**Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales en el País de la [o*rganización*] para [*contexto*]**

**Mandato genérico[[1]](#footnote-2)**

*El presente mandato genérico tiene por objeto brindar orientaciones útiles para las organizaciones que aún no cuentan con su propio mandato interno para el puesto de Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales, y deberá adaptarse en función de las necesidades y el contexto institucional y operativo*

**Antecedentes**

[*Introduzca toda la información pertinente sobre los compromisos de la organización en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales y sobre el contexto en el país en esta esfera. La protección contra la explotación y los abusos sexuales es un compromiso fundamental del Secretario General de las Naciones Unidas y del Comité Permanente entre Organismos. Para cumplir este compromiso, el Comité Permanente entre Organismos ha priorizado la agilización de las labores en esta esfera desde el inicio de toda respuesta humanitaria, centrándose en ámbitos prioritarios fundamentales, como la presentación de denuncias, la implementación de respuestas centradas en las víctimas/los supervivientes y el fortalecimiento de la rendición de cuentas[[2]](#footnote-3).*]

**Descripción de las funciones**

El Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales es un miembro del personal de [*organización*] encargado de implementar las labores de protección contra la explotación y los abusos sexuales en coordinación directa con su Jefe de Oficina, tanto internamente como en calidad de miembro activo de la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales de [*contexto*][[3]](#footnote-4). El nombramiento del Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales no exime al Jefe de Oficina de su responsabilidad esencial en esta esfera, pero sí está orientado a proporcionarle apoyo en el desempeño de esa función. [*Haga referencia a cualquier punto focal regional o en la Sede de protección contra la explotación y los abusos sexuales cuya función sea impartir orientaciones prácticas al Punto Focal en el país.*]

La función de Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales se asigna a un miembro del personal ya en funciones y no constituye un puesto a tiempo completo. Dada la necesidad de que el Punto Focal compagine su trabajo habitual con sus funciones de protección contra la explotación y los abusos sexuales, en la evaluación del desempeño laboral del Punto Focal figurarán las responsabilidades mencionadas *infra*. A fin de evitar la pérdida de memoria institucional a raíz del cambio de personal, el Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales deberá estar en condiciones de comprometerse por un periodo mínimo de un año y organizar una sesión informativa en preparación de sus sustitución cuando se retire de sus funciones.

A fin de asegurarse de que el Punto Focal tenga tiempo para consagrarse a sus funciones de protección contra la explotación y los abusos sexuales y de que sus actividades queden cubiertas cuando se ausente, [*organización*] designará a dos puntos focales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, teniendo debidamente en cuenta el equilibrio de género. Las responsabilidades contempladas en esos mandatos se repartirán entre los puntos focales, a su discreción y bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos. Sus funciones podrán repartirse a partes iguales, o siguiendo un modelo en que uno sea el punto focal principal y el otro suplente. El Jefe de Oficina y los puntos focales deberán informarse mutuamente sobre los desarrollos colectivos y organizativos en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, en vista de su participación en el [equipo humanitario en el país/equipo de las Naciones Unidas en el país] y la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales, respectivamente.

La función del Punto Focal se limita a la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Aunque los puntos focales deben ser capaces de determinar los vínculos entre la explotación y los abusos sexuales y otras faltas de conducta del personal, no deben realizar actividades que trasciendan las tareas de protección contra la explotación y los abusos sexuales [*si la persona es designada como Punto Focal de Protección contra el Acoso Sexual, será preciso elaborar un mandato aparte*].

El Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales no ejerce funciones de investigación como tal. Sin embargo, todo Punto Focal de una organización que carezca de una unidad de investigación en su sede central podrá ejercer funciones de investigación interna, siempre y cuando esté capacitado y cualificado como investigador en esta esfera. En tal caso, el Punto Focal deberá abstenerse de participar en una investigación si empieza a prestar apoyo a la víctima o si existe el riesgo de que su imparcialidad se vea comprometida o de que surja un conflicto de intereses.

