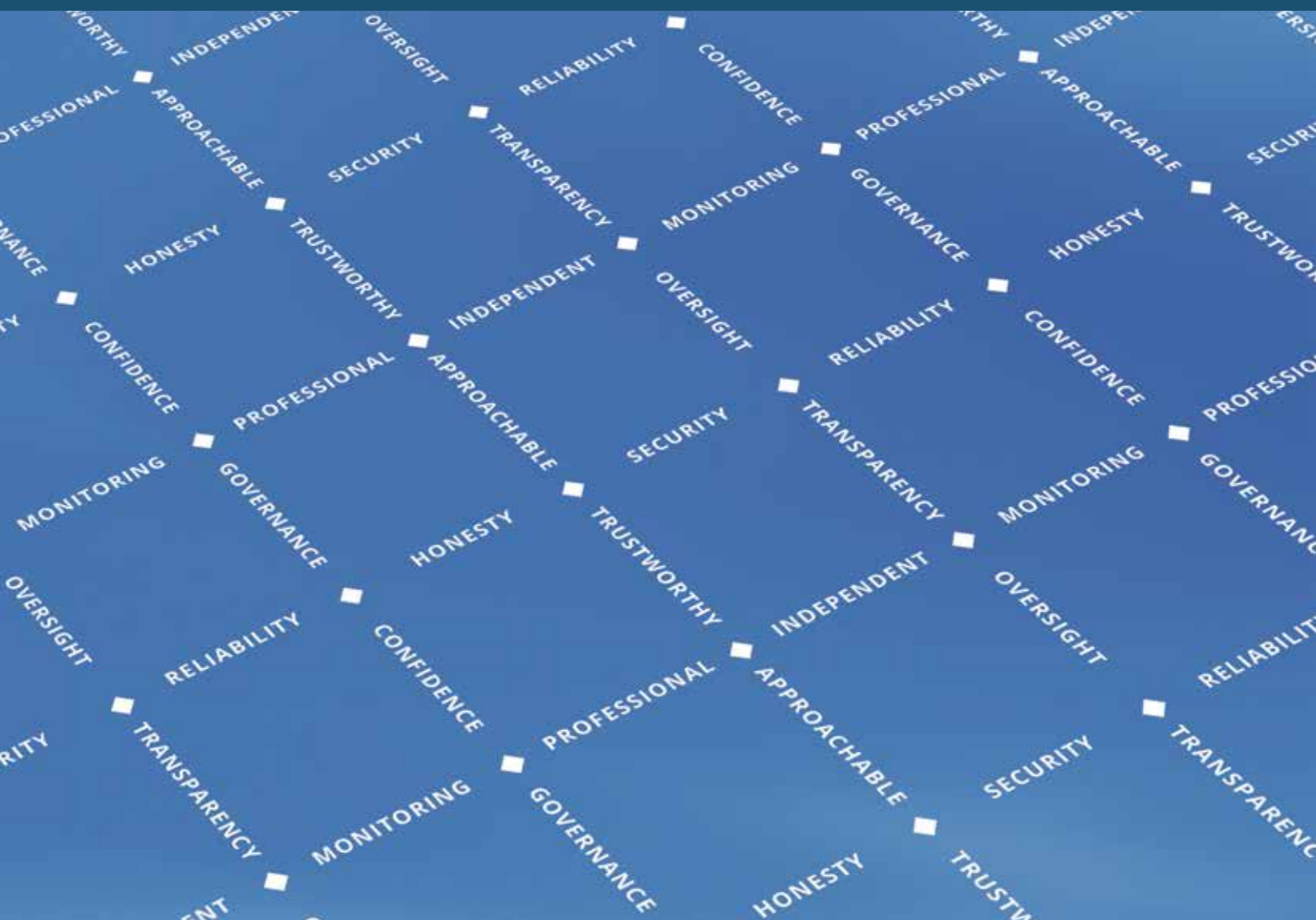




International
Code of Conduct
Association

Directrices para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales





International
Code of Conduct
Association

Directrices para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales

Los contenidos de esta publicación se pueden utilizar y copiar libremente con objetivos educativos y cualquier otro objetivo no comercial. Las buenas prácticas y las directrices incluidas en este documento no están destinadas a ser prescriptivas. El usuario debe evaluar si estas directrices son viables, útiles y apropiadas para la empresa y en el entorno operativo. La ICoCA no será responsable por ningún daño o perjuicio de una Empresa Miembro o tercero que sea resultado de la aplicación de estas directrices.

Contenido

1. OBJETIVO	1
2. DEFINICIONES	2
3. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	3
4. CÓDIGOS DE CONDUCTA	5
5. RECLUTAMIENTO, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DISCIPLINA	7
6. CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	9
7. DISEÑO DE OPERACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	12
8. ACUERDOS CON SOCIOS Y SUBCONTRATISTAS	14
9. DENUNCIAS E INVESTIGACIONES DE EAS	16
10. ASISTENCIA A LOS SUPERVIVIENTES	19
11. CONCLUSIÓN	21
RECONOCIMIENTOS	23
ANEXO I – LISTA DE VERIFICACIÓN	24
ANEXO II – RECURSOS ÚTILES	26

1. Objetivo

En entornos complejos donde el estado de derecho se ha debilitado, es más probable que ocurran abusos de los derechos humanos, incluidos la explotación y los abusos sexuales (EAS). En el párrafo 38 del **Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada**¹ ('el Código'), se lee lo siguiente:

Las empresas firmantes no se beneficiarán, ni permitirán que su personal participe o se beneficie de la explotación sexual (incluyendo, a estos efectos, la prostitución) y el abuso, violencia o delitos de género, ya sea dentro de la empresa o públicamente, incluyendo la violación, el acoso sexual, o cualquier otra forma de abuso o violencia sexual. Las empresas firmantes permanecerán alertas, y exigirán de su personal que permanezca alerta ante todos los supuestos de violencia sexual o de género y, en el caso de que se tenga conocimiento de ellos, procederán a denunciarlos ante las autoridades competentes.

Al reconocer que la EAS puede ocurrir en operaciones de seguridad privada, las normas de la industria de seguridad privada, tales como ANSI/ASIS PSC.1-2012 e ISO 18788:2015, también identifican salvaguardias que las empresas deben adoptar para enfrentar este riesgo.² Asimismo, los clientes y los principales donantes están estableciendo cada vez más que no abordar la EAS constituye una justificación para dar por terminados acuerdos contractuales.³

Estas directrices han sido desarrolladas por la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA) luego de una extensa consulta con las Empresas Miembros y otras partes interesadas. Estas ayudarán a las empresas a cumplir con las obligaciones que se derivan del párrafo 38 del Código, a mitigar el riesgo de EAS de manera efectiva, y a abordar incidentes y acusaciones. Las directrices se enfocan en prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales (PEAS) y no cubren aspectos más amplios de la violencia basada en género (VBG) o la violencia contra la mujer (VCM).

¹ El Código está disponible en varios idiomas en: https://icoca.ch/en/the_icoc.

