

Mis historias de 10 años  
en terreno. Lo que he  
visto y no he visto, y lo  
que me queda por ver.



# PRESENTACIÓN

Experiencias personales y profesionales (en el ejercicio de mi puesto como coordinadora de proyectos, y de recursos humanos)

Experiencias de terceras personas

No mención a nombres de organizaciones ni a personas involucradas

No apporto la solución. Presentación casos, mi visión, retos

Contextos humanitarios, conflicto, post-conflicto

Países del continente africano principalmente

Conducta inapropiada, foco en abuso sexual

Códigos de conducta

# QUÉ ES CONDUCTA INAPROPIADA?

---

**Abuso de poder**

---

**Falta de respeto por la cultura y las costumbres de los demás.**

---

**Incumplimiento de las normas y reglamentos de la organización**

---

**Consumo de drogas y alcohol (?)**

---

**Conductas sexuales: acoso sexual, abuso sexual, agresión sexual, violación, intento de violación, relaciones sexuales con menores, explotación sexual y prostitución**

---

**Uso indebido de propiedad de la organización**

---

**Violar la confidencialidad de la información**

## Contextos en los que trabajamos

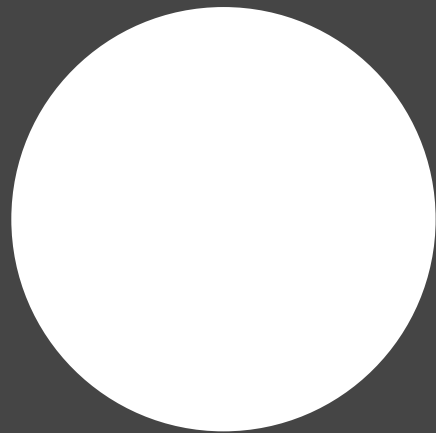
- Inseguridad (conflicto, criminalidad...)
- Aislamiento geográfico ( físico y psicológico)
- Limitadas actividades de ocio (cine, teatro, bares, piscina?)
- Muchas <-> pocas posibilidades de socializar (fiestas privadas o en bares...)
- Escasa cobertura de internet (RCA, Etiopia, SL, Sudan)
- Alto nivel adquisitivo de ciudades (Luanda, Juba, Nairobi, Freetown...)
- Dificultades para moverse (coche, taxi, moto?)
- Mucha distancia cultural con la población local (costumbres, valores, nivel educativa...)
- Limitadas posibilidades de disfrutar vacaciones en casa (tiempo, dinero...)

- **Mujer canadiense menor de 30 años, abogada de derechos humanos y derecho internacional. Organización. 2015**
- **Fiesta con trabajadores humanitarios**
- **Perdida de consciencia, no recuerda que sucede. Se levanta desnuda en su habitación**
- **Combinación de cocaína, codeína, morfina y oxicodona**
- **Violación por parte de un subcontratista de una Agencia de Naciones Unidas**
- **La Agencia no tiene responsabilidad sobre las acciones de los trabajadores de las subcontratas**
- **Ninguna capacitación sobre cómo prevenir o manejar actos de violencia sexual. Ni política o procedimiento que pueda existir para manejar las quejas de violencia sexual**
- **Funda Organización: Report the abuse ( hasta 2018)**
- **6 meses después del suceso recibe cientos de mensajes de víctimas de agresión**
- **El Guardian: The Secret Aid Worker**

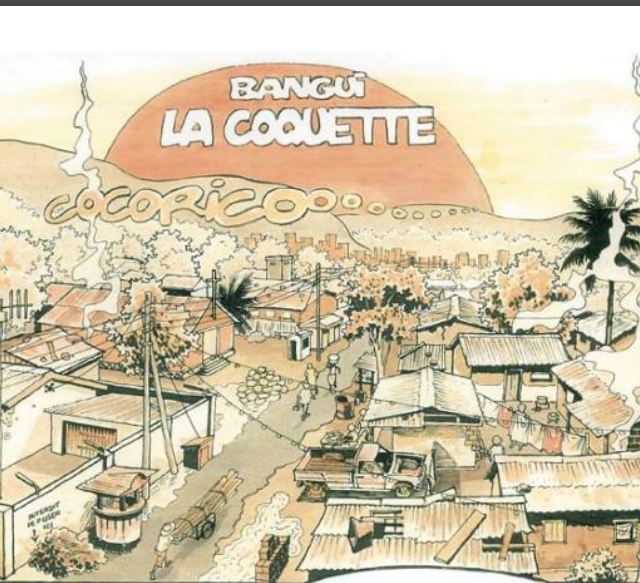
- Trabajador de ONGI en puesto de Responsable de RRHH
- Posible consumo de prostitución en la casa de la ONGI
- Uso del coche de la ONGI: transporte de material (fines privados – montar un bar)
- Abuso de autoridad sobre guardas y conductores
- Denuncia al DP y negativa para tomar medidas
- “la denuncia me supone un problema”
- Denuncia a Sede
  - Decisión de sede de despedir
  - Amenaza por parte del trabajador a la /el denunciante

