



2021-2023

**POLITICA DE PROTECCIÓN, PREVENCIÓN
DE ABUSO Y CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y
ABUSOS SEXUALES.**

**ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA
HUMANITARIA PRO-VIDA**

2021
PROVIDA



INDICE

Contenido

I. ABREVIATURAS.....	4
II. DEFINICIONES.....	4
III. INTRODUCCIÓN.....	5
IV. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES:.....	5
V. OBJETIVO GENERAL	6
VI. OBJETIVO ESPECIFICO	6
VII. FINALIDAD	7
VIII.TEMPORALIDAD	7
IX. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLITICA DE PROTECCIÓN	7
X. ENFOQUES DE INTERVENCIÓN	7
XI. PREVENCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES.....	8
XII. MEDIDAS ESPECIALES CONTRA LA EXPLOTACION Y ABUSOS SEXUALES	9
XIII. PUNTO FOCAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS).....	10
XIV. EL COMITÉ RECEPTOR DE DENUNCIAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS).....	12
XV. DENUNCIAS	13
XVI. CANALES DE DENUNCIA.....	13
XVII. INVESTIGACIONES.....	14
XVIII. DERIVACIÓN.....	15
XIX. SANCIONES	15
ANEXOS 1: Ejemplos de funciones y responsabilidades relativas a la PEAS.....	16
ANEXO 2: Modelo de términos de referencia para el Punto Focal de PEAS.....	17
ANEXO 3: Lista de verificación de procesos de selección, contratación y gestión de la actuación profesional que tengan en cuenta la PEAS.....	19
Anexo 4: Ejemplo de programa de capacitación en materia de PEAS.....	21
Anexo 5: Modelo de Formulario de Denuncia de Explotación y Abuso Sexual (EAS)	23
Formulario de Denuncia de Explotación y Abuso Sexual (EAS)	23
ANEXO 6: RUTA DE ATENCION A DENUNCIAS, INVESTIGACION Y RESOLITIVO DE PEAS	27
ANEXO 7: Modelo de formulario de derivación	28



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

ANEXO 8: Modelo de términos de referencia para investigadores de denuncias de explotación y abusos sexuales 31

ANEXO 9 : Modelo de recordatorio de confidencialidad para investigaciones de explotación y abusos sexuales 33



I. ABREVIATURAS

PEAS: Protección contra la explotación y abusos sexuales.

EAS: Explotación y abusos sexuales.

II. DEFINICIONES

Explotación sexual: Es el abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad o de una relación de poder o confianza con fines sexuales.

Abuso sexual: Se considera abuso sexual al contacto físico o la tentativa de contacto físico de carácter sexual, ya sea a la fuerza o en condiciones de desigualdad o coerción. En el caso de las niñas, niños, adolescentes o personas adultas con discapacidad todo acto será considerado con falta de consentimiento.

Protección de niñez: Se considera protección de niñez a todas las acciones encaminadas a garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, así como las medidas para salvaguardar su integridad física y mental.

Persona sobreviviente de violencia: Se referirá a cualquier persona que haya experimentado explotación, acoso o abuso sexual en cualquiera de sus dimensiones, así como cualquier menoscabo a su integridad física.



III. INTRODUCCIÓN.

La Asociación Salvadoreña de Ayuda Humanitaria, PRO-VIDA; fue fundada hace 36 años por: parteras, promotoras, promotores, personal médico, enfermeras, en donde la niñez, adolescentes, juventud, adultas y adultos mayores, personas con discapacidad sean protegidas, donde las mujeres gocen de igualdad plena con los hombres, donde los más débiles puedan ejercer plenamente sus derechos, el medioambiente sea sano, un mundo de bienestar.

En la Asociación Salvadoreña de Ayuda Humanitaria, PRO - VIDA, promovemos procesos participativos en salud integral, gestión de riesgos y resiliencia al cambio climático, desarrollo territorial y fortalecimiento institucional para la mejora de calidad de vida de la población más vulnerable con enfoque de derecho, género y generacional.

La organización está comprometida a prevenir, detectar y denunciar cualquier acción y/o conducta en el marco de la protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS), a través de la presente Política de Protección que será aplicada de forma integral, en protección de las personas sobrevivientes de violencia, que viven este flagelo, teniendo cero tolerancia en materia de explotación y abusos sexuales (EAS) , desarrollando elementos que conlleven a fortalecer la capacidad de agencia en su personal interno, y así mismo en su población meta.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES:

- **Justicia Social:**
Luchamos por un modelo de desarrollo sustentable, justo y equitativo como condicionantes de derechos fundamentales para la población excluida de los bienes y servicios del estado para que se obtenga mejor calidad de vida.
- **Compromiso Social:**
Todas las personas que pertenecemos a PRO-VIDA, tenemos como característica indispensable la decisión de apoyar el proceso de construcción de una sociedad más justa y equitativa.
- **Participación:**
Involucramiento de las personas de manera consciente y activa en la toma de decisiones para la construcción de una sociedad sin violencia y justa.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

