

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

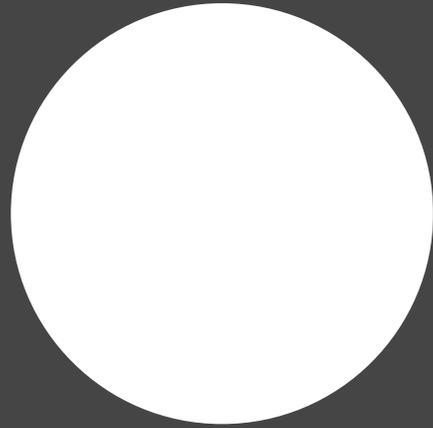
- Inseguridad (conflicto, criminalidad...)
- Aislamiento geográfico (físico y psicológico)
- Limitadas actividades de ocio (cine, teatro, bares, piscina?)
- Muchas <-> pocas posibilidades de socializar (fiestas privadas o en bares...)
- Escasa cobertura de internet (RCA, Etiopia, SL, Sudan)
- Alto nivel 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**

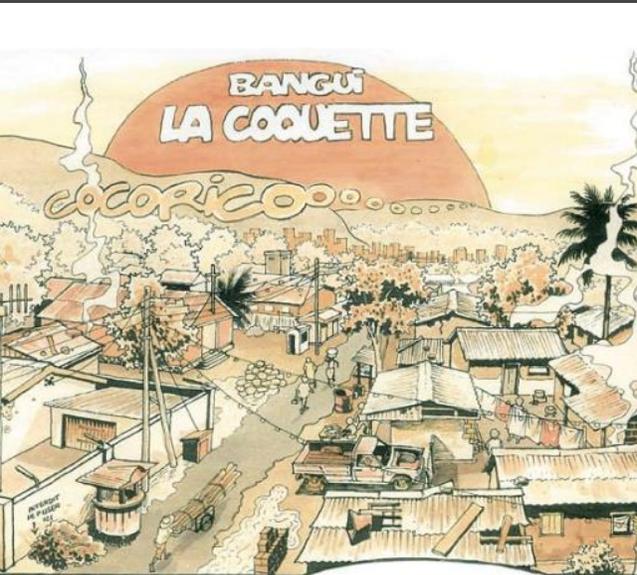
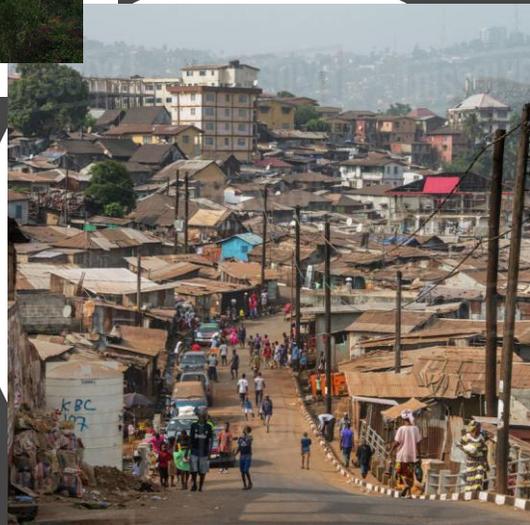
- Trabajador de ONGI en puesto de Responsable de RRHH
- Posible consumo de prostitución en la casa de la ONGI
- Uso del coche de la ONGI: transporte de material (fines privados – montar un bar)
- Abuso de autoridad sobre guardas y conductores
- Denuncia al DP y negativa para tomar medidas
- “la denuncia 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”