² Véase: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Sección 9.3 (Competencia, capacitación y concienciación); Anexo A.9.1.1 (Establecimiento de normas de comportamiento y códigos de conducta ética); Anexo A.9.2.2 (Selección, verificación de antecedentes y escrutinio del personal), y Anexo A.9.3 (Competencia, capacitación y concienciación). Véase también: ISO 18788:2015(E), Sección 7.2.2 (Identificación de competencia); Anexo A.6.1.2.1 (General); Anexo A.7.2 (Competencia); Anexo A.8.2 (Establecimiento de normas de comportamiento y códigos de conducta ética), y Anexo A.8.6.2.2 (Selección, verificación de antecedentes y escrutinio del personal).

³ Véase el párrafo 3, Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de explotación y abuso sexuales con la participación de asociados en la ejecución: «Las Naciones Unidas no se asocian con entidades que no abordan la explotación y los abusos sexuales a través de medidas preventivas, investigaciones y medidas correctivas adecuadas. Tales incumplimientos constituirán motivos para la terminación de cualquier acuerdo de cooperación con las Naciones Unidas». En: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_final.pdf.

2. Definiciones

El Boletín 13 del Secretario General de las Naciones Unidas (2003) define la explotación sexual como «todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona». Define el abuso sexual como «toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción».⁴

El riesgo de explotación y abuso sexuales aumenta cuando las empresas no abordan los actos de acoso sexual u operan en entornos en los que persiste la desigualdad de género. El acoso sexual está explícitamente prohibido en el párrafo 38 del Código y se define en el Boletín 5 del Secretario General de las Naciones Unidas (2008).⁵

La EAS tiene efectos psicológicos, físicos y sociales traumáticos en los supervivientes. Además, es probable que cause graves consecuencias negativas operativas, financieras, legales o en la reputación de las empresas de seguridad privada (ESP) que la toleran.

⁴ Naciones Unidas, Boletín del Secretario General, Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales, ST/SGB/2003/13, 9 de octubre de 2003, Sección 1, p.1. En: <https://undocs.org/es/ST/SGB/2003/13>.

⁵ Naciones Unidas, Boletín del Secretario General, Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder, ST/SGB/2008/5, 11 de febrero de 2008. La Sección 1.3, p. 1, declara lo siguiente: «El acoso sexual es cualquier avance sexual, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual no deseados, o cualquier otra conducta de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse que cause ofensa o humillación a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo. Si bien típicamente involucra un patrón de comportamiento, puede configurarse como un solo incidente. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del mismo sexo o del sexo opuesto. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores». En: <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>.

3. Políticas y procedimientos

Directriz. Declarar y difundir los requisitos de PEAS en las políticas y los procesos internos que se desarrollan en consulta con el personal, y adoptar un plan de implementación.

Para evitar que se produzca la EAS y abordar adecuadamente los incidentes potenciales, las Empresas Miembros de la ICoCA deben articular los requisitos y procesos de PEAS con claridad en sus políticas internas, independientemente de si el Gobierno o los requisitos de licencia lo exigen.⁶ Esto se puede lograr desarrollando una política específica de PEAS o incorporando PEAS en políticas y procedimientos existentes.

Entrevista con una ESP

«Una estrategia adecuada de PEAS debe incluir los siguientes elementos: política de reclutamiento; inducción y capacitación; gestión del desempeño; denuncia de irregularidades; disciplina y reclamaciones/denuncias; acuerdos de asociación; implementación, seguimiento y revisión de políticas, y presupuesto para la implementación.»

En ambos casos, el personal de la empresa en todos los niveles debe contribuir activamente y participar en el proceso de desarrollo de políticas. La adopción de un enfoque participativo permitirá a la empresa desarrollar políticas que reflejen las opiniones y expectativas de los empleados, así como la cultura local y las realidades operativas. Además, el personal se mostrará más consciente y comprenderá la necesidad de abordar la EAS con eficacia.

Las empresas deben tener en cuenta el contexto y la cultura locales al implementar políticas de PEAS. Sin embargo, en ningún momento, la consulta o la sensibilidad cultural deben comprometer las normas de conducta fundamentales. La tolerancia cero y la responsabilidad total siempre deben guiar tanto el desarrollo como la implementación de las políticas de PEAS.

Entrevista con una ESP

«La única forma de prevenir la EAS es mediante la promoción de una cultura de empresa que muestre preocupación por estos problemas [cambio cultural] y una dirección sólida que dé el ejemplo.»

Las características de una política de PEAS se exponen con más detalle en las secciones que siguen.

Qué hacer

1. **Desarrollar una política específica de PEAS o incorporar PEAS en políticas y procedimientos existentes** en consulta con el personal. Aclarar:
 - Qué es la EAS y su prohibición en todo momento tanto en la empresa como en sus operaciones.

⁶ Véase también: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Sección 9.3 (Competencia, capacitación y concienciación); e ISO 18788:2015(E), Sección 7.2.2 (Identificación de competencia) y Anexo A.6.1.2.1 (General).

- Las normas de conducta aplicables al personal con respecto a la EAS.
 - A quién se aplica la política. Idealmente, debería aplicarse a todas las personas contratadas por la empresa, independientemente de la naturaleza de la relación laboral, incluidos los consultores, los pasantes y el personal de apoyo temporal.
 - Los procedimientos correctos para denunciar casos de supuesta EAS.
 - Las consecuencias disciplinarias y jurídicas de violar las normas de conducta de PEAS.
 - Las responsabilidades de la dirección para hacer cumplir las normas y promover una cultura de la empresa que prevenga y aborde los actos de EAS.⁷
2. **Desarrollar un plan de trabajo para implementar la política de PEAS** que identifique lo siguiente:
 - Metas y objetivos.
 - Las responsabilidades de las personas y los departamentos.
 - Los factores de riesgo que pueden dificultar la implementación de la política y las respuestas planificadas.
 - Indicadores para medir el progreso.
 - Necesidades presupuestarias relevantes.
 3. **Vigilar constantemente la implementación del plan de trabajo y revisar en forma periódica la política** para garantizar que tanto el plan como la política sigan siendo efectivos y relevantes para las operaciones de la empresa.

⁷ Por ejemplo, podría esperarse que los gerentes aumenten la concienciación acerca de los riesgos y las consecuencias de la EAS, realicen capacitaciones, evalúen las denuncias, protejan a los testigos o tomen medidas disciplinarias contra los perpetradores.

4. Códigos de conducta

Directriz. Prohibir explícitamente la EAS en el código de conducta de la empresa y establecer las responsabilidades de los empleados con respecto a esta.

El instrumento que establece las normas de conducta que se espera que el personal siga es generalmente el código de conducta de la empresa, a veces también llamado 'código de ética' o 'código de comportamiento'. Las normas de la industria reconocidas por la Junta para la Certificación de la ICoCA exigen expresamente que las empresas adopten un código de conducta.⁸ Estos códigos sirven para varios propósitos. Establecen normas de conducta profesional que evitan el comportamiento indebido y promueven las buenas prácticas; guían la toma de decisiones diarias, y comunican los valores y compromisos de una empresa tanto interna como externamente.⁹ Es esencial que todas las Empresas Miembros de la ICoCA prohíban explícitamente la explotación y los abusos sexuales en sus códigos de conducta internos.¹⁰

Los códigos de conducta de la empresa deben ser comprensibles para el personal. Deben estar escritos de manera simple y concisa y, cuando una empresa opera en diversos entornos, deben traducirse a los idiomas locales.