**Responsabilidades:**

Con arreglo a los cuatro pilares contemplados en las normas mínimas operativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales del Comité Permanente entre Organismos, y de conformidad con las normas generales en esta esfera[[4]](#footnote-5), el Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales asumirá las siguientes responsabilidades:

|  |
| --- |
| **Actividades básicas:**  **Colaboración con las poblaciones afectadas[[5]](#footnote-6)**   * [Diseñar */ difundir*] herramientas de concientización y facilitar eventos para los miembros de las comunidades haciendo hincapié en sus derechos, en la obligación de denunciar los actos de explotación y abuso sexual, y en las opciones para presentar denuncias y recibir servicios de asistencia a las víctimas. * [*Si aún no se ha establecido*] Colaborar con la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales para establecer un mecanismo interinstitucional de denuncia comunitaria que incorpore el mecanismo existente de denuncia y retroalimentación de [o*rganización*] y se ajuste a las buenas prácticas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales y prevención de la violencia de género[[6]](#footnote-7).   **Prevención**  **Proporcionar apoyo al Jefe de Oficina** para:   * Establecer un código de conducta [*si aún no existe*] en el que se prohíba claramente la explotación y los abusos sexuales, se disponga la obligación de denunciar tales actos y se prevean sanciones en caso de incumplimiento, y asegurarse de que el personal firme dicho código. * Elaborar y seguir de cerca un plan de trabajo para integrar la protección contra la explotación y los abusos sexuales en todos los departamentos y programas de [*organización*], sobre la base de la participación comunitaria y las tendencias en esta esfera en [c*ontexto*] [*y de conformidad con los planes de acción mundiales y/o regionales de protección contra la explotación y los abusos sexuales*].   **Hacerse cargo de** :   * Colaborar con Recursos Humanos para asegurarse de que todos los empleados nuevos reciban un curso de introducción en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales. * [*Capacitar / Promover la capacitación*] del personal y los empleados en el terreno en lo referente a la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el código de conducta y los mecanismos de presentación de denuncias de actos de explotación y abusos sexuales de [*organización*].   **Respuesta**   * [*Cuando proceda, en función de los procedimientos internos en materia de presentación de denuncias y asistencia*] Servir como intermediario para la recepción de denuncias de explotación y abusos sexuales. Informar y, en su caso, remitir las denuncias a la organización cuyo personal esté implicado, y derivar a los supervivientes para que reciban asistencia de conformidad con los procedimientos y las vías disponibles. * Limitar el intercambio de información sensible sobre las denuncias a los casos en los que sea estrictamente necesario, de conformidad con los principios de protección de datos y aplicando un enfoque centrado en las víctimas. * En coordinación con el [*equipo de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje / Punto Focal de Rendición de Cuentas a las Poblaciones Afectadas*], prestar apoyo a los gestores de programas para fortalecer o establecer medios seguros, accesibles y adaptados al contexto para recibir denuncias, sobre la base de las buenas prácticas y las consultas con la comunidad. * Proporcionar apoyo al Jefe de Oficina para establecer [*si no existen o si la sede no los ha definido aún*]/reforzar protocolos de gestión e investigación de las denuncias que incluyan responsabilidades claramente definidas para la gestión de los casos, investigadores debidamente capacitados, y la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias cuando se confirme una denuncia de explotación y abusos sexuales [*incorporando las leyes nacionales pertinentes de (contexto)*].   **Gestión y coordinación**   * Dar a conocer la identidad y los datos de contacto de los puntos focales en toda la [*organización*], la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales, [*y, en su caso, la comunidad afectada*]. * Representar a [*organización*] en las reuniones de la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales, participar activamente en el cumplimiento del Plan de Acción de la Red e informar al Jefe de Oficina sobre los avances realizados por la Red y las enseñanzas extraídas. * Brindar ayuda al Jefe de Oficina en el cumplimiento de sus responsabilidades de liderazgo en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales. |