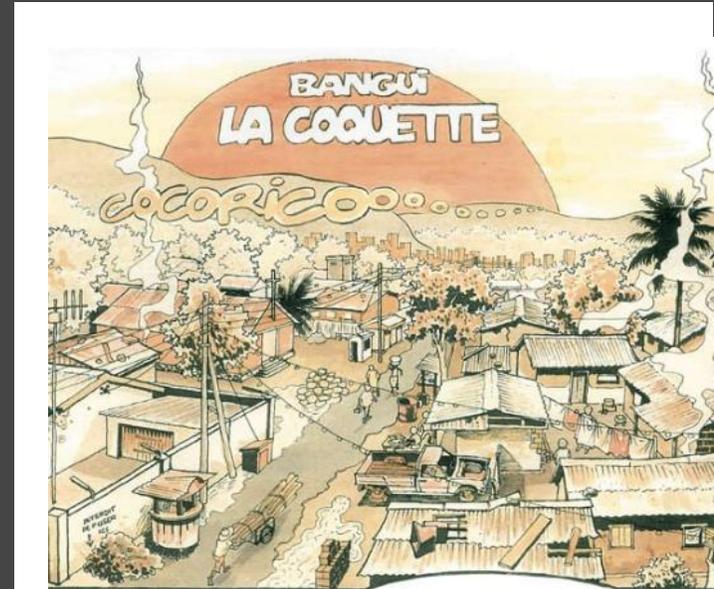
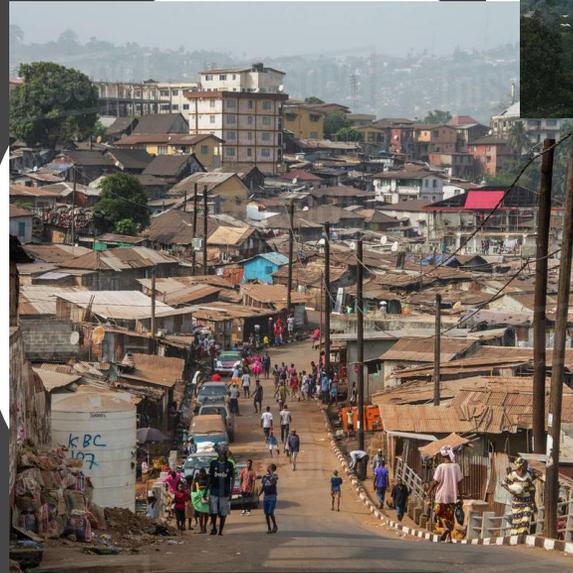
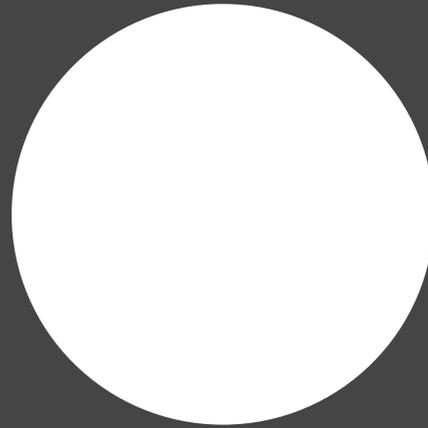


