

**Marco de la**

**Transversalización**

**de la**

**Protección Conjunta**

 **Noviembre 2016**

**Cáritas Australia, CAFOD, CRS, Trócaire**

**

Marco de la Transversalización

de la Protección Conjunta

# **Contenido**

[**Contenido** 2](#_Toc500255451)

[**Introducción** 2](#_Toc500255452)

[***¿Qué es transversalización de la protección?*** 2](#_Toc500255453)

[***¿Por qué es importante la transversalización de la protección?*** 3](#_Toc500255454)

[***Marco de la transversalización de la protección*** 3](#_Toc500255455)

[***Evaluación de los indicadores*** 4](#_Toc500255456)

[***Priorización de indicadores*** 4](#_Toc500255457)

[***Desarrollo de planes de acción*** 4](#_Toc500255458)

[***Recursos adicionales*** 4](#_Toc500255459)

[**Anexo 1: Marco de la transversalización de la protección** 6](#_Toc500255460)

[**Anexo 2: Preguntas orientadoras para los indicadores** 10](#_Toc500255461)

[**Anexo 3: Modelo de plan de acción** 17](#_Toc500255462)

[**Anexo 4: Lista de verificación en caso de emergencia para la transversalización de la protección** 19](#_Toc500255463)

[**Anexo 5: Triángulo de protección** 21](#_Toc500255464)

[**Anexo 6: Vínculos entre los componentes centrales y seguridad, dignidad y acceso** 22](#_Toc500255465)

# **Introducción**

# ***¿Qué es transversalización de la protección?***

Transversalización de la protección es el proceso de incorporar principios de protección y promover acceso significativo, seguridad y dignidad en la ayuda humanitaria.**[[1]](#footnote-1)** Hay cuatro principios clave que deben ser tomados en cuenta en todas las actividades humanitarias:

1. Priorizar la seguridad y dignidad y evitar causar daño: Evitar y minimizar lo más posible cualquier efecto negativo involuntario en su intervención que pueda aumentar la vulnerabilidad de las personas a los riesgos tanto físicos como psicológicos.
2. Acceso significativo: Organizar el acceso de las personas a asistencia y servicios, en proporción a sus necesidades y sin ningún tipo de barreras (por ejemplo, discriminación). Prestar especial atención a personas y grupos que puedan ser especialmente vulnerables o tengan dificultades para acceder a asistencia y servicios.
3. Rendición de cuentas: Establecer mecanismos apropiados a través de los cuales las poblaciones afectadas puedan medir la idoneidad de las intervenciones, y abordar preocupaciones y quejas.
4. Participación y empoderamiento: Apoyar al desarrollo de las capacidades de protección personal y ayudar a las personas a reclamar sus derechos, incluyendo –aunque no exclusivamente– los derechos a refugio, alimentación, agua y saneamiento, salud y educación.

Transversalización de la protección se refiere al enfoque que aplicamos en todos nuestros programas. No significa cambiar lo QUE hacemos, sino que debemos pensar en CÓMO se brinda la asistencia. Es responsabilidad de todos los actores humanitarios y debe ser aplicado a todos los programas.

## ***¿Por qué es importante la transversalización de la protección?***

La transversalización de la protección puede ayudarnos a mejorar la **calidad de la programación** al asegurar a la población más vulnerable acceso a la asistencia que sea apropiada y relevante para sus necesidades y entregada en una forma segura y digna.

También tenemos una **responsabilidad ética** en transversalizar la protección a todos los sectores humanitarios ya que nuestro trabajo siempre tiene implicaciones más allá de las necesidades básicas. Las intervenciones pueden resguardar el bienestar y la dignidad, pero también pueden poner a las personas en un mayor riesgo. No aplicar la transversalización de la protección puede impedir la recuperación y construcción de resiliencia en las comunidades afectadas. Nuestras acciones o inacciones pueden también perpetuar la discriminación, abuso, violencia y explotación, y causar innecesariamente competencia y conflictos en comunidades.

Por lo tanto, todos los actores humanitarios deben compartir la responsabilidad de ser conscientes del daño potencial que las actividades pueden causar y de tomar medidas para evitarlo. Estas responsabilidades están articuladas en una serie de estándares y directrices globales y son cada vez más una condición del financiamiento de los donantes.**[[2]](#footnote-2)**

## ***Marco de la transversalización de la protección***

CAFOD, Cáritas Australia, CRS y Trócaire han desarrollado la siguiente guía para apoyar los principios de la transversalización de la protección en las actividades humanitarias de cada organización. Los componentes centrales e indicadores asociados y preguntas orientadoras están dirigidos a apoyar al personal, programas nacionales y socios para reflexionar sobre sus esfuerzos para mejorar la seguridad, dignidad y bienestar de nuestros beneficiarios/participantes de los programas.

El marco puede ser usado para medir los actuales proyectos y programas, identificar vacíos y prioridades, y orientar un plan de acción para mejorar la respuesta. Puede ser usado como una herramienta formal de referencia con la medición repetida nuevamente al término de las actividades para medir las mejoras. Otros usos del marco incluyen su utilización en el desarrollo de las descripciones del trabajo, para resaltar las responsabilidades clave y competencias requeridas para funciones específicas, y como una lista de verificación para incluir la transversalización de la protección en propuestas de proyectos.

El marco pretende complementar los marcos, políticas y procedimientos existentes y no reemplazar o duplicar estos esfuerzos. Algunos de los componentes centrales pueden ser una parte clave de algunos programas humanitarios o los equipos podrían haber comenzado a implementarlos (por ejemplo, los componentes de rendición de cuentas). Igualmente, en ciertos contextos algunos indicadores pueden ser más o menos relevantes. El marco puede ayudar a los equipos a identificar lo que ya están haciendo, dónde persisten los vacíos y qué acciones deben seguir para avanzar más. Los equipos pueden querer adaptar la herramienta a su contexto para incluir indicadores adicionales o hacerlos más específicos a su contexto.

La herramienta puede ser utilizada por el personal y los socios en todos los niveles. Se puede usar a nivel organizativo para informar sobre el desarrollo de la estrategia de una oficina o un país. También se puede utilizar a nivel individual o de proyecto, en combinación con las listas de verificación específicas del sector de acompañamiento, para evaluar la práctica actual e identificar soluciones prácticas.

## ***Evaluación de los indicadores***

Los componentes centrales y sus indicadores específicos son descritos en el marco, en el Anexo 1. La columna de notas deja espacio para ejemplos específicos a ser documentados y para ayudar a recordar por qué los indicadores fueron evaluados de cierta manera.

