

SISTEMA ARMONIZADO DE DENUNCIAS (HRS) DE SEAH

Panorama de abril a septiembre de 2025

Incidentes de explotación, abuso y acoso sexual (SEAH) contra personas destinatarias de asistencia y su comunidad

TIPO DE INCIDENTES

EXPLORACIÓN SEXUAL

47 %

ABUSO SEXUAL

40 %

ACOSO SEXUAL

30 %

Algunos incidentes se clasifican en varias categorías, por lo que los porcentajes no suman 100.

VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES



44 % SON NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 18 AÑOS

90 % son mujeres, 8 % son hombres, 2 % se desconoce.

58 % de las víctimas/sobrevivientes de abuso sexual son niñas. Los niños representan el 8 %.

Las mujeres están en mayor riesgo de explotación y acoso

→ no se presentan cambios significativos desde el último informe

MEDIDAS DE RESPUESTA ADOPTADAS

31 % DE LOS INCIDENTES FUERON CONFIRMADOS

LOS PRESUNTOS PERPETRADORES FUERON

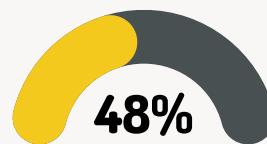
DESPEDIDOS EN EL 25 % DE LOS INCIDENTES y recibieron advertencias en el 4 % de los incidentes.

NINGUNA MEDIDA DE RESPUESTA FUE POSIBLE

EN EL 25 % DE LOS INCIDENTES

De esos casos, el 21 % no pudo avanzar porque la información recibida en la etapa inicial de recepción o denuncia era insuficiente, y el 16 % por falta de capacidad o de recursos.

CANALES DE DENUNCIA UTILIZADOS



de los incidentes se reportaron a

MIEMBROS DEL PERSONAL

Los CBCM se utilizaron en el 50 % de las denuncias

(buzón de quejas: 15 % – línea directa: 17 % – aplicación de quejas: 18 %)

1 de cada 4 incidentes fue reportado por las víctimas/sobrevivientes

PRESUNTOS PERPETRADORES

20 % SON

Voluntarios: 9 %
Trabajadores incentivados: 4 %
Contratistas: 7 %

el PERSONAL ASOCIADO representa el 14 %

el PERSONAL DE PRIMERA LÍNEA representa el 25 %

los DIRECTIVOS representan el 8 %

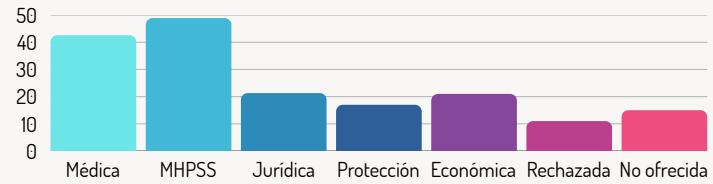
→ no se presentan cambios significativos desde el último informe

ASISTENCIA BRINDADA

NO SE OFRECIÓ ASISTENCIA AL 15 %

DE LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES

Ese porcentaje aumenta al 21 % cuando las víctimas/sobrevivientes son menores de edad.



La infografía tiene en cuenta 147 incidentes denunciados por participantes del HRS de organizaciones a lo largo de 6 meses (del 25 de abril al 25 de septiembre). El 62 % de ellos correspondió a incidentes contra personas destinatarias de asistencia y sus comunidades.

Estas cifras no son representativas del total de incidentes de SEAH o del predominio de SEAH en el sector humanitario. Sin embargo, estas cifras son una base importante para la comprensión de problemas clave y la identificación efectiva de los puntos de partida de posibles intervenciones.



CHS Alliance

SISTEMA ARMONIZADO DE DENUNCIAS (HRS) DE SEAH

Panorama de abril a septiembre de 2025

Incidentes de explotación, abuso y acoso sexual (SEAH) contra miembros del personal y personal asociado

TIPO DE INCIDENTES

EXPLORACIÓN SEXUAL

21 %

ABUSO SEXUAL

7 %

ACOSO SEXUAL

80 %

Algunos incidentes se clasifican en varias categorías, por lo que los porcentajes no suman 100.

VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES

96 %

son **MUJERES**

Los HOMBRES

representan el 4 %

→ no se presentan cambios significativos desde el último informe

MEDIDAS DE RESPUESTA ADOPTADAS

LOS PRESUNTOS PERPETRADORES FUERON DESPEDIDOS EN EL 31 % DE LOS INCIDENTES

ADVERTIDOS EN EL 11 % DE LOS INCIDENTES

NINGUNA MEDIDA DE RESPUESTA FUE POSIBLE

EN EL 14 % DE LOS INCIDENTES

1 DE CADA 4 INCIDENTES

PERMANECE ABIERTO

CANALES DE DENUNCIA UTILIZADOS



de los incidentes se reportaron a otros miembros del

PERSONAL

Las aplicaciones y correos para quejas y los mecanismos internos de denuncia

se utilizaron en el 41 % de los casos

PRESUNTOS PERPETRADORES



46 % SON DIRECTIVOS

(22 % son mandos medios, 24 % son altos directivos)

21 % SON PERSONAL DE CAMPO

ASISTENCIA BRINDADA

EL 67 % RECIBIÓ APOYO DE SALUD MENTAL Y PSICOSOCIAL

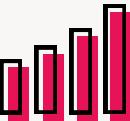
EL 22 % DE LAS VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES RECHAZARON LA ASISTENCIA OFRECIDA



La infografía tiene en cuenta 147 incidentes denunciados por participantes del HRS de organizaciones a lo largo de 6 meses (del 25 de abril al 25 de septiembre). El 38 % de ellos correspondió a incidentes contra miembros del personal y personal asociado.

Estas cifras no son representativas del total de incidentes de SEAH o del predominio de SEAH en el sector humanitario. Sin embargo, estas cifras son una base importante para la comprensión de problemas clave y la identificación efectiva de los puntos de partida de posibles intervenciones.

5 ASPECTOS CLAVE QUE REVELAN LOS DATOS Y QUÉ HACER AL RESPECTO



Las niñas y los niños siguen representando una gran proporción de víctimas/sobrevivientes, especialmente en los casos de abuso sexual

En los incidentes de SEAH contra comunidades, el 44 % de las víctimas/sobrevivientes son niñas o niños, en su mayoría niñas. Constituyen la gran mayoría (66 %) de los casos de abuso sexual. **Solo el 15 % de los casos que involucraron menores fueron denunciados a las autoridades.** Este patrón es constante en todos los ciclos de reporte del HRS y coincide con las tendencias del sistema UN iReport, lo que evidencia que se trata de un problema sistemático real.

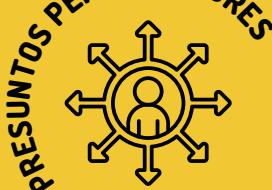
¿Y QUÉ SIGNIFICA ESTO? Esta consistencia demuestra que la protección infantil no puede quedar relegada a los márgenes de la programación ni de la PSEAH: debe considerarse un riesgo central en todas las actividades. Las organizaciones deben asumir que las niñas y los niños están sistemáticamente presentes donde se presta asistencia, evaluar los riesgos que esto genera y asegurar que el personal pueda responder de manera segura ante una revelación. Dado que el personal externo y los proveedores figuran entre los grupos denunciados con mayor frecuencia como presuntos perpetradores contra menores, las alianzas deben estar sustentadas en requisitos claros de protección infantil y en una supervisión activa. Cuando un menor resulta afectado, el sistema debe actuar con rapidez: las opciones de denuncia deben ser seguras y accesibles para la niñez, y las remisiones deben realizarse sin demora hacia los actores legales pertinentes y los servicios especializados de protección infantil. El abuso sexual contra menores es un delito, y las organizaciones tienen la obligación legal de denunciarlo.



Aumentan las denuncias a través de mecanismos comunitarios de quejas (CBCM), pero el personal sigue siendo la principal vía de entrada.