- Mujer que trabaja en un Organismo en Haití (post terremoto 2010)
- Descubre varios casos de abuso y explotación sexual a mujeres haitianas por parte de uno de los responsables del Organismo
- Decide denunciar
- Responsable directa la abandona en esa decisión
- No se toman medidas: la persona ya ha acabado su misión, las pruebas no son suficientes
- Represalias contra la denunciante (con violencia)
- Denunciante con contrato con peores condiciones en un país más inseguro, menos cómodo
- “Se debe asegurar la protección de la persona denunciante”



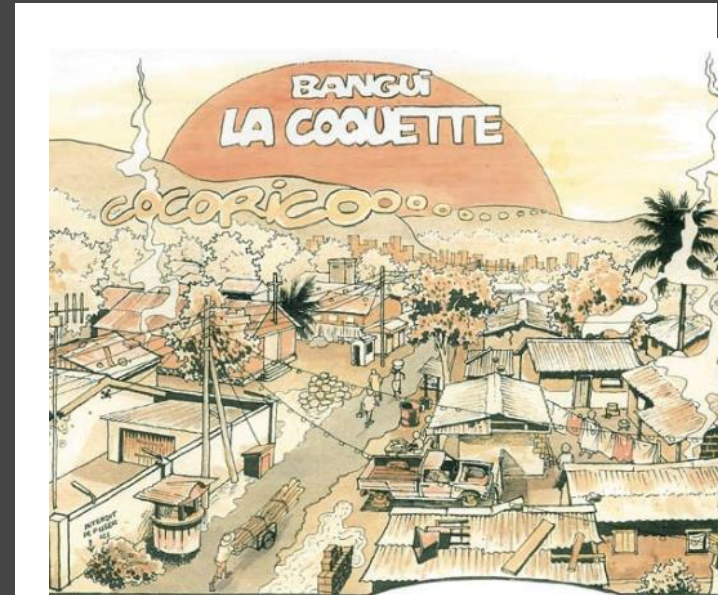
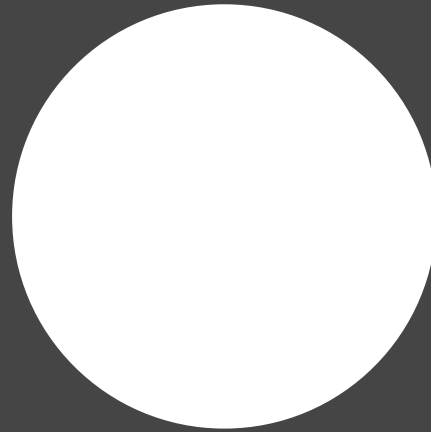


- Hombre joven que conoce a chica local
- Chica sordomuda
- Sin acceso al ocio que sale con hombres extranjeros a discotecas ( sexo / dinero mediante?)
- Invita a copas toda la noche
- Al final de la noche él intenta y ella lo rechaza de mala manera
- Hombre indignado: se siente utilizado