Qué hacer

1. Adoptar un código de conducta de la empresa que aclare que:

- La explotación sexual y el abuso sexual son graves violaciones de los derechos humanos,¹¹ y cuando se cometen en el contexto de conflictos armados, en ciertas circunstancias, también pueden infringir las normas del derecho internacional humanitario.¹²
- Ciertas formas de EAS son delitos en la legislación nacional y pueden incurrir en responsabilidad penal.
- La prohibición de beneficiarse de la explotación sexual en el párrafo 38 del Código cubre el uso de prostitutas, independientemente de si la prostitución es legal o ilegal en el área de operaciones.

⁸ Véase: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Sección 9.1.2 (Establecimiento de normas de comportamiento y códigos de conducta ética); ISO 18788:2015(E), Sección 8.2 (Establecimiento de normas de comportamiento y códigos de conducta ética); e ISO 28007-1:2015(E), Sección 4.1.7 (Funciones organizacionales, responsabilidades y autoridades). Para obtener más información acerca de las normas reconocidas por la ICoCA, véase: <https://icoca.ch/en/icoca-recognized-standards>.

⁹ Ethics and Compliance Initiative (ECI), *Why Have a Code of Conduct?* En: <http://www.ethics.org/resources/free-toolkit/code-of-conduct>.

¹⁰ Véanse también ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Anexo A.9.1.1 (Establecimiento de normas de comportamiento y códigos de conducta ética); e ISO 18788:2015(E), Anexo A.8.2 (Establecimiento de normas de comportamiento y códigos de conducta ética).

¹¹ Véase Academia de Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos de Ginebra, *What amounts to 'a serious violation of international human rights law'? An analysis of practice and expert opinion for the purpose of the 2013 Arms Trade Treaty* (Exposición informativa de la Academia, N.º 6), p. 38. En: https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Publications/Academy%20Briefings/Briefing%206%20What%20is%20a%20serious%20violation%20of%20human%20rights%20law_Academy%20Briefing%20No%206.pdf.

¹² Véase Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), *Rule 93. Rape and Other Forms of Sexual Violence* (Base de datos sobre derecho internacional humanitario consuetudinario). En: https://ihl-databases.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/v1_rul_rule93.

- Cada empleado tiene el deber de cumplir con el código de conducta de la empresa y de contribuir a un entorno que prevenga y aborde los actos de EAS, incluso mediante la denuncia de incidentes y preocupaciones y la cooperación en investigaciones internas y externas.
 - Cualquier forma de EAS constituye una falta grave que traiciona los valores de la empresa, y es probable que dañe su reputación. Por lo tanto, los abusos de EAS están sujetos a severas medidas disciplinarias, incluido el despido.
2. **Traducir el código de conducta de la empresa a un idioma que el personal entienda.**

5. Reclutamiento, evaluación del desempeño y disciplina

Directriz. Incorporar PEAS en los procesos de reclutamiento y evaluación del desempeño y establecer procedimientos disciplinarios para responder a las violaciones.

El reclutamiento efectivo, una evaluación del desempeño claramente definida y los procedimientos disciplinarios son elementos vitales de las políticas para prevenir y abordar la EAS. Los procesos de selección y escrutinio basados en los principios de PEAS eliminan a los candidatos que podrían no cumplir con las normas de conducta esperadas,¹³ mientras que la evaluación del desempeño y los procedimientos disciplinarios le permiten a la empresa evaluar la contribución que hace el personal a la implementación de la política de PEAS, así como responder rápida y efectivamente a las violaciones.

Para garantizar el reclutamiento efectivo de personal, los departamentos de recursos humanos (RR. HH.) de las empresas deben incluir profesionales con conocimiento y comprensión de los asuntos de EAS que puedan identificar y analizar las preocupaciones pertinentes.

Las empresas deben ser conscientes de que la EAS también puede ocurrir durante el reclutamiento. Por ejemplo, un(a) reclutador(a) puede explotar su posición de poder para solicitar favores sexuales de los solicitantes a cambio de un empleo.

Entrevista a una organización de la sociedad civil

«[En mi país] la EAS es más bien un problema interno [en referencia a la explotación sexual de mujeres vulnerables durante el reclutamiento o posteriormente] que un problema externo [en relación con los abusos contra las comunidades locales] para las empresas de seguridad privada. La industria está muy dominada por los hombres [...] Las empresas no adoptan medidas de género específicas para proteger a las mujeres y, a menudo, las exponen a riesgos significativos.»

Para reducir este riesgo, las Empresas Miembros de la ICoCA deben garantizar que sus procesos de contratación sean transparentes y justos. En la medida en que limita el dominio masculino, asegurar la diversidad de género en los departamentos de recursos humanos también puede reducir la incidencia de EAS.

Qué hacer

1. Integrar un enfoque de PEAS en el proceso de reclutamiento.

- Si la empresa utiliza un formulario de solicitud de empleo estándar, pedir a los solicitantes que indiquen si han estado involucrados en abusos de EAS en el pasado.
- En las entrevistas, hacer preguntas para evaluar si es probable que los candidatos cumplan con las normas de conducta, incluida la PEAS, y evaluar sus respuestas.¹⁴

¹³ Véase: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Anexo A.9.2.2 (Selección, verificación de antecedentes y escrutinio del personal); e ISO 18788:2015(E), Anexo A.8.6.2.2 (Selección, verificación de antecedentes y escrutinio del personal).

¹⁴ Por ejemplo, los entrevistadores pueden presentar diferentes escenarios a los candidatos y pedirles que indiquen qué comportamiento es adecuado en las circunstancias descritas.

- Solicitar a los candidatos que proporcionen al menos dos referencias y pedir a las personas que dan las referencias que evalúen la capacidad de los candidatos para respetar las normas de conducta, incluso si los candidatos han sido alguna vez acusados de delitos de EAS o se han enfrentado a procedimientos disciplinarios relacionados con esto.¹⁵
 - Realizar verificaciones de antecedentes en cooperación con la policía, otras autoridades nacionales competentes o asociaciones de la industria local, según corresponda.¹⁶
 - Investigar los vacíos en la historia laboral de los solicitantes para verificar que no hayan sido encarcelados por delitos relacionados con la EAS.
 - Cuando se ofrezca el contrato, proporcionar al candidato seleccionado una copia del código de conducta de la empresa. Garantizar que él o ella tenga el tiempo adecuado para leer y entender sus disposiciones y darle la oportunidad de hacer preguntas y solicitar aclaraciones. Pedirle que firme una declaración en la que confirme que ha leído y comprendido las disposiciones del código de conducta de la empresa y que se compromete a cumplirlas.
 - En el caso de los gerentes, incluir cláusulas en sus contratos que especifiquen su responsabilidad de promover y respetar el código de conducta de la empresa, incluidas sus disposiciones acerca de la PEAS.
2. **Incorporar la PEAS en los procedimientos de evaluación del desempeño** teniendo en cuenta lo siguiente respecto de los miembros del personal:
- Participación en la capacitación de PEAS.
 - Adhesión a los valores establecidos en el código de conducta de la empresa.
 - Contribución general a la creación de un entorno que previene y aborda la EAS.
3. **Establecer procedimientos disciplinarios para los abusos de EAS y comunicarlos al personal.**
- Describir en las reglas y regulaciones del personal las posibles consecuencias de violar las normas incluidas en el código de conducta de la empresa.¹⁷
 - Dejar en claro que todos los casos de EAS están sujetos a medidas disciplinarias severas.
 - Exigir a los gerentes que impongan medidas disciplinarias adecuadas al personal bajo su supervisión que cometa actos de EAS.
 - Garantizar que la dirección de la empresa imponga medidas disciplinarias adecuadas a los gerentes que hayan tolerado, facilitado o participado en la EAS.