La denuncia a través de los CBCM ha aumentado en los incidentes contra comunidades (buzón de quejas: 15 %; línea directa: 17 %; aplicación de quejas: 18 %), pero el 48 % de todas las denuncias todavía se hacen directamente al personal. En incidentes que involucran a menores, esta cifra asciende al 69 %.

¿Y QUÉ SIGNIFICA ESTO? Las personas usan el canal que les resulta más seguro, y los datos muestran que el personal sigue siendo la vía primaria, y a menudo preferida, para denunciar. El aumento en el uso de los CBCM es positivo, pero aún no es suficiente para saber si los sistemas realmente se han fortalecido. Por consiguiente, las organizaciones necesitan contar con unas cuantas rutas de denuncia claras y confiables, conectadas a la misma vía de respuesta segura, más que múltiples mecanismos aislados. Las opciones existentes —presencial, línea directa, buzón o aplicación de quejas, o punto focal— deben enfocarse en la persona sobreviviente y ser confiables y coordinadas con los sistemas interinstitucionales para evitar duplicaciones. El personal de primera línea y los intermediarios de confianza de la comunidad, quienes siguen recibiendo la mayoría de las revelaciones, deben estar capacitados y contar con las herramientas necesarias para responder y remitir de forma segura y coherente. Y puesto que la confianza varía según el contexto, los patrones de denuncia deben analizarse localmente para que las inversiones realmente fortalezcan los canales en los que las comunidades confían y que efectivamente utilizan.



El personal externo y los proveedores siguen representando un riesgo considerable

Dos de cada cinco presuntos perpetradores son personal externo o proveedores (incluidos voluntarios, contratistas, prestadores, trabajadores incentivados y socios — ver desglose detallado en la p. 3), un patrón que se mantiene de forma constante en todos los períodos de reporte. En los casos que involucran menores, esta proporción asciende al 50 %, y el personal asociado, por su parte, concentra el 29 %.

¿Y QUÉ SIGNIFICA ESTO? Dado que el personal externo suele asumir funciones de contacto con la comunidad con procesos de verificación limitados, inducciones mínimas y poca supervisión rutinaria, las organizaciones deben establecer estándares **de protección realistas** pero **no negociables**, adaptados a estos roles: verificación básica, códigos de conducta firmados y una inducción obligatoria en SEAH antes de iniciar funciones. Las alianzas solo deben continuar cuando las organizaciones socias puedan demostrar un sistema de protección funcional, que incluya arreglos prácticos de supervisión para funciones de alto riesgo como equipos de distribución, voluntarios y otros roles en primera línea con contacto directo y, a menudo, no supervisado con las comunidades (por ejemplo, supervisión presencial cercana y verificaciones periódicas sin previo aviso). Y

debido a que el personal asociado es denunciado con frecuencia como presunto perpetrador, las organizaciones deben hacer un seguimiento y análisis sistemático de estos incidentes y usar esos hallazgos para fortalecer los acuerdos de colaboración, aclarar expectativas y rediseñar los arreglos operativos en aquellos ámbitos donde el riesgo sigue siendo elevado.



Los directivos siguen estando fuertemente implicados en los incidentes de SEAH en el lugar de trabajo, especialmente los altos directivos

En los incidentes relacionados con personal, el 46 % de los presuntos perpetradores son directivos. Los altos directivos representan ahora el 24 % de los perpetradores, frente al 10 % del informe anterior. Las mujeres siguen siendo la gran mayoría de víctimas (97 %). Esto confirma un aumento preocupante de incidentes cometidos por quienes tienen la mayor autoridad formal e influencia en la cultura laboral.