Las preguntas orientadoras están incluidas en el Anexo 2 y brindan orientación a quienes evalúan sus actividades frente a los indicadores. Algunas de esas preguntas pueden ser menos relevantes en algunos contextos.

Es crucial para quienes usan el marco que sean honestos en la evaluación de cada indicador. No pretende ser una herramienta para controlar los esfuerzos del personal. Más bien, está dirigido para ser usado en la reflexión interna y como una oportunidad para destacar formas de mejorar las respuestas.

Hay tres formas de evaluar cada indicador. Debe tenerse en cuenta que depende de los equipos decidir cuál método usarán para evaluar (por ejemplo, números, letras de colores). Los ejemplos a continuación son solo ilustrativos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Verde | 1 | Oro | Estos indicadores han sido cumplidos totalmente/todas las acciones están siendo implementadas. |
| Amarillo | 2 | Plata | Estos indicadores han sido cumplidos parcialmente/algunas de las acciones están siendo implementadas. |
| Rojo | 3 | Bronce | Estos indicadores no han sido cumplidos/ninguna de las acciones están siendo implementadas. |

## ***Priorización de indicadores***

Se recomienda que quienes usen el marco para evaluar su trabajo prioricen los indicadores en los que se enfocarán para evitar tener muchas áreas de seguimiento. Por ejemplo, si los equipos han evaluado muchos indicadores como rojo, podrían decidir enfocarse inicialmente en 5 indicadores. Si solo hay un par de indicadores evaluados como rojo, y muchos como amarillo, un par de indicadores amarillos también pueden ser priorizados para la acción inmediata.

## ***Desarrollo de planes de acción***

Para que el marco sea útil, y para que la protección sea efectivamente transversalizada, la evaluación de los programas debe estar vinculada a acciones específicas y concretas. Otras iniciativas de transversalización de la protección han encontrado que el uso de los Planes de Acción para la Transversalización (MAPs por sus siglas en inglés) es valioso. Un modelo de plan de acción está disponible en el Anexo 3. Al decidir acciones clave es importante asegurar que:

* Estén vinculadas a vacíos identificados
* Tengan un límite de tiempo
* Estén costeadas correctamente
* Sean realistas
* Sean medibles
* Tengan un/a responsable de su implementación

Las copias de los marcos y planes de acción completados deben ser archivados electrónicamente. Esto puede ayudar al proceso de seguimiento para ver si las acciones han sido completadas, para identificar áreas que requieren más apoyo, y para medir mejoras si es usado como línea de base.

## ***Recursos adicionales***

Están disponibles recursos adicionales sobre la transversalización de la protección, incluyendo herramientas programáticas y de capacitación que proporcionan mayores detalles y orientación sobre cómo abordar cada componente central. También han sido desarrolladas listas de verificación específicas para cada sector que cubren las áreas de: programación basada en efectivo, refugio, WASH (siglas en inglés para agua, saneamiento e higiene), subsistencia y distribuciones seguras.

El sitio web del Clúster Global de Protección también es una fuente útil de información, puede incluir estudios de caso y orientación específica por país.**[[3]](#footnote-3)**

# **Anexo 1: Marco de la transversalización de la protección**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Qué significa …** |  | **Indicadores** |  |  |  | **Notas** |
| **Análisis** | Toda programación se basa en la comprensión del contexto de protección a lo largo del ciclo del programa a fin de garantizar la seguridad, dignidad y acceso significativo de las personas y las comunidades afectadas por la crisis. | 1.1 | Se incluyen preguntas en las evaluaciones de necesidades para asegurar la comprensión de las vulnerabilidades y para identificar barreras a la seguridad, acceso y dignidad para diferentes grupos.**[[4]](#footnote-4)** |  |  |  |  |
| 1.2 | Se analizan las capacidades locales, incluyendo estrategias de superación positivas y negativas y se informa la programación de manera apropiada.  |  |  |  |
| 1.3 | El análisis de las necesidades de protección y riesgos es actualizado regularmente en todo el ciclo del programa. |  |  |  |
| 1.4 | Todos los datos recolectados son desagregados por sexo, edad y diversidad, incluyendo mínimamente, desagregación por discapacidad.  |  |  |  |
| 1.5 | Los programas son adaptados en respuesta a cambios en el ambiente de protección y para mitigar los efectos negativos no intencionados. |  |  |  |
| **Priorización y necesidades diferenciadas** | Las necesidades, vulnerabilidades y capacidades específicas de las comunidades y personas afectadas por la crisis son identificadas y la asistencia se prioriza según corresponda, tomando en cuenta la diversidad dentro de las comunidades incluyendo aaquellas personas potencialmente marginadaso que se encuentran en desventaja. | 2.1 | Diferentes grupos están involucrados en el proceso de identificar criterios de priorización y selección de las personas que se encuentran en mayor riesgo, para la asistencia.  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2.2 | La priorización y la selección toman en cuenta el análisis de riesgo de protección. |  |  |  |  |
| 2.3 | La asistencia es diseñada y adaptada de acuerdo con las capacidades locales para satisfacer las necesidades específicas de diferentes grupos. |  |  |  |
| **Compatirinformación** | Comunidades y personas afectadas por la crisis son informadas sobre sus derechos y prerrogativas y tienen acceso a información precisa y oportuna. | 3.1 | Los diferentes grupos comprenden el rol de la organización y su trabajo, incluido qué servicios están disponibles para ellos. |  |  |  |  |
| 3.2 | El personal comparte información a través de una serie de métodos de comunicación (formatos, lenguaje y medios) que son apropiados para las necesidades de la comunidad, especialmente para los grupos más vulnerables y marginados. |  |  |  |
| 3.3 | Los miembros de la comunidad reciben información que les permite comprender lo que deben esperar respecto al comportamiento del personal y de los socios. |  |  |  |  |
| **Participación de la comunidad** | Existe una participación activa e inclusiva de la comunidad en todas las etapas del ciclo del programa que aprovecha y fortalece las estructuras, recursos y capacidades existentes de la comunidad y del Estado. | 4.1 | El personal está capacitado y usa técnicas participativas para asegurar la inclusión y representación activa de diferentes grupos. |  |  |  |  |
| 4.2 | Existe un diálogo permanente en la comunidad y se llevan a cabo reuniones regulares con personas y comunidades para fomentar la participación en decisiones que los afectan. |  |  |  |
| 4.3 | Los programas se basan en las capacidades existentes de diferentes grupos. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Retroalimentación y manejo de quejas** | Las comunidades y personas son capaces de proporcionar retroalimentación y presentar sus quejas de forma segura, digna y confidencial, y reciben una respuesta apropiada cuando lo hacen. | 5.1 | Diferentes grupos tienen acceso a canales apropiados y accesibles para proporcionar retroalimentación y presentar quejas, particularmente aquellas de carácter sensible que incluyen acusaciones de explotación sexual y abusos, fraude y corrupción. |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 5.2 | Se implementa un mecanismo de respuesta justo e imparcial para garantizar la retroalimentación y que las quejas se atiendan y se dé cuenta de estas a las comunidades y a las personas. |  |  |  |  |
| 5.3 | Los mecanismos de retroalimentación y quejas son diseñados para el contexto específico y responden a la necesidad de diferentes grupos quienes han sido consultados sobre el diseño. |  |  |  |
| 5.4 | Se implementan sistemas seguros y confidenciales de manejo de información y procedimientos para presentar quejas. |  |  |  |
| **Conducta del personal** | El personal**[[5]](#footnote-5)** tiene el conocimiento apropiado y apoyo organizacional para comportarse y realizar su trabajo de una manera segura y apropiada.  | 6.1 | El personal ha firmado y ha sido capacitado sobre el código de conducta y políticas de protección relevantes de la organización y se adhieren a las políticas, mandatos y valores de la organización.**[[6]](#footnote-6)** |  |  |  |  |
| 6.2 | Existe diversidad entre el personal y puede ser fácilmente identificado por las comunidades. |  |  |  |
| 6.3 | Todo el personal tiene funciones y responsabilidades claras y es supervisado.  |  |  |  |
| 6.4 | Todos los aspectos del bienestar del personal están considerados y el personal tiene acceso a apoyo adicional si lo requiere. |  |  |  |
| **Mapeo y derivación** | El personal tiene el conocimiento, la información y la capacitación necesarios para ayudar a las comunidades a acceder a los servicios existentes. | 7.1 | El personal recopila regularmente información sobre los servicios de protección existentes y cómo contactarlos.  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 7.2 | El personal comparte información sobre los servicios disponibles según corresponda. |  |  |  |  |
| 7.3 | El personal está capacitado en cuándo, en qué circunstancias y cómo derivar casos. |  |  |  |  |
| **Coordinación e incidencia** | El personal influye y trabaja conjuntamente con actores relevantes para mejorar el ambiente de protección, evitar la duplicación y prevenir, mitigar y responder a los riesgos de protección. | 8.1 | El personal de todos los proyectos coordina internamente para asegurar que la transversalización de la protección sea permanentemente incluida en todas las respuestas sectoriales.  |  |  |  |  |
| 8.2 | El personal colabora con los foros de coordinación existentes y comparte información sobre prácticas de protección / transversalización de la protección. |  |  |  |
| 8.3 | El personal plantea a garantes de derechos problemas y riesgos que no han sido abordados. |  |  |  |