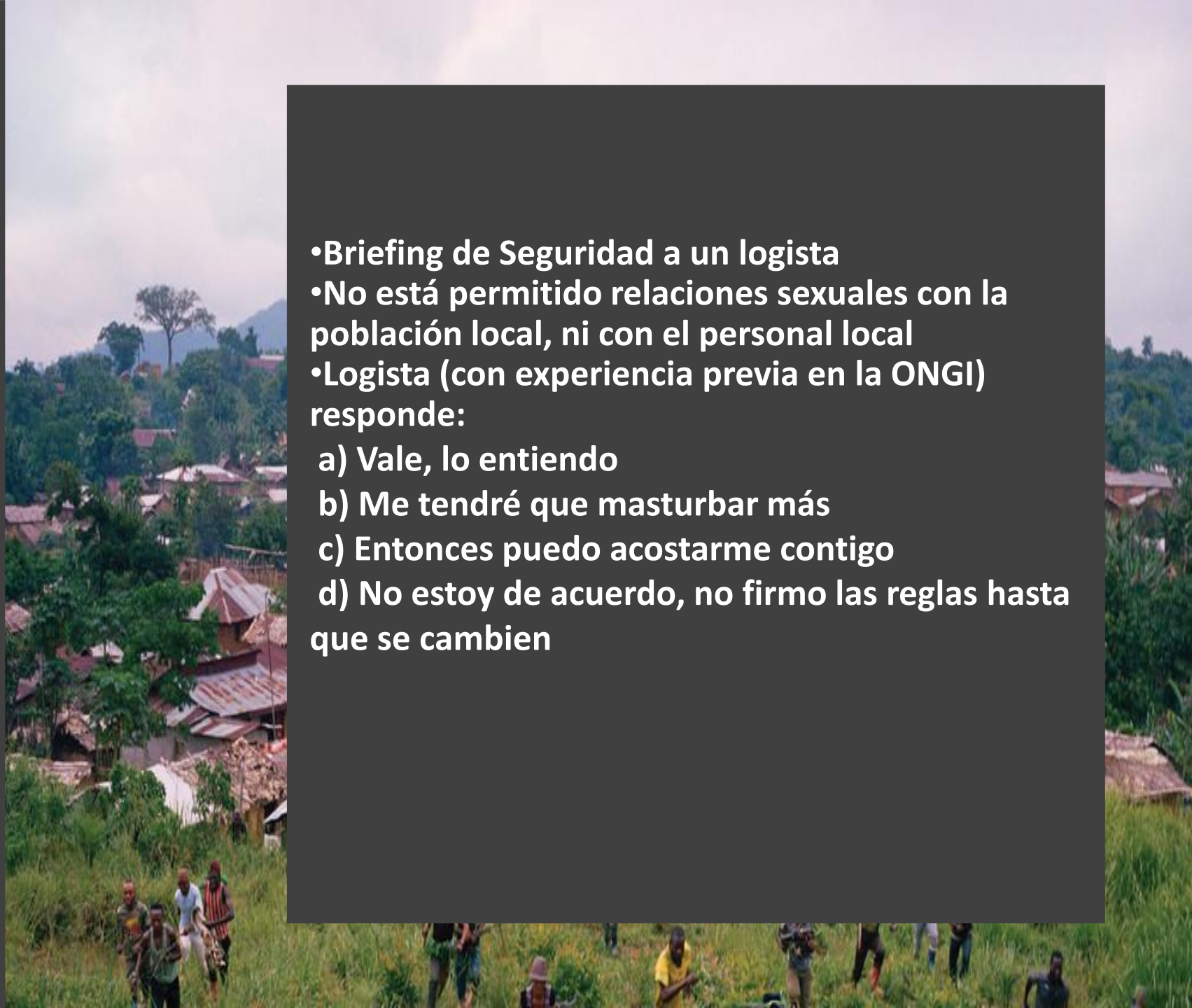
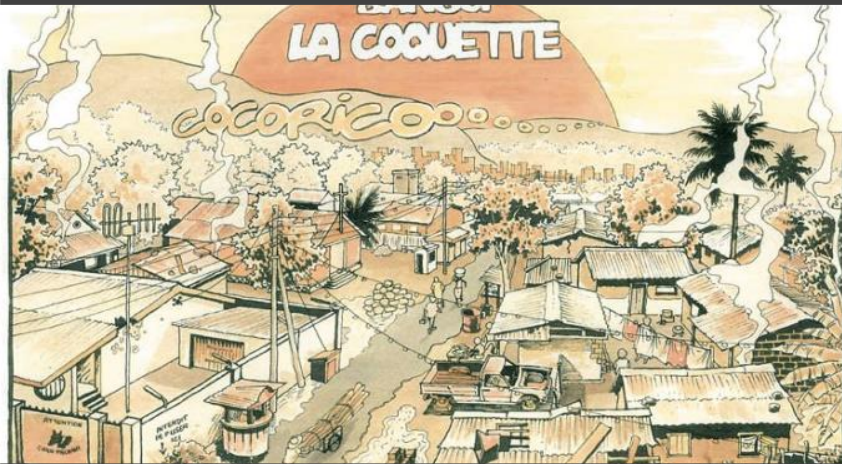




- Hombre que inicia una relación con una chica local
- Contexto Ébola
- Chica local que trabaja para la misma ONGI
- Madre soltera
- Según él, ha sido claro y honesto
- Busca aceptación de su conducta por mi parte
- La chica frecuenta la casa de la ONGI
- Cuando se aproxima la fecha de salida del chico la presión de la chica aumenta







- Briefing de Seguridad a un logista
- No está permitido relaciones sexuales con la población local, ni con el personal local
- Logista (con experiencia previa en la ONGI) responde:
  - a) Vale, lo entiendo
  - b) Me tendré que masturbar más
  - c) Entonces puedo acostarme contigo
  - d) No estoy de acuerdo, no firmo las reglas hasta que se cambien

## INSTRUMENTOS

**Análisis de riesgos: incluir temas de conducta**

**Normas o Reglas de seguridad**

**Códigos de conducta**

**Comités éticos o Puestos de Safeguarding (sede), Números de teléfono ( Bangui)**

**Reclutamiento de personal: Certificado delitos de naturaleza sexual, referencias**

**Enfoque género (transversal) - Formación**

# RETOS en las definiciones

---

**Qué es exactamente abuso de poder, acoso sexual, abuso sexual, agresión sexual, relaciones sexuales con menores, explotación sexual y prostitución**