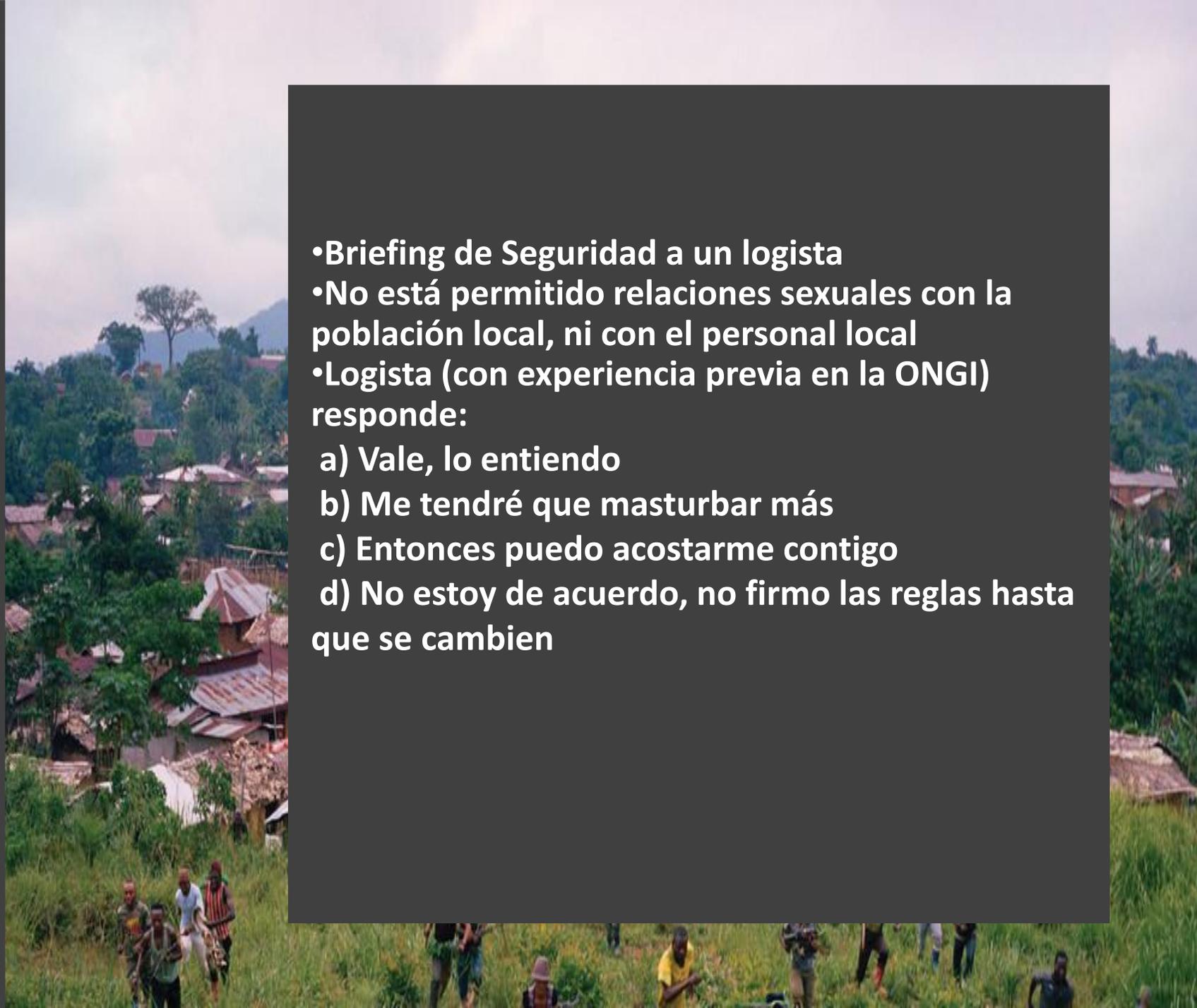
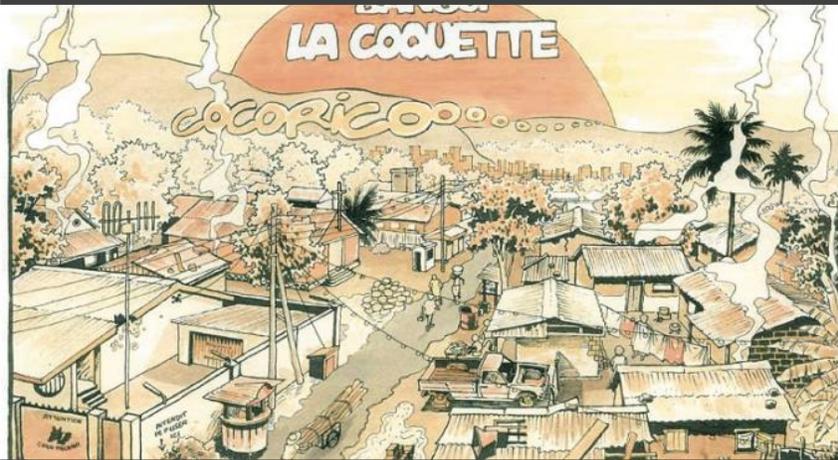


- Hombre joven que conoce a chica local
- Chica sordomuda
- Sin acceso al ocio que sale con hombres extranjeros a discotecas (sexo / dinero mediante?)
- Invita a copas toda la noche
- Al final de la noche él intenta y ella lo rechaza de mala manera
- Hombre indignado: se siente utilizado



- 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

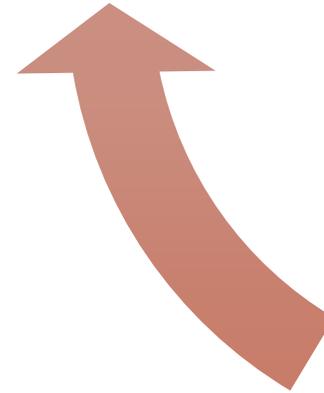
Vida personal y profesional son una (dónde se ponen los límites cuando vives y trabajas con las mismas personas)

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