¹⁵ Las leyes de privacidad de datos pueden prohibir la recopilación de dicha información sin el consentimiento explícito del candidato. En tales casos, las Empresas Miembros de la ICoCA deben obtener el consentimiento por escrito de los solicitantes antes de comunicarse con las personas que dan las referencias y compartir la declaración de consentimiento de los candidatos con estas personas.

¹⁶ Cuando los registros documentales no estén disponibles o no sean confiables, utilizar cualquier fuente confiable de la comunidad local, del Gobierno o no gubernamental para corroborar la capacidad del solicitante para realizar tareas de acuerdo con las normas establecidas.

¹⁷ Las medidas disciplinarias pueden abarcar desde una reprimenda oral o escrita hasta la suspensión, la repatriación o el despido.

6. Capacitación y concienciación

Directriz. Proporcionar capacitación inicial y continua sobre PEAS. Asegurarse de que el personal conozca las normas de conducta relevantes, los compromisos de la empresa y los mecanismos establecidos para abordar los abusos.

Debido a que muchos miembros del personal pueden no estar familiarizados con los conceptos de EAS o los instrumentos disponibles para prevenirlos y abordarlos, la capacitación sobre PEAS es crucial, tanto para familiarizar al personal con las normas de PEAS como para garantizar que los servicios de seguridad privada se brinden de manera responsable.¹⁸

La capacitación sobre PEAS puede incluirse en un módulo más amplio de derechos humanos y debe ser un elemento de la capacitación de inducción y actualización para todo el personal. Idealmente, la capacitación de inducción debería ocurrir antes de que los nuevos empleados comiencen a desempeñar sus funciones. Esto establece expectativas y resalta la determinación de la empresa de hacer cumplir las normas. La capacitación de actualización posteriormente ayuda al personal a profundizar su concienciación en cuanto a los conceptos de PEAS como parte de su educación continua. El personal debe participar en cursos de actualización al menos una vez al año. Ambos tipos de capacitación tienen como objetivo lo siguiente:

1. Aumentar el conocimiento y la comprensión de los empleados acerca de la EAS y sus dinámicas.
2. Familiarizar al personal con las políticas de PEAS de la empresa y los marcos legales nacionales e internacionales relevantes para la EAS.
3. Garantizar que el personal entienda los procedimientos para responder a casos de EAS e informar sobre estos.
4. Hacer que el personal sea consciente de sus propias funciones y responsabilidades para prevenir y abordar la EAS.
5. Ayudar al personal a identificar posibles vulnerabilidades o áreas de riesgo en sus operaciones diarias en relación con la EAS.
6. Generar comentarios y sugerencias del personal que puedan ayudar a la empresa a actualizar y mejorar sus políticas y procedimientos de PEAS.

Qué hacer

1. **Proporcionar capacitación inicial y continua sobre PEAS al personal.**
 - Explicar la definición y el concepto de explotación sexual y abuso sexual, y sus características, tal como se establece en particular en el Boletín del Secretario General de la ONU número 13 de 2003.¹⁹

¹⁸ Véase también: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Anexo A.9.3 (Competencia, capacitación y concienciación); e ISO 18788:2015(E), Anexo A.7.2 (Competencia).

¹⁹ La explotación sexual y el abuso sexual difieren. Las diferencias de poder o confianza entre el superviviente y el perpetrador, así como los motivos de lucro, siempre están presentes en los casos de explotación sexual, ya sea que se haya producido o se haya intentado la explotación. Los casos de abuso sexual no necesariamente implican intrusión física por la fuerza; la mera amenaza de un acto sexual forzado, cuando se hace en el contexto de condiciones desiguales o coercitivas, se considera suficiente para constituir un abuso.

- Dejar en claro que 'beneficiarse' de la explotación sexual incluye el uso de prostitutas, tanto si la prostitución es legal o no en el área de operaciones.²⁰
 - Describir los factores de riesgo y las dinámicas que subyacen a la incidencia de la EAS.²¹
 - Mostrar el impacto de la EAS en los supervivientes²² y por qué a menudo les resulta difícil denunciar los abusos que sufrieron.²³
 - Destacar el daño potencial a la empresa en relación con actos de EAS cometidos por el personal.²⁴
 - Subrayar la prohibición de la EAS de la empresa y las normas de conducta que se espera que el personal observe, según lo establecido en el código de conducta de la empresa y las leyes nacionales e internacionales relevantes.
 - Describir las medidas disciplinarias que se pueden imponer al personal declarado culpable de violar las normas de conducta de PEAS.²⁵
 - Explicar los mecanismos que están disponibles para denunciar casos de EAS y proteger a los supervivientes, denunciadores y testigos.²⁶
2. **Proporcionar capacitación específica a los gerentes** acerca de cómo implementar políticas y procedimientos de PEAS y acerca de su responsabilidad de crear un entorno que prevenga y aborde los incidentes de EAS. Después de la capacitación, los gerentes deben poder realizar lo siguiente:
 - Identificar signos de advertencia de EAS, y así mejorar la detección y la denuncia de casos.
 - Gestionar adecuadamente los informes y denuncias de EAS.
 3. **Adaptar el contenido de la capacitación al entorno operativo**, con el fin de mejorar su eficacia, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - Factores de riesgo locales de EAS identificados en la evaluación de riesgos para la operación.
 - Expectativas y prácticas culturales tanto de las comunidades locales como de quienes asisten a la capacitación.
 4. **Considerar contar con el apoyo de expertos en la materia o de organizaciones de la sociedad civil locales**, que puedan brindar experiencia acerca de PEAS y ayudar a desarrollar material de capacitación y brindar capacitaciones.
 5. **Invitar a un directivo superior para que abra y cierre la sesión de capacitación** para enfatizar el compromiso de la empresa con la PEAS.

²⁰ El argumento es que la prostitución persiste porque quienes prestan servicios sexuales a menudo son vulnerables, carecen de opciones económicas o se sienten obligados a participar en actos sexuales para sobrevivir. Si bien una empresa no puede evaluar la situación real de quienes prestan servicios sexuales, debe garantizar que ni la conducta de la empresa ni la conducta de su personal exacerben la vulnerabilidad de las personas con quienes interactúan.

²¹ Estos incluyen las desigualdades de poder y género presentes en cada sociedad y entorno operativo.

²² Este incluye consecuencias psicológicas, físicas y sociales.

²³ Las razones incluyen: el temor a las represalias; la vergüenza; el temor a las consecuencias sociales o la pérdida de reputación; la pobreza o la dependencia económica; la falta de confianza en los mecanismos disponibles o de información sobre estos; la obediencia a las costumbres o prácticas locales que aprueban la EAS o desalientan las denuncias, etc.

²⁴ Los daños pueden ser relativos a la reputación o de naturaleza operativa, financiera o legal.

²⁵ Estas pueden incluir tanto medidas disciplinarias de la empresa como procesamiento penal.

²⁶ Por ejemplo, los mecanismos de denuncia, los programas para ayudar y compensar a los supervivientes, los procedimientos de denuncias de irregularidades y las políticas para proteger a las víctimas y los testigos de las represalias.