|  |
| --- |
| **Actividades avanzadas:**  [*Las siguientes actividades constituyen buenas prácticas que el Punto Focal podría asumir cuando sea posible*]  **Participación comunitaria**   * Realizar una esquematización cartográfica de los proyectos de participación comunitaria existentes en [*organización*] y trabajar con los gestores de proyectos para incorporar mensajes sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales, o recabar las aportaciones de la comunidad cuando sea apropiado. * En coordinación con colegas capacitados en materia de prevención de la violencia de género, recabar las preferencias de la comunidad en cuanto a la presentación de denuncias, sus opiniones sobre las actitudes y el comportamiento de los trabajadores humanitarios, sus observaciones sobre la eficacia de los medios y procesos de presentación de denuncias y la accesibilidad de los servicios de asistencia, y sus aportaciones sobre cómo abordar asuntos sexuales de a un modo adaptado a la cultura local.   **Prevención**   * Prestar apoyo a los gestores de programas para presupuestar e implementar las actividades de protección contra la explotación y los abusos sexuales de [*organización*] en el marco del Plan de Trabajo. * Ayudar a los departamentos de Recursos Humanos que así lo soliciten a establecer e implementar prácticas que permitan prevenir la contratación de personas con antecedentes de conducta indebida[[7]](#footnote-8), e incorporar la cuestión de las explotación y los abusos sexuales en los contratos, la subcontratación y los criterios de evaluación del desempeño laboral. * Recabar y analizar información sobre los factores de riesgo de explotación y abusos sexuales (a través de los programas internos) y las tendencias en todo el país (a través de la Red) y formular recomendaciones a la alta dirección sobre cómo reforzar las estrategias de prevención. * Dar a conocer a los asociados el código de conducta de [*organización*] y los mecanismos para denunciar los actos de explotación y abuso sexual [*para los organismos, los fondos y los programas de las Naciones Unidas*]. Asegurarse de que la alta dirección conozca el [Protocolo de las Naciones Unidas sobre Denuncias de Actos de Explotación y Abusos Sexuales que Involucren a Asociados en la Ejecución](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_-_spanish_final.pdf), y prestar el apoyo necesario a tal efecto. * En coordinación con los miembros pertinentes de la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (por ejemplo, los que tienen asociados en común con [*organización*]), impartir capacitación a los asociados en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.   **Respuesta:**   * En coordinación con los especialistas en violencia de género [*y, cuando esté presente,* *el Oficial Superior de Derechos de las Víctimas/Defensor de los Derechos de las Víctimas sobre el Terreno/Punto Focal sobre los Derechos de las Víctimas*], brindar apoyo al Jefe de Oficina para establecer o fortalecer las vías internas de remisión de [*organización*] a los servicios de asistencia a las víctimas, de conformidad con el [Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_victims_assistance_protocol_spanish_final.pdf). * [*Si procede, y de conformidad con los procedimientos* internos] Prestar apoyo al Jefe de la Oficina en el seguimiento de las denuncias con arreglo a los procedimientos internos de [*organización*].   **Gestión y coordinación**   * Apoyar y promover la adhesión de [*organización*] a los mecanismos pertinentes de rendición de cuentas y cumplimiento, así como a los requisitos de presentación de denuncias de explotación y abusos sexuales. * Recabar los datos globales y anonimizados disponibles sobre las denuncias de casos de explotación y abusos sexuales dentro de [*organización*] a nivel de país para introducir los ajustes necesarios en los programas y fortalecer las labores de protección contra la explotación y los abusos sexuales. * Proporcionar periódicamente a la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales información global y anonimizada sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales para facilitar el análisis de las tendencias, salvo que ello comprometa los derechos de la víctima o el proceso de investigación. * [*Colaborar con las suboficinas y oficinas en el terreno a efectos del intercambio de las enseñanzas extraídas, el aprovechamiento mutuo de las oportunidades de capacitación y la armonización de las labores de protección contra la explotación y los abusos sexuales en toda la (*organización*)*]. |

**Cualificaciones y experiencia requeridas:**

[*Las competencias deseables del Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales pueden variar significativamente según el contexto. A continuación se presenta una lista no exhaustiva que puede servir como punto de partida de las normas mínimas*]

**Experiencia profesional y antecedentes**

* *[Insertar el nivel mínimo de la categoría “P” o los años de experiencia equivalentes en función de la política de la organización, o el nivel mínimo que refleje el hecho de que el Punto Focal:]* Puede hablar en nombre de [*organización*] ante la Red de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales y tiene la facultad de adoptar decisiones para iniciar cambios institucionales. El Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales interactúa directamente con el Jefe de Oficina en asuntos relacionados con la protección contra la explotación y los abusos sexuales.
* Sólidos conocimientos sobre el contexto local y las normas relacionadas con el sexo y el género.
* Sólidos conocimientos sobre el enfoque institucional de [*organización*] respecto de la protección contra la explotación y los abusos sexuales, y sobre las estrategias, políticas, normas y reglamentaciones conexas
* Compatibilidad de la función del Punto Focal con su puesto y carga de trabajo
* Demostrada experiencia trabajando directamente con comunidades locales
* Se valorará la experiencia de trabajo centrado en la protección
* Conocimientos sobre las medidas de protección de datos y de confidencialidad

**Competencias**

* Profesionalidad (integridad, objetividad y competencia profesional demostradas)
* Comunicación, facilitación y competencias interpersonales
* Gestión del tiempo

**Requisitos en materia de conducta**

* Sensibilidad a la diversidad cultural
* Sensibilidad a las cuestiones de género
* Capacidad para interactuar con las víctimas dando muestras de tacto
* Capacidad para trabajar en un entorno estresante

