación del personal fue la medida correctiva más frecuente, implementada en el 47% de los casos, lo que confirma que la educación y la sensibilización del personal siguen siendo una prioridad fundamental para las organizaciones.

Las acciones de mitigación de riesgos relacionadas con los procesos de recursos humanos representaron el 23%, seguidas de cerca por las adaptaciones programáticas del riesgo con un 20%. Solo en el 5% de los casos se elaboraron planes de acción sobre PSEAH, lo que pone de relieve el uso limitado de enfoques sistémicos y sostenibles a largo plazo.

En más de una cuarta parte de los casos (27%), no se adoptó ninguna medida correctiva. El 16% de los casos seguía abierto a la fecha del informe.

Medidas correctivas adoptadas



En comparación con períodos anteriores, los patrones generales se mantienen, lo que apunta a prácticas arraigadas, tanto positivas como problemáticas. **Aunque la capacitación ya es una práctica habitual, las medidas de mitigación del riesgo más estratégicas y sistémicas siguen sin ser la norma.**

Si bien la sensibilización es un primer paso, ahora debemos pasar de la concientización a la acción.

Cada incidente debe impulsar una revisión de cómo se gestionan las actividades y cómo funciona el entorno laboral: desde la asignación del personal y las líneas de denuncia, hasta la cultura organizacional y la rendición de cuentas de los líderes.

RECOMENDACIONES

El acoso sexual en el lugar de trabajo no es solo un tema de política de recursos humanos, sino de cultura organizacional y poder. Cuando el acoso o el abuso son tolerados, o minimizados, desde los niveles más altos, se envía un mensaje claro: este comportamiento es normal, aceptado o intocable.

Dicho mensaje no se queda dentro de las oficinas, sino que se proyecta hacia afuera, moldeando la manera en que se implementan los programas, se gestionan los riesgos y, en última instancia, se trata a las personas en las comunidades. No podemos prevenir los casos de SEAH en las comunidades si antes no enfrentamos lo que ocurre dentro de nuestras propias organizaciones. Los estándares que aplicamos internamente son los mismos que transmitimos a las comunidades a las que servimos.

Para transformar esta cultura, es necesario exigirle al personal directivo el máximo nivel de responsabilidad. Deben ser un ejemplo de la conducta y la rendición de cuentas que esperamos de los demás, y deben liderar la creación de espacios laborales respetuosos, seguros y abiertos a la retroalimentación.

Cinco acciones para fortalecer la rendición de cuentas del liderazgo y la cultura organizacional:

- **Incorporar la rendición de cuentas en los objetivos del liderazgo:** la conducta y las medidas de protección deben formar parte de las evaluaciones anuales de desempeño y de las decisiones sobre ascensos. El liderazgo debe ser reconocido no solo por los resultados, sino por la forma en que los consigue.
- **Contratar y formar líderes como agentes de cultura, no solo como gestores del riesgo:** es necesario ir más allá del cumplimiento básico en materia de PSEAH. Dote a los líderes de herramientas para fomentar equipos respetuosos, desescalar dinámicas tóxicas y liderar con inteligencia emocional.
- **Garantizar canales seguros de retroalimentación ascendente:** establezca mecanismos seguros y periódicos para que el personal pueda señalar inquietudes sobre la cultura del equipo o la conducta del personal directivo (p. ej., encuestas, líneas directas, entrevistas de salida o retroalimentación entre pares).
- **Abordar los casos de SEAH de manera rápida y visible:** cuando el personal directivo incumpla los estándares, la respuesta debe ser contundente. Aunque puede que se requiera discreción por motivos de seguridad, las salidas silenciosas no deben convertirse en la norma. No actuar visiblemente cuando es posible hacerlo envía el mensaje de que los perpetradores están protegidos por su estatus.
- **Normalizar el acto de alzar la voz:** cree espacios seguros para el diálogo abierto sobre el poder, la conducta y los límites. La cultura organizacional no cambia solo con políticas, sino cuando el personal ve que hablar es seguro, se respeta y genera una respuesta.

Poner fin a los casos de SEAH no solo depende de cómo se presta la asistencia, sino también de cómo funcionan las organizaciones. Si queremos proteger a las comunidades, debemos comenzar por nuestra organización y nuestro personal.

Recursos adicionales:

- [2024 CHS Alliance PSEAH Index](#): para ayudar a las organizaciones a evaluar si cuentan con políticas y prácticas adecuadas para proteger a su personal y a las personas en situaciones de vulnerabilidad
- [CHS Alliance Whistleblowing Guidance](#): pasos prácticos para denunciar de forma segura y confidencial
- [Victim/Survivor-Centered Approach to PSEAH Implementation Companion](#): incluye recomendaciones sobre reparación, represalias y compensación