#

# **Anexo 2: Preguntas orientadoras para los indicadores**

Las siguientes preguntas deben ser usadas para guiar a los equipos en cómo evalúan sus actividades frente a los indicadores incluidos en el marco.

**ANALISIS:** Toda programación se basa en la comprensión del contexto de protección a lo largo del ciclo del programa a fin de garantizar la seguridad, dignidad y acceso significativo de las personas y las comunidades afectadas por la crisis.

* 1. En las evaluaciones de necesidades se incluyen preguntas para garantizar la comprensión de las vulnerabilidades e identificar las barreras a la seguridad, acceso y dignidad para diferentes grupos.
		+ ¿Se han hecho esfuerzos para identificar grupos vulnerables (tales como personas desplazadas internamente, refugiados, enfermos, niños/mujeres jefes de hogares, personas adultas mayores, o personas con discapacidad (PCD)?
		+ ¿Los equipos relevantes de los programas /sectores (WASH, subsistencia, etc.) incluyen en sus evaluaciones preguntas sobre seguridad, cuestiones de dignidad y barreras para acceder a la asistencia?
	2. Se analizan las capacidades locales, incluyendo estrategias de superación positivas y negativas y se informa la programación de manera apropiada.
		+ ¿Se han hecho esfuerzos para identificar las habilidades, capacidades, experiencias, estructuras formales e informales existentes dentro de las comunidades y entre los socios? ¿Esta información es útil para su programa?
		+ ¿Qué conductas y prácticas están adoptando comunidades y grupos vulnerables como resultado del aumento de la tensión y la presión (considere tanto las positivas como las negativas)?
	3. El análisis de las necesidades de protección y riesgos es actualizado regularmente en todo el ciclo del programa.
		+ ¿El personal compila y actualiza regularmente información sobre los riesgos del contexto en todo el ciclo del programa a través de No Causar Daño u otros análisis de riesgo?
		+ ¿Las cuestiones de seguridad, dignidad y acceso son consideradas e incluidas en planes de contingencia, estrategias nacionales, revisiones de medio término, evaluaciones finales y otros procesos relevantes de planificación y análisis?
	4. Todos los datos recolectados son desagregados por sexo, edad y diversidad, incluyendo, mínimamente, desagregación por discapacidad.
* ¿Los datos son desglosados por sexo, edad y discapacidad en base a parámetros acordados, por ejemplo, rango de edad en niños, categorías de discapacidades?
* ¿Los datos desagregados son usados para informar a la programación, por ejemplo, quién es el objetivo, qué tipo de asistencia se debe proporcionar, y cómo proporcionarla?
	1. Los programas son adaptados en respuesta a cambios en el ambiente de protección y para mitigar efectos negativos no intencionados.
		+ ¿El personal revisa rutinariamente y adapta programas en respuesta a hallazgos de los análisis en curso?
		+ ¿Hay factores desencadenantes adicionales para revisar y actualizar su análisis de protección?

**GRUPOS OBJETIVO PRIORITARIOS:** Las necesidades, vulnerabilidades y capacidades específicas de las comunidades y personas afectadas por la crisis son identificadas y la ayuda se prioriza según corresponda, tomando en cuenta y la ayuda se prioriza según corresponda, tomando en cuenta la diversidad dentro de las comunidades incluyendo a quienes pueden ser marginados o se encuentran en desventaja.