¿Y QUÉ SIGNIFICA ESTO? Cuando quienes ocupan posiciones de liderazgo figuran entre los presuntos perpetradores reportados con mayor frecuencia, denunciar se vuelve más riesgoso para el personal y la cultura organizacional se deteriora rápidamente. Las organizaciones deben lograr que la rendición de cuentas del liderazgo sea explícita y medible: las conductas relativas a la PSEAH y la cultura del equipo deben tener un peso real en las evaluaciones de desempeño y en las decisiones de ascenso. El personal también necesita formas seguras y confidenciales de denunciar a los directivos, de modo que las inquietudes puedan expresarse sin temor a represalias. Las personas en puestos de dirección requieren apoyo específico en temas como el modelamiento de la cultura organizacional, las dinámicas de poder y la detección temprana de riesgos, puesto que la capacitación técnica por sí sola no cambia los comportamientos. Y dado que la antigüedad con demasiada frecuencia ha protegido a los perpetradores de las consecuencias, las organizaciones deben asegurar que las acciones disciplinarias sean coherentes y se implementen sin excepción, independientemente del rango, con lo cual queda claro que toda forma de mala conducta será atendida, sin importar el nivel jerárquico.



Persisten brechas en los procesos de investigación

Las tasas de confirmación se mantienen bajas, en 31 % (sin cambios frente al informe anterior), lo cual es preocupante, dado que los casos no investigados o inconclusos —e incluso algunos no confirmados— suelen contener incidentes reales de SEAH que nunca avanzaron lo suficiente para ser confirmados, especialmente porque las denuncias falsas son poco frecuentes. Solo un 25 % de todos los incidentes denunciados derivan en despidos, mientras que más del 20 % no resultan en ninguna acción y 30 % siguen abiertos. En conjunto, estas cifras demuestran que las investigaciones no están ocurriendo, se retrasan o no llegan a una conclusión, lo que evidencia brechas persistentes en la capacidad investigativa y en el seguimiento de los casos.

¿Y QUÉ SIGNIFICA ESTO? Estas cifras muestran que las organizaciones tienen dificultades no solo para investigar los casos, sino también para tomar acciones decisivas cuando se confirma una mala conducta. Las bajas tasas de despido, junto con el alto número de casos no investigados, inconclusos o aún abiertos, implican que los presuntos perpetradores con frecuencia permanecen en su cargo y que los riesgos continúan sin abordarse. Esto refleja una escasez sistemática de capacidad investigativa accesible y oportuna, así como decisiones dispares una vez se dispone de los hallazgos. Para cerrar estas brechas, las organizaciones necesitan ampliar los grupos de investigadores disponibles localmente, por ejemplo, recurriendo a investigadores capacitados en el Programa de Capacitación en Cualificación de Investigadores (IQTS, por sus siglas en inglés) o a listados regionales, asignar presupuesto para investigaciones desde el inicio, establecer y hacer cumplir plazos claros para la gestión de casos y garantizar que los resultados conduzcan a consecuencias coherentes. Las actualizaciones periódicas a víctimas/sobrevivientes también son esenciales, para evitar que los casos se estanquen o pasen silenciosamente a un estado “abierto”.

Interpretación de estos datos: el número de organizaciones que reportan al [Sistema Armonizado de Denuncias](#) continúa creciendo, sin embargo, la cantidad de incidentes presentados en este ciclo es menor (148 frente a 204 en el ciclo anterior). **Esto no indica una reducción del riesgo o la prevalencia de casos de SEAH.** Más bien, puede reflejar una capacidad de denuncia disminuida, potencialmente asociada a recortes presupuestales, la pérdida de puestos dedicados a PSEAH debido a limitaciones de recursos, prioridades concurrentes o una apropiación limitada de PSEAH en algunos casos. En las organizaciones con menos recursos, o donde la cultura organizacional no prioriza la PSEAH, el tema no recibe atención sostenida, lo que dificulta mantener los sistemas necesarios para atender, prevenir y denunciar incidentes de manera coherente en el HRS.

La mayor participación y los cambios en quienes denuncian también pueden volver más difícil la interpretación de las cifras de incidentes, y algunas mejoras pueden reflejar más bien el perfil de las organizaciones que reportan al HRS, que un cambio a nivel sectorial. Los análisis que se presentan a continuación se centran en tendencias que se mantienen a lo largo de los ciclos de reporte, ya que estas ofrecen la evidencia más sólida de los problemas profundos y sistemáticos en la manera de prevenir, denunciar y abordar incidentes de SEAH.