6. Utilizar instrumentos adicionales para aumentar la concienciación del personal.

Por ejemplo:

- Exhibir el código de conducta de la empresa en los espacios de oficina.
- Usar carteles, folletos y tarjetas de sensibilización para promover las normas de conducta y explicar cómo informar incidentes o preocupaciones sobre EAS.
- Incluir temas de PEAS en la agenda de las reuniones del personal y las discusiones grupales.

7. Diseño de operación y evaluación de riesgos

Directriz. Identificar y abordar los riesgos de EAS antes de cada operación.

Las Empresas Miembros de la ICoCA tienen la responsabilidad de ejercer la diligencia debida en la prestación de sus servicios. Al reconocer los riesgos que plantea la EAS, que las empresas se han comprometido a operar con los estándares más altos y que los clientes exigen cada vez más que las empresas adopten las salvaguardias adecuadas para evitar estos tipos de abuso, las Empresas Miembros de la ICoCA deben evaluar cuidadosamente los riesgos y preocupaciones de EAS antes de cada operación a través de análisis independientes y consultas con sus clientes. Durante las evaluaciones de riesgos de derechos humanos (HRRA) realizadas para sus operaciones, las empresas deben identificar posibles factores de EAS internos y externos que podrían poner en riesgo la implementación del contrato, e introducir medidas que aborden los riesgos identificados.

Buena práctica

Una buena práctica identificada por la ICoCA durante las misiones de campo es la provisión de transporte de puerta a puerta para las guardias mujeres en el turno de noche.

Qué hacer

1. **Llevar a cabo evaluaciones de riesgo de EAS** para identificar lo siguiente:
 - Los factores de riesgo específicos de la EAS en el entorno operativo.²⁷
 - Factores de riesgo específicos internos y externos de EAS asociados a la operación.²⁸
 - La probable incidencia de EAS y el nivel de riesgo, en una escala predeterminada (es decir, insignificante, bajo, medio, alto, extremadamente alto).
 - Quién tiene mayor riesgo de EAS en el contexto de la operación.²⁹
 - Los impactos que los supervivientes de EAS probablemente experimenten.³⁰
 - Qué tipos de asistencia es probable que necesiten los supervivientes de EAS y qué servicios están disponibles para la operación.
 - La calidad de dichos servicios y su accesibilidad.
 - La efectividad de las medidas de mitigación de riesgos existentes, y la necesidad de ajustarlas o de adoptar medidas adicionales.
 - El personal o el departamento responsables de adoptar y supervisar las medidas de mitigación de riesgos en el curso de la operación.

²⁷ Estos podrían incluir importantes desigualdades de poder y género en la sociedad local, marcos de responsabilidad débiles o una cultura de impunidad para los perpetradores de EAS, por ejemplo.

²⁸ Los riesgos de EAS pueden ser más altos, por ejemplo, en entornos que son en particular complejos e inseguros, en lugares remotos en los que el personal se encuentra relativamente sin supervisión, o en los que el personal está separado de su familia durante largos períodos.

²⁹ Las personas con mayor riesgo podrían incluir personal femenino, niños y miembros marginados o vulnerables de las comunidades locales, por ejemplo.

³⁰ Preste especial atención a los impactos sociales porque estos difieren de un lugar a otro.

- El plazo para adoptar medidas de mitigación de riesgos.
 - Si los riesgos residuales son tolerables.
2. **Considerar contar con el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil locales** para identificar riesgos y evaluar si las medidas de mitigación de riesgos adoptadas son efectivas y adecuadas en el contexto local.

8. Acuerdos con socios y subcontratistas

Directriz. Antes de cada operación, evaluar la capacidad de los socios y subcontratistas para cumplir con las normas de conducta de PEAS. Exigir que los socios y subcontratistas se comprometan explícitamente con estas normas y vigilar su cumplimiento.

Las empresas de seguridad privada a veces trabajan a través de subcontratistas o acuerdos de asociación con otras empresas de seguridad. Antes de que comiencen dichas operaciones, y para garantizar que se realicen de manera responsable, las Empresas Miembros de la ICoCA deben evaluar hasta qué punto sus socios o subcontratistas pueden cumplir con las normas de conducta establecidas en el Código y en el código de conducta de la empresa.

Los socios y los subcontratistas deben estar obligados por contrato a cumplir con estas normas.³¹

El Código

50. Las empresas firmantes ejercerán la diligencia debida en la selección, verificación de los antecedentes y la evaluación continuada del rendimiento de todo el personal subcontratado que preste servicios de seguridad.

51. Conforme al principio número 13 de este Código, las empresas firmantes requerirán de su personal, del personal subcontratado y de terceros que presten servicios de seguridad en virtud de contratos firmados con las empresas firmantes, que actúen de acuerdo con los principios derivados de este Código [...].

El objetivo es garantizar que todas las personas o entidades contratadas para brindar servicios de seguridad, trabajen o no para una Empresa Miembro de la ICoCA, conozcan los requisitos de PEAS y estén adecuadamente capacitadas y equipadas para respetar las normas relevantes.

Qué hacer

1. **Antes de una operación, evaluar si es probable que los socios o subcontratistas cumplan con las normas de conducta de PEAS.** Considerar:
 - La efectividad del sistema interno de gestión de la contraparte para prevenir y abordar los abusos de EAS. En particular, verificar si la empresa ha adoptado y aplicado un código de conducta de la empresa que prohíba explícitamente la EAS, y si sus políticas y procedimientos internos abordan la EAS según lo recomendado en estas directrices.
 - Los antecedentes del socio o del subcontratista con respecto a los casos de EAS, y las medidas que han adoptado para responder a los incidentes y evitar que vuelvan a ocurrir.
 - La calidad y la frecuencia de la capacitación sobre PEAS que los socios o subcontratistas brindan a su personal.

³¹ Véase también: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), Sección 8.3 (Externalización y subcontratación); e ISO 18788:2015(E), Sección 7.1.2.4 (Externalización y subcontratación).

2. **Incluir cláusulas de PEAS en acuerdos con socios y subcontratistas** y considerar que la validez del contrato esté condicionada a su aceptación.
 - Si el código de conducta del socio o subcontratista no hace referencia a PEAS, o no lo hace de manera adecuada, considerar la posibilidad de insertar referencias al código de conducta o a la política de PEAS de su propia empresa, y solicitar al socio o subcontratista que firme una declaración que indique que conoce y se compromete a cumplir con las normas de comportamiento esperadas.
 - Cuando el personal del socio o el subcontratista necesite capacitación adicional sobre PEAS, dejar claro cómo y cuándo se proporcionará esta.³²
 - Definir en términos claros cómo se gestionarán las denuncias de EAS por actos cometidos por el personal del socio o el subcontratista.³³
 - Identificar las sanciones que pueden imponerse por violaciones de las normas de conducta de PEAS, tanto a los perpetradores individuales como potencialmente al socio o subcontratista.
3. **Vigilar constantemente la implementación de las cláusulas de PEAS incluidas en el contrato** y, si se detectan deficiencias, tomar las medidas adecuadas para abordarlas sin demora.

³² Por ejemplo, pueden organizarse sesiones de capacitación para el personal de ambas empresas; o se le puede pedir al socio o subcontratista que organice capacitaciones adicionales sobre PEAS para su personal.