* 1. Diferentes grupos están involucrados en el proceso de identificar de criterios de priorización y selección de las personas que se encuentran en mayor riesgo, para la asistencia.
		+ ¿La ayuda es proporcionada a personas en necesidad sin discriminación (es decir, imparcialmente y basada solamente en la necesidad)?
		+ ¿Hay documentación que muestre el proceso de toma de decisiones para identificar a quién priorizar/no priorizar y por qué?
		+ ¿Ha participado una variedad de grupos diversos en la selección de criterios para la priorización, por ejemplo diferentes grupos étnicos o religiosos, grupos marginados, PCD?
		+ ¿Se usan mensajes coherentes para explicar a la comunidad afectada quiénes han sido priorizados y por qué?
	2. La priorización y la selección toman en cuenta el análisis de riesgo de protección.
		+ ¿Se usa el análisis de riesgo de protección para informar sobre los criterios?
	3. La asistencia es diseñada y adaptada de acuerdo con las capacidades locales para satisfacer las necesidades específicas de diferentes grupos.
		+ ¿El proyecto ha sido adaptado para satisfacer las diferentes necesidades de diferentes grupos (por ejemplo, personas adultas mayores, niñas adolescentes, PCD, etc.) para incrementar su seguridad, dignidad y acceso a la ayuda?
		+ ¿El proyecto ha sido diseñado para aprovechar y fortalecer las capacidades y recursos de la comunidad de una manera culturalmente significativa?

**COMPARTIR INFORMACIÓN:** Comunidades y personas afectadas por la crisis son informadas sobre sus derechos y prerrogativas y tienen acceso a información precisa y oportuna.

* 1. Los diferentes grupos comprenden el rol de la organización y su trabajo, incluido qué servicios están disponibles para ellos.
		+ ¿Se comparte información precisa sobre la organización y el proyecto con las comunidades? (Por ejemplo, ¿cuál es la organización, cuál es el proyecto, quiénes son priorizados, cuáles servicios deberían ser proporcionados y por cuánto tiempo?)
		+ ¿El personal comprende que nunca debe hacer falsas promesas sobre lo que la organización puede o no puede hacer?
		+ ¿Qué métodos usa la organización para asegurar que los diferentes grupos comprendan correctamente la información que se les brinda?
	2. El personal comparte información a través de una serie de métodos de comunicación (formatos, lenguaje y medios) que son apropiados para las necesidades de la comunidad, especialmente para los grupos más vulnerables y marginados.
		+ ¿Se ha consultado a diferentes grupos de una comunidad qué tipo de información necesitan y cómo les gustaría recibirla?
		+ ¿La información es compartida de una forma culturalmente apropiada, en diferentes formatos (visuales, orales, de audio, etc.), y en la lengua local para que satisfaga las necesidades de la comunidad, especialmente de los grupos más vulnerables y marginados?
	3. Los miembros de la comunidad reciben información que les permite comprender qué deben esperar respecto al comportamiento del personal y de los socios.
		+ ¿Las comunidades reciben información sobre cuál es un comportamiento apropiado del personal y cuál es un comportamiento inapropiado del personal? ¿Saben cómo reportar un comportamiento inapropiado?

**PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD:** Existe una participación activa e inclusiva de la comunidad en todas las etapas del ciclo del programa que aprovecha y fortalece las estructuras, recursos y capacidades existentes de la comunidad y del Estado.

* 1. El personal está capacitado y usa técnicas participativas para asegurar la inclusión y representación activa de diferentes grupos.
		+ ¿El personal usa una serie de técnicas (mapeo, calendarios, árboles de problemas, etc.) para visualizar los puntos de vista de personas con necesidades específicas y de quienes tienen el mayor riesgo de ser excluidos (por ejemplo, PCD, personas adultas mayores, personas que no pueden leer o escribir)?
		+ ¿Los métodos de comunicación usados son apropiados para la cultura y el contexto(es decir, formas adecuadas para presentar al personal, saludar a los demás, formular preguntas y conducir reuniones, como sería organizar grupos separados para hombres y mujeres dirigidos por personal masculino o femenino)?
	2. Existe un diálogo permanente en la comunidad y se llevan a cabo reuniones regulares con personas y comunidades para fomentar la participación en decisiones que los afectan.
		+ ¿Se llevan a cabo regularmente reuniones/grupos focales con diferentes grupos en todo el ciclo del proyecto, permitiendo un aporte activo y significativo en la toma de decisiones?
		+ ¿Los representantes de los grupos más vulnerables y marginados son incluidos en los procesos de toma de decisiones?
	3. Los programas se basan en las capacidades existentes de diferentes grupos.
		+ ¿El personal ha identificado las habilidades, recursos (por ejemplo, físicos, financieros, ambientales) y estructuras (por ejemplo, grupos de mujeres, gobiernos locales, grupos de jóvenes, grupos religiosos, etc.) existentes en las comunidades y diseñado programas basados en estos?
		+ ¿El personal ha identificado importantes prácticas y tradiciones culturales que la programación podría aprovechar o reconocer como potencialmente positivas o perjudiciales para los resultados de la programación, por ejemplo, celebraciones o rituales?

**RETROALIMENTACIÓN Y MANEJO DE QUEJAS:** Las comunidades y personas son capaces de proporcionar retroalimentación y presentar sus quejas de forma segura, digna y confidencial y reciben una respuesta apropiada cuando lo hacen.

