

Paladín del Comité Permanente entre Organismos sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual y el Acoso Sexual

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados Prioridades e iniciativas para 2019-2020

En diciembre de 2018, la Estrategia del Comité Permanente entre Organismos (Inter-Agency Standing Committee o IASC por sus siglas en inglés) sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual y el Acoso Sexual expuso la **visión** de *“un entorno humanitario en el que las personas afectadas por crisis se sientan seguras y respetadas y puedan acceder a la protección y asistencia que necesiten sin temor a ser explotadas o abusadas, en el que los propios trabajadores humanitarios se sientan apoyados, respetados y capacitados para brindar dicha asistencia en entornos laborales exentos de acoso sexual”*.



Basándose en la labor realizada por los anteriores paladines, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Filippo Grandi, ha establecido las siguientes **tres prioridades** para su mandato, que se extenderá de septiembre de 2019 hasta agosto de 2020:

1

Afianzar la prevención

Erradicar faltas de conducta de índole sexual requiere una respuesta pronta y contundente a cualquier denuncia. Al mismo tiempo, se necesita actuar con determinación para evitar que se produzcan tales abusos. Debemos asegurarnos de que cada **colega de trabajo comprenda su papel** en la prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual, y que las personas a las que servimos **tengan conciencia de su derecho** a acceder a la protección y asistencia exentas de explotación o abuso sexual.

2

Ampliar los espacios seguros

Se necesita un gran valor de parte de una víctima/superviviente para expresarse, y debemos encontrar todas las formas posibles para **reducir esta carga**. Para ello debemos colaborar con el fin de **abordar los numerosos obstáculos que impiden la denuncia**, hacer que el **enfoque centrado en la víctima** no sea solo un principio sino una realidad, y **proteger tanto a los supervivientes como a los testigos**.

3

Promover el uso respetuoso de la autoridad

Faltas de conducta de índole sexual **se sustentan en los desequilibrios de poder**. Debemos reflexionar **sobre cómo usamos el poder y los privilegios** y asegurarnos de crear **lugares de trabajo de respeto y responsabilidad**, donde no se toleren conductas inapropiadas, y donde los directivos comuniquen, encarnen y apliquen normas éticas.

A continuación se presentan las siguientes **cinco iniciativas**, cada una de las cuales aborda una o más de las prioridades planteadas.

- 1. Organizar una sesión sobre valores, cultura y actitudes con los Directores del IASC:** Se espera que la sesión de reflexión personal se celebre en una próxima reunión de Directores del IASC. Se empleará una metodología de aprendizaje experimental que dará lugar a **firmes compromisos** por parte de los Directores en el ámbito del cambio organizacional y cultural, con el fin de crear **lugares de trabajo de respeto y responsabilidad**.
- 2. Lograr que el compromiso del IASC sea más visible:** Los Directores del IASC tienen la responsabilidad de plantear el tema de las faltas de conducta de índole sexual en cada momento oportuno, especialmente cuando viajan en misión y se relacionan con sus colegas de trabajo. A fin de facilitar tales intercambios, que pueden suponer un reto, incluso en algunos contextos culturales específicos, se pondrá a disposición de los miembros del IASC **un paquete de comunicaciones atractivas y que inciten a la reflexión**. Por otra parte, el Alto Comisionado acoge favorablemente una misión de terreno conjunta con otros Directores del IASC o líderes en este ámbito, destinada a mostrar en acción el compromiso del IASC contra la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual, escuchar a las víctimas y promover una mayor movilización.
- 3. Fomentar el intercambio de buenas prácticas y recursos para mejorar la cultura en el lugar de trabajo:** Reconociendo los considerables esfuerzos realizados por los miembros del IASC en este ámbito, **aprovecharemos los materiales existentes, los ampliaremos y difundiremos**. El objetivo consiste en apoyar a todos los miembros del IASC para que participen en procesos reflexivos sobre la cultura individual y organizacional para **fomentar entornos de trabajo exentos de explotación, abuso y acoso sexuales**.
- 4. Desarrollar una formación interinstitucional para los socios sobre protección contra faltas de conducta de índole sexual:** Con objeto de ayudar a todos los miembros del IASC a cumplir con los estándares esperados sobre protección contra la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual, colaboraremos con la OIM y otros socios a fin de **adaptar para fines de formación interinstitucional un innovador paquete de aprendizaje presencial sobre explotación y el abuso sexual elaborado por la OIM. El paquete también incluirá un componente sobre la lucha contra el acoso sexual**. Asimismo se pondrá a disposición de todos los miembros del IASC un módulo de formación sobre investigaciones relativas a casos de explotación y abuso sexual.
- 5. Establecer un fondo de comunicación y divulgación comunitaria sobre protección contra la explotación y el abuso sexual:** A fin de respaldar a los miembros del IASC y a los socios afiliados que carecen de los recursos o experiencia para **elaborar y difundir materiales de divulgación y comunicación sobre Protección contra la explotación y el abuso sexual**, se creará un fondo destinado a proporcionar rápidamente pequeñas subvenciones sobre el terreno. Se requerirá que los solicitantes demuestren que han realizado, en colaboración con las comunidades, un análisis de sus necesidades y canales de comunicación preferidos. Los materiales elaborados se pondrán a disposición de todos los miembros del IASC.