³³ Aclarar si las denuncias de EAS que surjan en el contexto de operaciones conjuntas se procesarán a través del mecanismo de presentación de reclamaciones de la empresa del contratista principal. Si no es así, aclare cómo se coordinarán los diferentes mecanismos de presentación de reclamaciones de las empresas.

9. Denuncias e investigaciones de EAS

Directriz. Adoptar un enfoque centrado en el superviviente en torno a las denuncias de EAS e informar los casos de violencia sexual a las autoridades competentes.

Incluso cuando una empresa ha adoptado e implementado una política integral de PEAS y ha cumplido con las normas internacionales y con sus obligaciones según la legislación nacional aplicable, los abusos de EAS aún pueden ocurrir en la empresa o en sus operaciones. El mecanismo de presentación de reclamaciones de una empresa es el principal instrumento para recopilar acusaciones de EAS, a través de denuncias presentadas por el personal de la empresa o por terceros (individuos, comunidades, clientes, autoridades civiles o militares, proveedores, gremios, ONG, etc.).³⁴

Debido a que las denuncias de EAS son característicamente complejas y personales, las Empresas Miembros de la ICoCA deben asegurarse de que los mecanismos de presentación de reclamaciones de su empresa cuenten con disposiciones específicas para tratar con este tipo de acusaciones.

Entrevista con una ESP

Las empresas de seguridad privada «deben cubrir este aspecto [es decir, la explotación y los abusos sexuales] explícitamente en su mecanismo de presentación de reclamaciones».

Es especialmente importante adoptar un enfoque centrado en el superviviente. El objetivo debe consistir en proteger a la persona que ha sufrido abusos y asegurarse de que el proceso de reclamación no exacerbe, de manera evitable, su trauma.³⁵ Este objetivo debe pasar por todas las etapas del proceso de presentación y evaluación de denuncias.

Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de explotación y abuso sexuales con la participación de asociados en la ejecución, párrafo 5

«Un enfoque centrado en la víctima guía la prevención de la EAS y la respuesta a esta por parte de las Naciones Unidas, mediante el cual la víctima está informada, participa en el proceso de toma de decisiones y brinda su consentimiento sobre el posible uso y divulgación de su información.»

³⁴ Esta guía se centra en elementos relevantes para las denuncias de EAS. Para obtener más información sobre cómo establecer y mantener efectivamente los mecanismos de presentación de reclamaciones, véase ICoCA, *Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*, e ICoCA, *Orientación interpretativa: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*. Ambos pueden encontrarse en: <https://icoca.ch/en/guidance>.

³⁵ Para obtener más información sobre el enfoque centrado en el superviviente, consulte ONU Mujeres, Centro Virtual de Conocimiento para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres y Niñas. En: <http://www.endvawnow.org/es/articles/652-survivor-centred-approach.html>.

Qué hacer

1. **Adoptar un enfoque centrado en el superviviente** mediante lo siguiente:
 - Priorizar los derechos, las necesidades y los deseos del superviviente.³⁶
 - Respetar la privacidad del superviviente y sus necesidades de confidencialidad.
 - Mantener informado al superviviente de manera proactiva sobre el estado de la investigación de la empresa y los esfuerzos relacionados para resolver su denuncia.
 - Permitir que el superviviente proporcione información.
2. **Tener en cuenta la gravedad y la naturaleza de la EAS al designar al equipo de investigación.**³⁷
 - Asegurarse de que el equipo de investigación incluya al menos dos investigadores que tengan capacitación específica en la investigación de EAS y una comprensión profunda del entorno operativo en el que se produjo el presunto abuso.³⁸
 - Nombrar investigadores que puedan involucrarse de manera significativa con el superviviente y que puedan inspirar confianza en él o ella.³⁹
 - Nombrar al menos a un investigador que sea independiente de la cadena de presentación de informes inmediata.
 - Nombrar al menos a un gerente que sea responsable de supervisar la conducción adecuada de la investigación, y que tome decisiones estratégicas e informe (según sea necesario) a la dirección de la empresa.⁴⁰
3. **Diseñar una investigación de valor** que sea:⁴¹
 - **Oportuna.** La investigación debe iniciarse inmediatamente después de recibir la denuncia y concluirse a la brevedad.
 - **Exhaustiva.** La investigación debe recopilar y evaluar la información de manera bien planificada, precisa y exhaustiva.
 - **Imparcial.** La investigación debe ser objetiva e independiente, libre de sesgos o intereses personales.
 - **Documentada.** El proceso de investigación, las pruebas reunidas y las conclusiones alcanzadas deben documentarse.
 - **Segura.** La investigación debe garantizar la confidencialidad, identificar los riesgos para el denunciante y los testigos, así como para sus familiares y

³⁶ Véase también, IASC, *Global Standard Operating Procedures on inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms* (2016), p. 18. En: <https://interagencystanding-committee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>.

³⁷ En cuanto al nombramiento del equipo de investigación, véase Consejo Internacional de Organizaciones Voluntarias, *Building Safer Organisations Guidelines: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*, pp. 16-17. En: <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>.

³⁸ Considere realizar designaciones externas si estas habilidades no están disponibles en la empresa.

³⁹ Tanto el género como la edad pueden ser relevantes. Por ejemplo, cuando existan diferencias sustanciales de tratamiento y percepción social entre mujeres y hombres, designe investigadores que respondan a las preferencias de género del superviviente. Por razones similares, el nombramiento de los investigadores puede requerir tener en cuenta la edad.

⁴⁰ La inclusión de un gerente refuerza el compromiso de la empresa y garantiza que el caso se tome seriamente. La persona designada puede ser el oficial de reclamaciones si él o ella cumple con los requisitos de la función.

⁴¹ Véase también: Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales, *Model Complaints and Investigation Procedures and Guidance Related to Sexual Abuse and Sexual Exploitation* (2004), p. 31. En: http://www.psea-taskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtotheadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf.

pertenencias, y adoptar las medidas adecuadas para brindar protección y prevenir las represalias de acuerdo con el procedimiento de presentación de reclamaciones de la empresa.⁴²

4. **Tomar las medidas disciplinarias adecuadas contra el perpetrador** si la denuncia está fundamentada.⁴³
5. **Informar todos los casos de violencia sexual a las autoridades competentes** según lo prescrito en el párrafo 38 del Código, de acuerdo con los deseos del superviviente y la evaluación descrita en la Sección 3.1.4 de la *Orientación de la ICoCA sobre los mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas*.⁴⁴
6. **Investigar las razones de la incidencia de la EAS** y evaluar si es necesario adoptar medidas adicionales de mitigación de riesgos para evitar que vuelva a ocurrir.

Entrevista con una ESP

«En realidad, gran parte de esta actividad [es decir, la explotación y los abusos sexuales] ya es ilegal o es una violación de la ley laboral, pero las empresas no informan los problemas a la policía o no toman las medidas disciplinarias apropiadas de la empresa.»

⁴² Véase la Sección 3.2.2 de ICoCA, *Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*. En: <https://icoca.ch/en/guidance>.

⁴³ Véase la Sección 5 de estas directrices.

⁴⁴ Véase ICoCA, *Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*. En: <https://icoca.ch/en/guidance>.

10. Asistencia a los supervivientes

Directriz. Considerar brindar asistencia adecuada a los supervivientes de EAS para mitigar sus efectos dañinos.