* 1. Diferentes grupos tienen acceso a canales apropiados y accesibles para proporcionar retroalimentación y presentar quejas, particularmente aquellas de carácter sensible que incluyen acusaciones de explotación sexual y abusos, fraude y corrupción.
		+ ¿Las comunidades conocen que tienen derecho a proporcionar retroalimentación (positiva y negativa) tanto sobre el personal como los programas (decisiones sobre priorización, calidad programática, etc.)? ¿Reciben información sobre cómo hacerlo? ¿Están involucradas las comunidades en el diseño e implementación de las actividades del programa?
		+ ¿Existen mecanismos específicos de manejo de quejas para recibirlas y responderlas, especialmente las más sensibles, es decir, protección contra el abuso y explotación sexual (PAES), comportamiento del personal, salvaguardia?
		+ ¿Existe un canal adecuado para presentar quejas sensibles/anónimas?
		+ ¿Existe información clara sobre en qué tipo de quejas la organización puede o no puede actuar, por ejemplo, quejas no sensibles relacionadas con otras agencias?
		+ ¿Las comunidades usan los sistemas de retroalimentación? Si no los usan, ¿por qué?
	2. Se implementa un mecanismo de respuesta justo e imparcial para garantizar la retroalimentación y que las quejas se atiendan y se dé cuenta de estas a las comunidades y a las personas.
		+ ¿Existe un proceso de investigación establecido y en funcionamiento para la retroalimentación/quejas recibidas?
		+ ¿Existe un proceso implementado para asegurar el consentimiento informado de quienes usan los mecanismos?
		+ ¿Existe un mecanismo de respaldo para presentar quejas si el canal diseñado no resulta en una acción adecuada?
		+ ¿Los programas están adaptados para incrementar la seguridad y dignidad en respuesta a la retroalimentación recibida?
		+ ¿Nos aseguramos que quienes proporcionan retroalimentación o presentan una queja reciban una respuesta? En algunos casos de retroalimentación general positiva no es necesaria una respuesta, pero retroalimentación y quejas negativas siempre requieren una respuesta.
	3. Los mecanismos de retroalimentación y quejas son diseñados para el contexto específico y responden a la necesidad de diferentes grupos que han sido consultados sobre el diseño.
		+ ¿Hay formas diferentes y culturalmente apropiadas para grupos diversos (mujeres, personas con discapacidad (PCD), personas adultas mayores, niños, etc.) para que puedan presentar quejas de forma segura, con facilidad y anónimamente (por ejemplo, servicio de asistencia, líneas telefónicas de emergencia, buzón de sugerencias, etc.)
	4. Se implementan sistemas seguros y confidenciales de manejo de información y procedimientos para presentar quejas.
		+ ¿Se han desarrollado protocolos para compartir información que aclaren quién tiene acceso a esa información, y bajo cuáles circunstancias la información confidencial podría ser compartida (por ejemplo, mencionar personas específicas)?
		+ ¿El personal sabe cómo responder o derivar casos cuando reciben quejassensibles?
		+ ¿Hay formas seguras de archivar la información sensible recibida (por ejemplo, archivos encriptados, archivadores cerrados)?

**CONDUCTA DEL PERSONAL:** El personal y los socios tienen el conocimiento apropiado y apoyo organizacional para comportarse y realizar su trabajo de una manera segura y apropiada.**[[7]](#footnote-7)**

* 1. El personal ha firmado y ha sido capacitado sobre el código de conducta y políticas de protección relevantes de la organización y se adhieren a las políticas, mandatos y valores de la organización.**[[8]](#footnote-8)**
		+ ¿El personal ha recibido una copia traducida (de ser necesario) de las políticas relevantes y ha sido capacitado (y se le ha brindado actualización) sobre aplicaciones prácticas de las políticas relevantes?
		+ ¿El personal ha recibido orientación sobre protocolos/ tabúes locales para que comprendan cuál debe ser un comportamiento culturalmente apropiado?
		+ ¿Existen formas seguras y confidenciales para recibir y responder quejas sobre el comportamiento del personal que son entendidas y usadas por el personal cuando es necesario?
	2. Existe diversidad entre el personal y los socios y puede ser fácilmente identificado por las comunidades.
		+ ¿El personal que trabaja con las comunidades representa a grupos diversos (mujeres, PCD, diferentes grupos étnicos o religiosos, etc.) a fin de facilitar debates abiertos y seguros con esos grupos?
		+ Donde sea seguro y apropiado, ¿está el personal claramente identificado como trabajador/a de la organización (es decir, lleva insignias de identificación o camisetas con la marca institucional, etc.) para que las comunidades sepan a quién contactar?
	3. Todo el personal tiene funciones y responsabilidades claras y es supervisado.
		+ ¿Todo el personal y los socios comprenden el mandato de su organización, sus propias funciones y responsabilidades y las limitaciones de sus funciones?
		+ ¿Está disponible esta información para el personal en forma escrita, por ejemplo, descripción del trabajo, términos de referencia? ¿Se brinda supervisión con regularidad?
	4. Todos los aspectos del bienestar del personal están considerados y el personal tiene acceso a apoyo adicional si lo requiere.
		+ ¿El ambiente organizacional es propicio para el bienestar del personal y cuenta con los recursos adecuados (condiciones de vida, horas de trabajo, oportunidades para el esparcimiento y la relajación)?
		+ ¿Existe un centro de atención para el personal dentro de la organización que interactúa proactivamente con los miembros del personal y está disponible para ellos?
		+ ¿Existen procedimientos implementados para asegurar que el bienestar del personal sea monitoreado y abordado a intervalos regulares (dentro de los formatos de evaluación, reuniones privadas, reuniones del personal, etc.?
		+ ¿El personal tiene acceso a servicios adicionales de salud mental si fuera necesario (consejeros, terapeutas, etc.)?

**MAPEO Y DERIVACIÓN:** El personal tiene el conocimiento y la información necesarios para ayudar a las comunidades a acceder a los servicios existentes.

* 1. El personal recopila regularmente información sobre los servicios de protección existentes y cómo contactarlos.
		+ ¿Se ha contactado con el clúster de protección /grupo de coordinación más cercano para recabar información sobre servicios en funcionamiento (rastreo y reunificación familiar, salud, apoyo psicosocial, servicios legales, seguridad y protección, apoyo socioeconómico)?
		+ ¿La información sobre los servicios sectoriales disponibles está escrita, es actualizada periódicamente y compartida entre el personal (por ejemplo, 3W, 4W y VSG (Violencia Sexual y de Género)/SMAPS (Salud Mental y Apoyo Psicosocial) / mapeo de referencia sobre protección infantil en formas fáciles y accesibles de usar, por ejemplo, formato de tarjeta de visita)? ¿El personal está alimentando estos recursos?
	2. El personal comparte información sobre los servicios disponibles según corresponda.
		+ ¿El personal ha compartido información sobre los servicios disponibles? ¿Con quién?
		+ ¿El personal ha compartido información sobre los vacíos en los servicios? ¿Con quién?
	3. El personal está capacitado en cuándo, en qué circunstancias y cómo derivar casos.
		+ ¿El personal es capaz de reconocer qué casos pueden ser derivados y a quién (por ejemplo, sobrevivientes y personas en riesgo de VSG, niños no acompañados y separados, víctimas de trata, etc.)?
		+ ¿El personal y los socios comprenden sus funciones y responsabilidades en relación a reportar incidentes de protección (por ejemplo, protección contra el abuso y explotación sexual (PAES), protección infantil).
		+ ¿El personal y los socios reconocen los límites de sus competencias y comprenden sus funciones y responsabilidades en relación a derivar personas a servicios existentes, incluyendo servicios más especializados?
		+ ¿El personal y los socios saben cómo manejar y mitigar los riesgos asociados con los informes y derivaciones en respuesta a incidentes de protección?
		+ ¿El personal y los socios saben cómo responder de manera humana y comprensiva cuando integrantes de la comunidad les informan sobre problemas sensibles, incluyendo incidentes de protección?
		+ Si hay procedimientos documentados sobre derivaciones emitidos por el clúster de protección, ¿el personal y los socios los están usando para realizar las derivaciones?