**Idiomas**

* [*Idioma comúnmente hablado en el marco de la respuesta*] (obligatorio)
* [*Idioma(s) local(es)]* (altamente recomendado)[[8]](#footnote-9)

**Capacitación:**

El Jefe de Oficina apoyará al Punto Focal para que reciba capacitación sobre:

* La definición de la explotación y los abusos sexuales, incluidos los [seis principios](https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse) del Comité Permanente entre Organismos y cómo se incorporan en el código de conducta / la política de protección contra la explotación y los abusos sexuales de [*organización*]
* Otras formas de conducta indebida, para mejorar la capacidad de reconocer los actos de explotación y abuso sexual cuando estos confluyan con otras cuestiones
* La violencia de género, la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas y los principios rectores de protección de menores para promover un enfoque centrado en las víctimas y la rendición de cuentas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales
* Los procedimientos internos de denuncia y los mecanismos de asistencia a las víctimas de [*organización*]
* Las normas de investigación, para que el proceso de recepción y denuncia no ponga en peligro la posterior investigación de los actos de explotación y abusos sexuales

1. El presente mandato genérico para el puesto de Punto Focal de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales es una actualización del mandato elaborado por el Equipo de Tareas sobre Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales del Comité Ejecutivo de Asuntos Humanitarios y el Comité Ejecutivo de Paz y Seguridad de las Naciones Unidas y ONG (noviembre de 2008), sobre la base de las buenas prácticas, los acuerdos formalizados en el Comité Permanente entre Organismos y los mandatos existentes de otros organismos, y se ha desarrollado con las contribuciones de profesionales a escala nacional y mundial. [↑](#footnote-ref-2)
2. *IASC Strategy on Protection from Sexual Exploitation and abuse and Sexual Harassment* (2021), disponible [aquí](https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2021-04/Strategy-%20Protection%20from%20and%20response%20to%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse%20%28SEA%29%20and%20Sexual%20Harassment%20%28SH%29.pdf); *IASC Plan for Accelerating PSEA in Humanitarian Response at Country-Level* (2018), disponible [aquí](https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2020-06/iasc_plan_for_accelerating_psea_in_humanitarian_response.pdf); *Estrategia de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales del Secretario General de las Naciones Unidas* (2017), disponible [aquí](https://undocs.org/es/A/71/818). [↑](#footnote-ref-3)
3. Véase el [mandato genérico para las redes de protección contra la explotación y los abusos sexuales en los países (2021)](https://interagencystandingcommittee.org/accountability-and-inclusion/country-psea-network-generic-terms-reference-tors-2021) - disponible en inglés. [↑](#footnote-ref-4)
4. Véanse, por ejemplo, las [normas mínimas operativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales](https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1) (disponibles en inglés) y la [Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas](https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20Spanish.pdf). [↑](#footnote-ref-5)
5. Toda colaboración con la población local en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales debe efectuarse en coordinación con los interlocutores que trabajan con las poblaciones afectadas para evitar la duplicación de esfuerzos y para fortalecer dicha colaboración. [↑](#footnote-ref-6)
6. Las buenas prácticas para el establecimiento de sistemas de remisión interinstitucional de denuncias de explotación y abusos sexuales y asistencia a las víctimas pueden consultarse en la [Guía de mejores prácticas](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/guia_de_mejores_practicas_0.pdf) del Comité Permanente entre Organismos y el capítulo 1.8 del [Manual para la coordinación de las intervenciones de prevención de la violencia de género en situaciones de emergencia](https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf) de GBV AoR (disponible en inglés). [↑](#footnote-ref-7)
7. Entre las iniciativas para intercambiar información y evitar la recontratación de personas con antecedentes de conducta indebida, cabe señalar el [sistema de notificación de faltas de conducta](https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme) del Comité Directivo de la Acción Humanitaria (disponible para todas las entidades de las Naciones Unidas y ONG) y [*Clear Check*](https://www.unsystem.org/content/screening-database-clearcheck)(disponible para las entidades de las Naciones Unidas únicamente). [↑](#footnote-ref-8)
8. Cuando sea necesario, y en la medida de lo posible, se enseñará al Punto Focal algunas palabras o frases en el idioma local para garantizar que el programa de protección contra la explotación y los abusos sexuales de [*organización*] esté contextualizado y sea adecuado, así como para reducir al mínimo las barreras de comunicación. [↑](#footnote-ref-9)