

RET International Plan de acción sobre la protección de la explotación y abuso sexual (PSEA)

El objetivo del Plan de Acción PSEA de RET es clarificar los pasos a seguir cuando se sospecha de explotación, abuso o acoso sexual de los beneficiarios, los receptores de los servicios o el personal empleado y cuando este abuso es cometido presuntamente por o contra un miembro del personal de RET.

Esto es un proceso administrativo y no debería ser considerado como un sustituto para una investigación criminal, si esta sería justificada.

Este documento sigue el espíritu del Boletín de la Secretaria General de las Naciones Unidas sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), los seis principios básicos establecidos por el grupo de trabajo de la IASC (Comisión Permanente entre Agencias) sobre la Protección de la explotación y abuso sexual, la Declaración de Compromiso sobre la Eliminación de la Explotación y el Abuso sexuales cometidos por personal dentro y fuera de las Naciones Unidas y el Código de Conducta de RET.

A. Definiciones:

La definición de RET de la “explotación y el abuso sexual” esta basada en la definición dada por el Boletín de la Secretaria General de las Naciones Unidas sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13):

“El termino “explotación sexual” significa cualquier intento de abuso o abuso real de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, para propósitos sexuales, que incluye- sin limitarse a ello- el hecho de beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Del mismo modo, el termino “abuso sexual” significa la intrusión física de carácter sexual, real o amenazada, ya sea forzosamente o bajo condiciones desiguales o coercitivas”.

Este documento cubre de igual modo los comportamientos- en relación al contenido sexual- definido como sigue por el código de conducta de RET, §13:

“Lenguaje o comportamiento que no es apropiado, acosador, abusivo, provocativo sexualmente o culturalmente inapropiado”.

B. Formación:

1. Cada nuevo miembro del personal reclutado a todos los niveles (terreno y sede) tiene que participar en una inducción sobre el código de conducta de RET y los mecanismos PSEA de RET antes de firmar sus Términos de Referencia. La inducción es facilitada por personal experimentado que podrá responder a las preguntas de los participantes.
2. La inducción tiene que conducir a la firma del Código de Conducta y del siguiente Plan de acción por cada nuevo empleado de RET. El Código de Conducta y Plan de Acción serán leídos, explicados y aprobados durante la inducción.
3. Cada año, todos los miembros del personal de RET tienen que participar en sesiones sobre PSEA al nivel del país y/o regional. El objetivo de esta sesión es recordarle a los miembros del personal de RET que son el Código de Conducta y el presente Plan de Acción y mejorar la comprensión sobre los asuntos del SEA y los mecanismos de protección de RET. También va a proveer una oportunidad al personal para compartir experiencias, y ajustar los mecanismos de protección cuando se considere necesario.
4. Planificar y llevar a cabo la formación, el Jefe de Operaciones de la sede debería recibir un horario de cada jefe de país (ej. Jefe de Misión o Manager de programa) al comienzo de cada año, indicando cuando, dónde y cómo la formación se va a llevar a cabo.
5. Preparar la sesión de formación, el equipo de país de RET tiene que usar las guías extensivas desarrolladas por UNHCR y IASC como la “Guía para la prevención y respuesta del ACNUR: Violencia sexual y por motivos de Género en contra de personas refugiadas, retornadas y desplazadas internas” así como la “Guía para las intervenciones contra la violencia por razón de género en situaciones humanitarias- enfocándose en la prevención de y respuesta a la violencia sexual en emergencias” del IASC.
6. Además, cada equipo de país de RET debe incluir en su sesión de formación material al día (informes, guías, legislación local y nacional) en línea con el enfoque de derechos humanos del SEA. Este material va a ser compartido con la oficina de la sede internacional de RET (HQ) anualmente.
7. Al final de cada formación anual en cada país, el jefe de país va a enviar un informe de formación a la sede, que va a incluir el contenido, duración, lugar, lista de participantes, nombre del facilitador y un resumen de la discusión y medidas que deben ser tomadas. Estos informes van a estar disponibles desde la sede para todas las partes interesadas.
8. En el caso de rectificación del Código de Conducta de RET o del Plan de acción PSEA, una formación especial se va a realizar con todos los miembros del personal de RET. A cada miembro del personal de RET se le va a pedir de firmar el documento modificado.
9. Cuando RET trabaja con un socio implementador, el Código de conducta debe ser parte integral del acuerdo de trabajo firmado entre RET y su socio implementador. De acuerdo al acuerdo firmado, el socio implementador va a tener la responsabilidad integral de reforzar el Código de Conducta de RET, incluyendo el Plan de Acción de PSEA, y en consecuencia entrenar su personal.

C. Mecanismos de notificación:

10. Todo el personal de RET debe notificar internamente cualquier problema, incluyendo quejas específicas y rumores, en cuanto a posible explotación sexual o abuso por un personal de RET y/u otra persona externa. El incumplimiento de notificar la información a través de canales apropiados debería resultar en acciones disciplinarias. Las quejas deberían ser notificadas, así se ignore a que institución esta afiliado el responsable.