**COORDINACIÓN E INCIDENCIA:** El personal influye y trabaja conjuntamente con actores relevantes para mejorar el ambiente de protección, evitar la duplicación y prevenir, mitigar y responder a los riesgos de protección.

* 1. El personal de todos los proyecto coordina internamente para asegurar que la transversalización de la protección sea permanentemente incluida en todas las respuestas sectoriales.
* ¿La totalidad del personal sectorial/de programa comprende su responsabilidad de transversalizar la protección?
* ¿Existe una plataforma interna que permita el debate y promoción de la transversalización de la protección a todos los sectores de intervenciones y proyectos?
* ¿Los programas humanitarios han sido informados y se han basado en el trabajo de desarrollo en curso para profundizar la comprensión del contexto (por ejemplo, programas de género, programas de protección infantil, etc.)?
	1. El personal colabora en los foros de coordinación existentes y comparte información sobre prácticas de protección / transversalización de la protección.
* ¿El personal comparte dentro de su propia organización sus experiencias de transversalización de la protección con el clúster específico de su sector y las lecciones aprendidas del clúster?
	1. El personal plantea a garantes de derechos problemas y riesgos que no han sido abordados.
		+ Tomando en cuenta las perspectivas de la comunidad y los socios locales, y si es seguro hacerlo, ¿el personal plantea a actores responsables (por ejemplo, gobierno local, clúster de protección, ACNUR, etc.) problemas como suministro de servicios inseguros, grupos excluidos, VSG o reubicaciones forzadas?
		+ ¿Ha revisado el personal cualquier situación sensible actual (por ejemplo, riesgo organizacional, amenaza al personal de la organización si se tocan determinados problemas) en torno a la incidencia?

# **Anexo 3: Modelo de plan de acción**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPONENTE CENTRAL** |  |
| **Indicador(es)** |  |
| **Hallazgos de la evaluación de indicador(es)** |  |
| **Acción planificada para alinearse con los indicadores**  | **Fecha de inicio**  | **Fecha final** | **Persona responsable**  | **Recursos requeridos** | **Apoyo disponible del socio/donante**  | **Costo estimado** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

# **Anexo 4: Lista de verificación en caso de emergencia para la transversalización de la protección**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Acciones clave:**  | **Sí/No** |
| **Análisis** | ¿Los equipos relevantes del programa/sector (WASH, medios de vida, etc.) incluyen en las evaluaciones preguntas sobre problemas de **seguridad** y **dignidad,** y **barreras** para acceder a la asistencia? |  |
| ¿El personal recopila y actualiza regularmente la información sobre los riesgos del contexto a través de No Causar Daño u otros análisis de riesgo? |  |
| ¿Se utilizan datos desagregados para informar a la programación, por ejemplo a quién priorizar, qué tipo de asistencia proporcionar, y cómo proporcionarla? |  |
| **Priorización y necesidades diferenciadas** | ¿Existe documentación que muestre el proceso de toma de decisiones para identificar a quién priorizar/no priorizar y por qué? |  |
| ¿Una serie de grupos diversos han participado en la selección de criterios de priorización, por ejemplo, diferentes grupos étnicos o religiosos, grupos marginados, personas con discapacidad (PCD)? |  |
| ¿El proyecto ha sido adaptado para satisfacer las diferentes necesidades de grupos diversos (por ejemplo, personas adultas mayores, niñas adolescentes, PCD, etc.) para incrementar su seguridad, dignidad y acceso a asistencia? |  |
| **Compatir información** | ¿Se comparte información precisa sobre la organización y el proyecto con las comunidades? (Por ejemplo, cuál es la organización, cuál es el proyecto, quiénes son priorizados, cuánto tiempo durará)? |  |
| ¿El personal comprende que nunca debe hacer falsas promesas sobre lo que la organización puede y no puede hacer? |  |
| ¿La información es compartida en forma culturalmente apropiada, en diferentes formatos (visuales, orales, de audio, etc.) y en la lengua local para que satisfaga las necesidades de la comunidad, especialmente de los grupos más vulnerables y marginados  |  |
| ¿Las comunidades reciben información sobre cuál es un comportamiento apropiado del personal y cuál es un comportamiento inapropiado del personal? ¿Saben cómo reportar un comportamiento inapropiado? |  |
| **Participación de la comunidad** | ¿El personal usa una serie de técnicas (mapeo, calendarios, árboles de problemas, etc.) para visualizar los puntos de vista de personas con necesidades específicas y de quienes tienen el mayor riesgo de ser excluidos (por ejemplo, PCD, personas adultas mayores, personas que no pueden leer o escribir)? |  |
| ¿El personal ha identificado las habilidades, recursos (por ejemplo, físicos, financieros, ambientales) y estructuras (por ejemplo, grupos de mujeres, gobiernos locales, grupos de jóvenes, grupos religiosos, etc.) existentes en las comunidades y diseñado programas basados en estos? |  |
| **Retroalimentación y manejo de quejas** | ¿Hay formas diferentes y culturalmente apropiadas para que grupos diversos (mujeres, personas con discapacidad (PCD), personas adultas mayores, niños, etc.) puedan presentar quejas de forma segura, con facilidad y anónimamente (por ejemplo, servicio de asistencia, líneas directas, buzón de sugerencias, etc.)  |  |
| ¿Existe información clara sobre en qué tipo de quejas la organización puede o no puede actuar, por ejemplo, quejas no sensibles relacionadas con otras agencias? |  |
| ¿Los programas están adaptados para incrementar la seguridad y dignidad en respuesta a la retroalimentación recibida? |  |
| ¿El personal y los socios saben cómo responder o derivar casos cuando reciben quejas sensibles? |  |
| **Conducta del personal** | ¿El personal ha recibido una copia traducida (de ser necesario) de las políticas relevantes y ha sido capacitado (y se le ha brindado actualización) sobre aplicaciones prácticas de las políticas relevantes? |  |
| ¿Existen formas seguras y confidenciales para recibir y responder quejas sobre el comportamiento del personal que son entendidas y usadas por el personal cuando es necesario?  |  |
| ¿El ambiente organizacional es propicio para el bienestar del personal y cuenta con los recursos adecuados (condiciones de vida, horas de trabajo, oportunidades para el esparcimiento y la relajación)? |  |
| **Mapeo y derivación** | ¿La información sobre los servicios sectoriales disponibles está escrita, es actualizada periódicamente y compartida entre el personal (por ejemplo, 3W, 4W y VSG (Violencia Sexual y de Género) / SMAPS (Salud Mental y Apoyo Psicosocial)/ mapeo de referencia sobre protección infantil en formas fáciles y accesibles de usar, por ejemplo, formato de tarjeta de visita)? ¿El personal está alimentando estos recursos? |  |
| ¿El personal es capaz de reconocer qué casos pueden ser derivados y a quién (por ejemplo, sobrevivientes y personas en riesgo de VSG, niños no acompañados y separados, víctimas de trata, etc.)? |  |
| **Coordinación e incidencia** | Tomando en cuenta las perspectivas de la comunidad y los socios locales, y si es seguro hacerlo, ¿el personal plantea a actores responsables (por ejemplo, gobierno local, clúster de protección, ACNUR, etc.) problemascomo suministro de servicios inseguros, grupos excluidos, VSG o reubicaciones forzadas? |  |
| ¿Ha revisado el personal cualquier situación sensible actual (por ejemplo, riesgo organizacional, amenaza al personal de la organización si se tocan determinados problemas) en torno a la incidencia?  |  |