Cuando se informa un acto potencial de EAS, a través del mecanismo de presentación de reclamaciones de la empresa o de otro medio formal o informal de presentación de informes, las Empresas Miembros de la ICoCA deben priorizar las necesidades del superviviente y considerar brindar el apoyo y la asistencia necesarios para mitigar los efectos del presunto abuso. Como se mencionó anteriormente, las Empresas Miembros de la ICoCA deben haber identificado las necesidades potenciales de los supervivientes y los servicios disponibles para responder a los incidentes de EAS durante la fase de diseño de sus operaciones.⁴⁵ Este ejercicio de mapeo orientará a las empresas durante el diseño de planes y estrategias de PEAS.

A los efectos de estas directrices, 'asistencia' es un concepto más amplio que 'recurso'. Los recursos están vinculados a la resolución de una denuncia, mientras que 'asistencia' se refiere a cualquier forma de apoyo que pueda necesitar un superviviente como consecuencia del abuso que ha sufrido. Entendida de esta manera, la asistencia a supervivientes incluye la asistencia tanto inmediata como a largo plazo. La asistencia inmediata satisface las necesidades inmediatas después de un presunto abuso y, por su naturaleza, precede a la resolución de cualquier reclamación o denuncia. La asistencia a largo plazo, por otro lado, aborda las consecuencias perdurables de la EAS después de que se haya verificado una acusación, y puede ser parte del recurso ofrecido como una resolución de la denuncia.

Qué hacer

1. **Considerar brindar asistencia inmediata y a largo plazo a los supervivientes de EAS**, incluido lo siguiente:
 - **Asistencia médica**, especialmente para tratar lesiones y prevenir enfermedades de transmisión sexual.⁴⁶
 - **Apoyo psicológico**, con el fin de abordar los efectos de la EAS sobre la salud mental.⁴⁷
 - **Asistencia de seguridad**, con el fin de proteger a los supervivientes de las represalias o las consecuencias sociales de informar sobre EAS.
 - **Asistencia material**.⁴⁸
 - **Apoyo legal**, con el fin de informar a los supervivientes de sus derechos, asesorarlos en cuanto a los mecanismos disponibles para obtener recursos, y ayudarlos a acceder a estos mecanismos.
2. **Diseñar estrategias de asistencia para satisfacer las necesidades específicas, los deseos y los mejores intereses del superviviente**, teniendo en cuenta su situación personal, así como la edad, el género, la etnia y la cultura.

⁴⁵ Véase la Sección 7 de estas directrices.

⁴⁶ Se debe proporcionar asistencia médica inmediatamente después del abuso sexual, ya que la mayoría de los tratamientos no son efectivos si no se administran dentro de las 72 horas.

⁴⁷ Estos pueden incluir: depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático, temor o sentimientos de culpa o vergüenza.

⁴⁸ Esto puede incluir ayuda financiera de emergencia, refugio, vestimenta o alimentos.

3. **Respetar los derechos del superviviente** a recibir información, a recibir un trato digno y a participar en todas las etapas del proceso de provisión de asistencia.
4. **Evaluar si la asistencia provista fue adecuada y efectiva**, con el fin de mejorar el apoyo futuro.

11. Conclusión

El riesgo de EAS es una preocupación importante para los clientes que contratan servicios de seguridad privada, así como para los proveedores de seguridad y las entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de las normas de conducta, como la Asociación del Código de Conducta Internacional.

Cuando se unen a la ICoCA, las Empresas Miembros se comprometen a cumplir con los requisitos del Código y los procedimientos relacionados para evaluar el desempeño y el cumplimiento. En casos de incumplimiento, estos procedimientos prevén la posible remisión de las empresas a la Junta Directiva y el inicio de un proceso de suspensión como último recurso.⁴⁹

Estas directrices proporcionan un marco para la implementación efectiva de las obligaciones que se derivan del párrafo 38 del Código de Conducta Internacional. Están diseñadas para ser un 'documento vivo', y puede actualizarse o ampliarse en el futuro. La Asociación agradece las sugerencias de las Empresas Miembros u otras partes interesadas que podrían mejorar los esfuerzos para prevenir y abordar la EAS. Mientras tanto, la ICoCA continuará colaborando con las Empresas Miembros y, cuando surjan necesidades, ofrecerá apoyo o consulta a las empresas para ayudarlas a mejorar su desempeño, incluso en la PEAS.⁵⁰

⁴⁹ Véanse las Secciones VII y VIII de la ICoCA, *Procedimientos para Presentación de Informes, Vigilancia y Evaluación del Desempeño y el Cumplimiento en Virtud del Artículo 12*. En: <https://www.icoca.ch/sites/default/files/uploads/Art%2012%20Procedimientos%20SP.pdf>.

⁵⁰ *Ibidem*, Sección IV, Párrafo A.

Reconocimientos

La ICoCA agradece a todas las Empresas Miembros, organizaciones de la sociedad civil y Gobiernos, así como a otros expertos y partes interesadas, que han contribuido significativamente al desarrollo de estas directrices. Las buenas prácticas y recomendaciones incluidas en este documento han sido identificadas a través de una extensa investigación, consultas y visitas de campo a las operaciones de ESP.

La Asociación agradece el generoso apoyo brindado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Asuntos del Commonwealth del Gobierno del Reino Unido para el desarrollo e implementación de este proyecto.

El investigador principal y autor de estas directrices fue Giuseppe Scirocco, de la Secretaría de la ICoCA.

Anexo I – Lista de verificación

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- Se ha desarrollado una política específica de PEAS o se ha incorporado la PEAS en las políticas y los procedimientos existentes.
- Se ha desarrollado un plan de trabajo para implementar la política de PEAS.
- La implementación del plan de trabajo se vigila en forma constante.
- La política de PEAS se revisa regularmente.

CÓDIGOS DE CONDUCTA

- El código de conducta de la empresa prohíbe explícitamente la EAS.
- El código de conducta de la empresa establece las normas de conducta y las responsabilidades de los empleados con respecto a la PEAS.
- El código de conducta de la empresa se traduce a los idiomas que el personal entiende.

RECLUTAMIENTO, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DISCIPLINA

- Se integra un enfoque de PEAS en el proceso de reclutamiento.
- La PEAS está integrada en los procedimientos de evaluación del desempeño de la empresa.
- Se establecen procedimientos disciplinarios para los abusos de la EAS y se comunican al personal.

CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

- Todo el personal recibe capacitación inicial y continua sobre PEAS.
- Los gerentes reciben capacitación específica acerca de sus responsabilidades de PEAS.
- El contenido de la capacitación se adapta al entorno operativo.
- Cuando desarrolla y brinda capacitaciones de PEAS, la empresa considera recurrir al apoyo de expertos de PEAS y organizaciones locales de la sociedad civil.
- Siempre que sea posible, las sesiones de capacitación de PEAS son iniciadas y cerradas por un directivo superior.
- La empresa utiliza una gama de herramientas para que el personal conozca la PEAS.

DISEÑO DE OPERACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

- La empresa realiza evaluaciones de riesgos de EAS antes de cada operación.
- Si es necesario, la empresa adopta medidas adicionales de mitigación de riesgos para prevenir la EAS.
- La empresa considera recurrir al apoyo de las organizaciones locales de la sociedad civil para ayudar a identificar los riesgos y evaluar el grado en que sus medidas de mitigación de riesgos son adecuadas y efectivas.