11. La queja debe ser comunicada directamente al punto focal del SEA. El punto focal del SEA de RET en el terreno es el jefe de país. El SEA a nivel regional es el Director Regional. A nivel de la sede el SEA de RET es el Chief Operations Officer (COO).
12. El punto focal en el terreno debe comunicar la queja al punto focal regional, que a su vez debe notificar al punto focal al nivel de la sede (COO) y el/la CEO.
13. Si el querellante cree que esta ruta de notificación puede ser comprometida- por ejemplo que ella/el podría ser victimizada o si ella/el no tiene confianza en la estructura local de manejo, o cuando el mismo punto focal ha sido acusado de SEA- entonces la queja debería ser hecha directamente con otro punto focal a nivel regional o de la sede.
14. Se sugiere que la queja sea grabada por escrita o verbalmente.
15. La queja es estrictamente confidencial- El primer punto focal debe asegurarse que el denunciante esta informado de la confidencialidad del proceso. El punto focal debe obtener un consentimiento escrito del querellante para que la información este disponible también para otros afuera del mecanismo de notificación.
16. El primer punto focal debe inmediatamente tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar que la seguridad del denunciante sea garantizada (por ejemplo con un cambio de lugar de trabajo o una suspensión temporaria).
17. Los miembros del personal deberían ser asegurados que no va a haber acciones tomadas contra ningún otro miembro del personal que notifica de buena fe información indicando la violación del Código de Conducta de RET y la cual, después de la investigación, es infundada. Sin embargo, si un miembro del personal intencionadamente y obstinadamente notifica información falsa o maliciosa sobre otro miembro del personal, esta falsa información llevara a tomar acciones disciplinarias.

D. Mecanismos de denuncia comunitarios

18. Sensibilización sobre SEA en las comunidades donde trabaja RET es una prioridad y debe ser una parte integral de cada programa de RET.
19. Durante todo el proceso de implementación del proyecto, los miembros del personal de RET tienen que estar particularmente vigilantes a cualquier signo o evidencia de SEA que venga de la comunidad donde trabajan e inmediatamente informar cualquier caso a su superior.
20. Durante las visitas de terreno o misiones de M&E, los miembros del personal RET tienen que organizar reuniones con diferentes actores locales de las comunidades involucradas en los programas de RET (ej. Consejo de educación, Defensoría del pueblo, etc) para informarles sobre la política de RET de PSEA y para abordar los problemas de SEA, en particular con mujeres y niños/as. Las reuniones deberían ser dirigidas por miembros del personal de RET de los dos géneros para permitir a los refugiados de hablar a una persona del mismo sexo y reducir los obstáculos al denunciar los actos de SEA, respetando la discreción y confidencialidad.
21. En cada localidad del proyecto, RET va a estar en contacto permanente con otras organizaciones y ONGs que trabajan con el tema de apoyo psicosocial de la población objetiva (ej. ACNUR) o instituciones legales (Defensoría del Pueblo, Consejo de Educación, etc) para informar sobre casos que conciernen su personal.
22. En el marco de cada programa de RET, un punto focal de SEA/SGBV va a ser designado en cada locación del proyecto donde los refugiados pueden denunciar casos de SEA.
23. Al recibir una queja debe seguir el mismo mecanismo de denuncia, como esta descrito en la sección anterior de este documento.

E. Investigación

24. Cuando la queja sea recibida, el punto focal de la sede sera considerar los pasos apropiados a seguir, incluyendo la iniciación de una investigación.
25. Cualquier investigación que sea emprendida debe ser realizada así el presunto perpetuador sea aun un miembro del personal de RET.
26. En el caso que la queja no garantice una investigación completa, se debe no obstante pedir al jefe de país de emprender pasos a seguir para abordar el problema de otra manera (ej. Abordar algún practica que debe ser abordada con formación adicional, ajustar los procedimientos y condiciones de trabajo).
27. La investigación de las denuncias va a ser conducidas tomando en cuenta los principios clave incluyendo, pero no limitado a, la confidencialidad, seguridad, imparcialidad, objetividad, rigurosidad, precisión así como salvaguardo del debido proceso de derechos del presunto perpetuador. Todos los individuos involucrados, incluyendo el sujeto de la denuncia tienen el derecho de ser tratados con respecto y dignidad y de ser informados del progreso de la investigación.
28. El punto focal de la investigación va a ser designado a un miembro senior del personal o punto focal para asumir la responsabilidad para la supervisión y monitoreo de la investigación. La persona senior designada o el punto focal van a ser responsables para asegurar que la investigación sea realizada según los principios de confidencialidad, seguridad, imparcialidad, objetividad, rigurosidad y precisión.
29. El principio general de confidencialidad es tan serio que la difusión de la identidad de los denunciantes, testigos, victimas/sobrevivientes, el sujeto de la denuncia y cualquier otra persona involucrada en la investigación es restringida y es permitida solo en base de una autorización o “necesidad de saber” y solo en algunas circunstancias excepcionales. El rompimiento de la confidencialidad puede llevar a acciones disciplinarias.
30. Entrevistas deben ser conducidas en un ambiente seguro y de apoyo y de acuerdo con los principios de buena practica.
31. Testigos van a ser siempre entrevistados en el idioma de su opción. Si un interprete es necesario, el/ella seguirá estrictas reglas de confidencialidad.
32. Cuando la investigación sea completada, el investigador debe presentar un informe completo escrito, que incluya conclusiones y recomendaciones. El informe debe ser producido en un apropiado periodo de tiempo.

F. Acciones Disciplinarias

33. El informe de investigación debe ser entregado al punto focal de la sede que va, en consultación con el CEO, adecidir después de un apropiado curso de acción.
34. Si la investigación indica que un mal comportamiento no ha ocurrido, el caso se cerrara.
35. Si la investigación indica que hubo un mal comportamiento, se debe tomar acciones disciplinarias, incluyendo un despido de modo sumario, de acuerdo con las reglas y regulación del personal de RET.
36. Si, después de una investigación apropiada, hay evidencia de apoyar el alegato de explotación sexual o abuso sexual, que puede contravenir las leyes nacionales, en consultación con el denunciante, estos casos pueden, después de consultación con los apropiados consejeros legales internos, ser referidos a autoridades nacionales para persecución criminal.