# **Anexo 5: Triángulo de protección**

Este triángulo describe los diferentes niveles de protección:

**“Protección independiente”** es un sector específico. Comprende actividades que directamente previenen o responden a actos de violencia, coerción, discriminación o privación deliberada de servicios. Incluye actividades tales como registro de refugiados o desmovilización de niños soldados. Solo agencias con experiencia especializada deben llevar a cabo dichas actividades, que por lo general comprenden a un pequeño porcentaje del número total de proyectos humanitarios (rojo).

“**Integración de la protección”** se refiere a proyectos de asistencia (tales como agua, saneamiento e higiene –WASH– o refugio) que integran actividades específicas de protección. El objetivo general no tendría que estar comúnmente relacionado con la protección. Ejemplos de esto incluyen monitorear e informar sobre las amenazas a la protección en un programa de distribución de alimentos, o proporcionar capacitación sobre derechos en un proyecto de refugio. Se requieren algunos conocimientos y habilidades específicas sobre protección para llevar a cabo esas actividades que comprenden a un pequeño porcentaje de proyectos humanitarios más que a la transversalización de la protección en sí (amarillo).

**“Transversalización de la protección”** se refiere al enfoque que aplicamos en todos nuestros programas. No significa cambiar lo QUE hacemos, sino que debemos pensar en CÓMO se brinda la asistencia. Es esencialmente sobre programación segura, de buena calidad. Es responsabilidad de todos los actores humanitarios y debe ser aplicado a todos los proyectos (verde). Conforma la base del triángulo porque proporciona el fundamento para todo el otro trabajo de protección, es decir, la integración y los proyectos independientes siempre deben incorporar los principios

clave y los componentes centrales de la transversalización de la protección.



Independientes

Integración de la protección

Componentes centrales de la

**transversalización de la protección**

Análisis/Priorización y necesidades diferenciadas/Intercambio de información/Participación de la comunidad/

Retroalimentación y quejas/Conducta del personal/Mapeo y derivación/Coordinación e incidencia

Principios clave

**Seguridad y dignidad (no causar daño), Acceso significativo, Rendición de cuentas a los beneficiarios/Participación y empoderamiento**

# **Anexo 6: Vínculos entre los componentes centrales y seguridad, dignidad y acceso**

Los ocho componentes clave han sido incluidos en el marco por su rol directo en mejorar la seguridad, dignidad y acceso significativo de los beneficiarios. La siguiente información detalla algunos de estos vínculos.

**ANÁLISIS:**

* **Seguridad y dignidad:** Las organizaciones deben tener una comprensión del contexto en el que están trabajando y las formas en que su programación impactará y será afectada (tanto positiva como negativamente) por la situación más amplia.
* La evaluación de los riesgos y las necesidades que enfrentan las poblaciones afectadas variará según los diferentes grupos; los datos desagregados por edad, sexo y capacidad constituyen una manera esencial para identificar las diferentes necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños.
* El análisis debe ir más allá de las personas para considerar temas más amplios tales como problemas sociales, políticos, económicos y del conflicto.
* **Acceso:** El análisis también debe incluir información sobre barreras preexistentes que impiden que las personas accedan a los servicios, como grupos particulares que podrían enfrentar discriminación.

**PRIORIZACIÓN Y NECESIDADES DIFERENCIADAS:**

* Las agencias con frecuencia tienen que responder a emergencias con escasos recursos pero la decisión sobre a quiénes ayudar debe ser imparcial, basada en la necesidad y en proporción a la necesidad.
* **Seguridad:** La ayuda debe ser priorizada hacia quienes se encuentran en mayor riesgo y afectados por el desastre, incluyendo grupos marginados. También significa minimizar la tensión entre grupos al tener procedimientos de priorización claros, transparentes y responsables.
* **Dignidad:** El derecho a la asistencia es un elemento necesario del derecho a una vida digna; la forma en que la ayuda es proporcionada puede marginar aún más a personas con necesidades específicas o empoderarlas a medida que se reconozcan y utilicen sus capacidades y recursos. Adaptar las respuestas para tener en cuenta tradiciones culturales o rituales (como la sanación y el entierro) también puede ayudar al proceso de recuperación y restaurar la sensación de normalidad.
* **Acceso:** Los programas deben encontrar formas prácticas para reducir las barreras que impiden que las personas, incluidas las más marginadas, tengan acceso a la asistencia. Las barreras pueden ser logísticas o financieras (falta de transporte o dinero para pagar pasajes) o sociales/culturales (como mujeres que no pueden dejar sus hogares solos para acudir a las distribuciones). Inseguridad y falta de información también pueden impedir que las personas accedan a la asistencia.

**COMPARTIR INFORMACIÓN**

**Seguridad:** La información precisa en el momento apropiado, a las personas adecuadas, en la forma correcta, puede salvar vidas, permitiendo a las poblaciones afectadas tomar decisiones bien informadas sobre dónde y cómo acceder a la asistencia.