ACUERDOS CON SOCIOS Y SUBCONTRATISTAS

- La empresa evalúa la capacidad de los socios o subcontratistas para cumplir con las normas de conducta de PEAS antes de implementar operaciones con ellos.
- Se incluyen cláusulas de PEAS en los acuerdos con socios y subcontratistas.
- La empresa vigila constantemente la implementación de las cláusulas de PEAS incluidas en los contratos.

DENUNCIAS E INVESTIGACIONES DE EAS

- La empresa adopta un enfoque centrado en el superviviente cuando recibe e investiga denuncias de EAS.
- La empresa toma en cuenta la gravedad y las peculiaridades de la EAS cuando designa un equipo de investigación.
- El proceso de investigación está impulsado por valores: las investigaciones son rápidas, exhaustivas, imparciales, documentadas y seguras.
- Se toman las medidas disciplinarias adecuadas contra los perpetradores de EAS.
- Todos los casos de violencia sexual se informan a las autoridades competentes, según los deseos del superviviente y una evaluación conforme a la Sección 3.1.4 de la *Orientación de la ICoCA sobre los mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas*.
- Se investigan las razones de los incidentes de EAS. Las investigaciones evalúan si es necesario adoptar medidas adicionales de mitigación de riesgos para evitar que vuelvan a ocurrir.

ASISTENCIA A LOS SUPERVIVIENTES

- La empresa considera brindar asistencia inmediata a los supervivientes antes de que se corroboren sus acusaciones de EAS.
- La empresa considera proporcionar asistencia a largo plazo a los supervivientes cuyas reclamaciones de EAS se han corroborado.
- Las estrategias de asistencia están diseñadas para satisfacer las necesidades, los deseos y los mejores intereses de la persona.
- La empresa respeta los derechos de los supervivientes de EAS a que se les brinde información, se les trate con dignidad y se les involucre en todas las etapas del proceso de provisión de asistencia.
- La empresa evalúa si la asistencia provista ha sido adecuada y efectiva, con el fin de mejorar la asistencia en el futuro.

Anexo II – Recursos útiles

Sitios web

CHS Alliance: Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA). <https://www.chsalliance.org/what-we-do/psea>.

Foro Europeo Interinstitucional para la Seguridad (EISF): Managing Sexual Violence Against Aid Workers. <https://www.eisf.eu/theme/managing-sexual-violence/>.

InterAction: Building NGO Capacity to Address Sexual Exploitation and Abuse. <https://www.interaction.org/work/sea>.

Comité Permanente entre Organismos (IASC): Grupo de Trabajo sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales (PEAS) cometidos por nuestros funcionarios. <http://www.pseataskforce.org/es/taskforce>.

IASC: Task Team on Accountability to Affected Populations and Protection from Sexual Exploitation and Abuse (AAP/PSEA). <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse>.

Naciones Unidas: Combatir la explotación y los abusos sexuales. <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es>.

Naciones Unidas Mantenimiento de la paz: Normas de conducta. <https://peacekeeping.un.org/es/standards-of-conduct>.

Documentos

CARE, *International Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Child Protection*, (mayo de 2017). En: <https://reliefweb.int/report/world/care-international-policy-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-child-protection>.

CARE, *Sexual Harassment, Exploitation and Abuse in Emergency Contexts – A Basic Module for Staff Orientation* (abril de 2005). En: <https://reliefweb.int/report/world/sexual-harassment-exploitation-and-abuse-emergency-contexts-basic-module-staff>.

CHS Alliance, *PSEA Implementation Quick Reference Handbook* (2017). En: <https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>.

EISF, *Género y Seguridad: Directrices para la transversalización del género en la gestión de riesgos de seguridad* (setiembre de 2012). En: <https://www.eisf.eu/library/genero-y-seguridad-directrices-para-la-transversalizacion-del-genero-en-la-gestion-de-riesgos-de-seguridad/>.

Humanitrain, *Algorithm for post-assault management in the field*. En: <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/11/2219-Humanitrain-2017-Algorithm-for-Post-Assault-Management-in-the-Field-1.pdf>.

InterAction, *Step by Step Guide to Addressing Sexual Exploitation and Abuse* (junio de 2010). En: <https://www.interaction.org/documents/interaction-guide-to-addressing-sexual-exploitation-and-abuse>.

IASC, *Guía de mejores prácticas – Mecanismos interinstitucionales de denuncia comunitaria* (setiembre de 2016). En: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/guia_de_mejores_practicas_0.pdf.

IASC, *Global Standard Operating Procedures on inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms* (setiembre de 2016). En: <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>.

IASC, *Guidelines to Implement the Minimum Operating Standards for PSEA* (junio de 2013). En: <https://interagencystandingcommittee.org/protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-public/guidelines-implement-minimum-operating>.

IASC, *Minimum Operating Standards – Protection from Sexual Exploitation and Abuse by own Personnel (MOS-PSEA)* (enero de 2016). En: <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1>.

IASC, *Preventing Transgressors Moving Through the Humanitarian System* (revisión 1, mayo de 2018). En: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session_1-psea-sha-preventing_transgressors_moving_through_the_sector-31_may_2018-principals_meeting.pdf.

Grupo de Trabajo del IASC sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales, *Model Complaints and Investigation Procedures and Guidance Related to Sexual Abuse and Sexual Exploitation* (marzo de 2004). En: http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf.

ICoCA, *Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*; e ICoCA, *Orientación interpretativa: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas*. Ambos en: <https://icoca.ch/en/guidance>.

Consejo Internacional de Organizaciones Voluntarias, *Building Safer Organisations Guidelines: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*. En: <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>.

Corporación Financiera Internacional, *Promoviendo oportunidades para las mujeres y el sector privado: Herramientas con acciones y estrategias para compañías de petróleo, gas y minería* (Set de herramientas 4: Abordando la violencia basada en género dentro de la fuerza laboral, 2018). En: https://www.commdev.org/wp-content/uploads/2015/05/Promoviendo_Oportunidades_Para_Las_Mujeres_y_el_Sector_Privado_IFC_Feb2019.pdf.

Naciones Unidas, *Protocolo sobre denuncias de explotación y abuso sexuales con la participación de asociados en la ejecución*. En: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_final.pdf.

Naciones Unidas, Informe del Secretario General, Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, A/72/751, 15 de febrero de 2018. En: <https://undocs.org/es/A/72/751>.

Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General, Estrategia amplia de las Naciones Unidas sobre la asistencia y el apoyo a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal de las Naciones Unidas y personal asociado, A/RES/62/214, 7 de marzo de 2008. En: <https://undocs.org/es/A/RES/62/214>.

Naciones Unidas, Boletín del Secretario General, Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales, ST/SGB/2003/13, 9 de octubre de 2003. En: <https://undocs.org/es/ST/SGB/2003/13>.

Naciones Unidas, Boletín del Secretario General, Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder, ST/SGB/2008/5, 11 de febrero de 2008. En: <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>.

Naciones Unidas, Comité Ejecutivo de Asuntos Humanitarios (CEAH), Comité Ejecutivo de Paz y Seguridad (CEPS) de las Naciones Unidas, ONG Grupo de Trabajo sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales, *SEA Victim Assistance Guide – Establishing Country-Based Mechanisms for Assisting Victims of Sexual Exploitation and Abuse by UN/NGO/IGO Staff and Related Personnel* (abril de 2009). En: <https://www.chsalliance.org/files/files/SEA%20Victim%20Assistance%20Guide.pdf>.



www.icoca.ch