---

**Definiciones globales / códigos penales**

---

**Violencia Sexual: Forma de violencia de género (que se basa en diferencias socialmente atribuidas ). Cualquier amenaza o coerción, tentativa o acto de naturaleza sexual que se perpetra contra la voluntad de una persona. Puede ocurrir en público o en privado.  
Violación de una serie de actos universales (derechos humanos).**

---

**Muchas formas de violencia sexual, pero no todas, son actos delictivos en las leyes y políticas nacionales; esto difiere de un país a otro.**

---

**La aplicación práctica de las leyes y las políticas pueden variar ampliamente**

---

# La cuestión del CONSENTIMIENTO

Tea Consent

<https://www.youtube.com/watch?v=AYltWWI39BM>



le preparas una taza de TÉ. Le dices:  
"Hey, ¿Te gustaría una taza de TÉ?"





# RETOS en el contexto cultural, socio- económico

---

**Conductas normalizadas culturalmente que implican abuso de poder ( países con desigualdades enormes)**

---

**Bares / discotecas donde hay prostitución**

---

**Bares con habitaciones (cutres)**

---

**“Derecho de pernada”**

---

**“Novia” a la que se le paga todo**

---

**Vulnerabilidad de mujeres: presiones familiares, del entorno, falta de acceso a educación, al mercado laboral**

---

**Percepción del extranjero/a (blanco o no) como oportunidad, más rico/a**

---

**Empleado/as (internacionales) de países donde se normalizan abusos**

---

**Cultura sexista: Hombres que nunca han sido rechazados por una mujer**

## RETOS en las Instituciones (organizaciones, donantes...)

---

**No ha sido prioritario**

---

**No hay Códigos de conducta o Códigos de conducta muy generales o las conductas inapropiadas están incluidas en otros documentos contractuales – Acuerdos con ONG, Socios locales más foco en reporte a donantes**

---

**No hay herramientas o las herramientas no son adecuadas**

---

**No hay “briefings” o no incluyen temas de conducta**

---

**Dificultad de supervisar, gestionar en remoto / a distancia**

---

**RRHH en sede: Rotación, Carga de trabajo – falta tiempo**

---

**No se considera en el reclutamiento ( no es ciencia perfecta)**

---

**Escaso o ningún apoyo en salud mental**

---

**Cultura sexista institucionalizada**

---

# RETOS en la Gestión de Casos de conducta (in situ)

---

**Exceso de carga de trabajo – falta de tiempo**

---

**Ausencia de herramientas**

---

**Escaso (o inexistente) apoyo - Soledad en la toma de decisiones, Miedo a represalias: terminación contrato, .**

---

---

**Riesgo a la integridad física**

---

**Capacidades de gestión de equipos**

---

**Equipos multiculturales**

---

**Cultura sexista: “cortejo”, “insistir”, “atribuir éxito/fracaso a un determinado género”**

---

**Rotación de personal (emergencia, humanitario, desarrollo)**

---

**Normas: ausencia o exceso**

---

**Vida personal y profesional son una (dónde se ponen los límites cuando vives y trabajas con las mismas personas)**

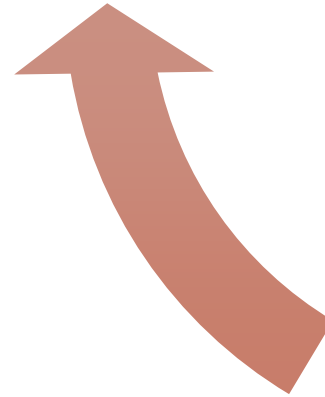


# CONSECUENCIAS en el mpacto del proyecto

**Implicaciones en  
seguridad:  
amenazas,  
conflictos, actos  
contra la  
integridad física**



**Implementación  
del proyecto:  
despidos,  
renuncias, menor  
calidad del trabajo,  
gestión abusiva**



**Percepción /  
Aceptación de la  
Organización por  
parte de  
autoridades y  
actores**



# RECOMENDACIONES

- Debe tener prioridad en proyectos de AH y Cooperación al desarrollo
- Elaborar Códigos de conducta específicos y adaptados al contexto
- Necesidad de políticas que protejan al denunciante
- Necesidad de implementar mecanismos de denuncia por parte de lo/as beneficiario/as
- Análisis de género específico de cada contexto (país)
- Mejorar briefings
- Reforzar habilidades de gestión de equipos de lo/as empleado/as
- Talleres de género ( sede, personal, terreno, proyectos...)
- Implicar al donante ( a nivel de fondos)



Muchas gracias  
Eskerrik asko