**Dignidad:** Recibir información oportuna y precisa sobre la disponibilidad de servicios puede reducir la ansiedad y el estrés en las poblaciones afectadas. También puede empoderar a comunidades y personas, y es base fundamental de la propiedad comunitaria y reduce los potenciales conflictos entre comunidades debido a la claridad en los criterios de selección.

**Acceso**: La información debe ser compartida de forma apropiada para asegurar que todos los miembros de una comunidad (incluidos aquellas personas potencialmente marginadas) tengan un acceso equitativo. La falta de información puede ser una barrera significativa para que ciertos grupos accedan a servicios.

**PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD**

**Seguridad:** Las poblaciones afectadas saben y comprenden los riesgos que enfrentan y las mejores formas de minimizar esos riesgos. Los mecanismos de protección basados en la comunidad son vitales para asegurar medidas de protección culturalmente apropiadas, viables y aceptadas.

**Dignidad:** Las poblaciones afectadas deben ser incluidas en cualquier procedimiento de toma de decisiones que afecten sus propias vidas. El compromiso significativo devuelve el sentido de control que es vital para el empoderamiento y recuperación del sentido de bienestar.

**Acceso**: La comunidad está en mejor posición para identificar a sus miembros en situación de vulnerabilidad, cualquier barrera que esté impidiendo la participación y cómo estos miembros pueden ser apoyados para tener acceso a la asistencia/servicios.

**RETROALIMENTACIÓN Y MANEJO DE QUEJAS**

**Seguridad:** Se necesitan buenos sistemas de retroalimentación para recibir información sobre si la programación es adecuada y llega a las personas correctas de forma correcta (es decir, a las más necesitadas). Recibir retroalimentación durante todo el ciclo del proyecto y no solo en las revisiones de medio término o finales, significa que las agencias pueden resolver rápidamente cualquier problema que surja antes de que se agudice. Los sistemas de retroalimentación también pueden recoger información sobre cualquier situación de explotación o abuso que esté ocurriendo y que pueda involucrar al personal o los programas.

**Dignidad:** Los procesos de retroalimentación pueden ayudar a promover la comunicación bidireccional entre organizaciones y poblaciones afectadas, y fortalecer su influencia en los programas.

**Acceso:** Los procesos de retroalimentación pueden ayudar a garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a la asistencia y los servicios al tomar en cuenta las perspectivas de diversos grupos.

**MAPEO/DERIVACIÓN**

**Seguridad:** En los lugares donde las organizaciones no pueden proporcionar servicios directamente es crucial que el personal conozca dónde y cómo derivar a las personas que han sido expuestas a daños para que puedan recibir apoyo médico, legal y psicológico apropiado de proveedores especialistas.

**Dignidad:** El proceso de derivación de personas debe ser realizado en forma que respete la dignidad de esas personas, sin exponerlas a mayores daños y estigmas.

**Acceso:** La falta de conocimiento sobre los servicios existentes o el tipo de ayuda que se requiere son algunas de las razones por las que pocas personas acceden a la ayuda necesaria. La capacitación en mecanismos de derivación y servicios existentes incrementará por lo tanto la velocidad y facilidad del acceso. Esto es particularmente importante en casos de VSG.

**COORDINACIÓN/INCIDENCIA**

La protección es una responsabilidad colectiva que es compartida por personas, comunidades, el Estado y actores locales e internacionales.

**Seguridad**: El personal tiene la responsabilidad de estar consciente sobre los problemas de protección que surgen. La coordinación interna entre equipos dentro de las organizaciones es importante para asegurar que haya una comprensión común sobre los riesgos presentes en el contexto y se aplique un enfoque consistente a lo largo de los programas. Esto también se aplica a la coordinación externa, pero además la acción colectiva entre agencias puede llevar a una programación más efectiva, oportuna y de calidad. Igualmente puede ayudar a prevenir conflictos causados por la competencia entre agencias y evita agobiar a las personas con prácticas similares que pueden ser frustrantes o dolorosas.

**Dignidad:** En los lugares donde los servicios son deficientes o no están disponibles, la agencia debe ser capaz de incidir con garantes de derechos en favor de las poblaciones afectadas para asegurar servicios esenciales y accesibles a todos.

**Acceso:** La incidencia puede ser usada para resaltar casos de acceso inequitativo (o discriminación en el acceso) a los servicios**.**

1. Esta definición ha sido desarrollada por el Clúster Global de Protección. Para más detalles por favor ver: <http://www.globalprotectioncluster.org/_assets/files/aors/protection_mainstreaming/PM_training/gpc-pm-training-package-2014-dec2015-es.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Ver[Manual Esfera (2011](http://www.spherehandbook.org/content/pages/es/4.protection-principles.pdf)) p. 35: “Para cumplir las normas enunciadas en este Manual, todas las organizaciones humanitarias han de guiarse por los principios de protección, incluso si no tienen un mandato de protección explícito o no son especialistas en la materia”. Ver también *The Centrality of Protection in Humanitarian Action (La centralidad de la protección en la acción humanitaria),*Declaración del Directorio del Inter-agency Standing Committee (IASC/Comité Permanente Inter-Agencial) Principals, Diciembre 2013, disponible en: <http://www.interaction.org/document/centrality-protection-humanitarian-action-statement-iasc>(en inglés) [↑](#footnote-ref-2)
3. Accesible en: <http://www.globalprotectioncluster.org/en/areas-of-responsibility/protection-mainstreaming.html>(en inglés) [↑](#footnote-ref-3)
4. Diferentes grupos pueden referirse, por ejemplo, a:mujeres, hombres, niñas y niños, adolescentes y personas mayores, así como personas con discapacidad y otros grupos específicos minoritarios o étnicos, sin discriminación alguna ([La Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas](https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20Spanish.pdf)/CHS, por sus siglas en inglés. [↑](#footnote-ref-4)
5. Se entiende por personal: todas las personas designadas que representan a la organización, incluidos los empleados nacionales, internacionales, contratados de forma permanente o transitoria, así como voluntarios y consultores (CHS). Incluye personal contratado directamente, socios, trabajadores y asociados que están comprometidos en proporcionar o apoyar las actividades de la agencia. [↑](#footnote-ref-5)
6. Por ejemplo, esto puede incluir protección infantil, protección contra el abuso y explotación sexual (PAES) y políticas de delación, etc. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ver llamado 5 [↑](#footnote-ref-7)
8. Ver llamado 6 [↑](#footnote-ref-8)