- **Igualdad:**
Promovemos que hombres y mujeres sin importar su clase social, reciban los mismos beneficios, sentencias y ser tratados con el mismo respeto que dictan los derechos nacionales e internacionales.
- **Equidad:**
Trabajamos por la justicia social para la disminución de brechas entre hombres y mujeres respetando la pluralidad y las condiciones específicas, realizando acciones afirmativas hacia las personas en las comunidades con mayor vulnerabilidad.
- **Solidaridad:**
Empatizamos con las comunidades en condiciones de vulnerabilidad, conociendo sus problemas, su realidad, compartiendo sus luchas y acompañándolos para lograr un desarrollo sustentable.
- **Transparencia:**
Practicamos la transparencia en toda la gestión institucional, poniendo a disposición diversos mecanismos de acceso a la información.
- **Protección:**
Promovemos la vigilancia y denuncia de toda acción que ponga en riesgo a la población en condiciones de vulnerabilidad, acompañándolos hasta lograr la actuación de las instancias públicas correspondientes para la garantía de sus derechos.

V. OBJETIVO GENERAL

Establecer los parámetros de protección para el personal, población meta, voluntarios, y demás personas relacionadas con PRO-VIDA, que permita garantizar la eficacia del trabajo en toda su estructura interna y trabajo territorial.

VI. OBJETIVO ESPECIFICO

Generar un compromiso de tolerancia cero, ante cualquier tipo de acoso, explotación y abusos sexuales (EAS), suscitado de manera interna, o en la implementación del trabajo por parte de los programas de PRO-VIDA en el territorio, de acuerdo con lo establecido al Código de Conducta y Reglamento Interno de Trabajo ambos, como marco regulatorio de las responsabilidades y conductas de todo el personal.



VII. FINALIDAD

Que PRO-VIDA cuente con mecanismos claros y precisos de protección para identificar, advertir y prevenir conductas de acoso, explotación y abusos sexuales (EAS) en su personal, voluntariados, población meta y demás personas relacionadas con la organización. Así como el acompañamiento, la atención y derivación a las personas sobrevivientes, en razón de proteger de manera oportuna de las conductas anteriormente descritas.

VIII. TEMPORALIDAD

Será revisado cada 2 años por el Comité Receptor de Denuncias de Protección contra la explotación y acosos sexuales (PEAS), en coordinación con el Punto Focal de Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS), y su aprobación por la Junta Directiva.

IX. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN

La presente política es aplicable a todo el personal que aporta de manera directa o indirecta al trabajo de PRO-VIDA, sin distinción de su modalidad contractual, especificándolo de la siguiente manera:

- ✓ Asambleístas, directivos, personal.
- ✓ Toda persona que actúe en nombre de PRO-VIDA: voluntariado extranjero o nacional, estudiantes en servicio social, consultores, etc.
- ✓ Personas y organizaciones socias en: ejecución de proyectos, consultores, auditores y proveedores.

Todo el personal de la organización incluidos en el apartado anterior, deberán firmar su compromiso de adopción de las políticas internas, con énfasis en la Política de Protección, como comprobante de que la conocen y el compromiso de aplicarla.

X. ENFOQUES DE INTERVENCIÓN

1. **Protección específica para las personas con quienes trabajamos:** Identificar las condiciones de vulnerabilidad de las poblaciones con quienes trabajamos, por su condición económica, etaria, orientación sexual, identidad de género, discapacidad,



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

etnia, religión, afiliación política, y demás elementos que potencializan la vulnerabilidad y los factores de riesgo, para tomar **las medidas pertinentes de protección**, tanto para el personal de PRO-VIDA, como para la población con quienes trabajamos.

- 2. Programas de seguridad:** Velar y asegurar que la implementación de la ayuda humanitaria por parte de la organización en el territorio no erosione la dinámica de las relaciones entre los actores sociales que conviven en el espacio, previniendo y advirtiendo factores de riesgos hacia la población meta de PRO-VIDA.
- 3. Organización y Educación:** A fin de garantizar la protección, se debe fortalecer las capacidades instaladas en el personal de la organización, para fortalecer su nivel de agencia y el fomento del empoderamiento en la educación en derechos humanos, tanto dentro de la organización, como en el trabajo desempeñado con otros actores sociales, así como el buen uso de los mecanismos institucionales de protección.

PRO-VIDA instalara de forma continua y obligatoria para su personal, procesos educativos-formativos relacionados con la protección contra la explotación y abusos sexuales, que permitan conocer sobre la problemática; y al mismo tiempo generar en el personal herramientas que les permitan su identificación en terreno y en los demás ámbitos de trabajo institucionales.

Al mismo tiempo se debe garantizar como estrategias de difusión y socialización, el incluir dentro de los procesos, ya establecidos de trabajo, la inclusión de la importancia de la protección contra la explotación y los abusos sexuales dirigidas al personal y a las poblaciones meta de intervención.

- 4. Incidencia:** PRO-VIDA coordinará con las autoridades nacionales y gobiernos locales sobre protección y acciones de incidencia para construir un ambiente en el cual las personas estén más protegidas, reciban atención y tengan acceso a la justicia.
- 5. Prevención de explotación y abuso sexual:** PRO-VIDA reconoce que todo su personal debe conocer sobre la protección contra la explotación y abusos sexuales, y debe ponerlo en práctica en el desarrollo de sus funciones como en el desarrollo de su vida privada; la institución se compromete a mantener una posición vigilante sobre el respeto hacia la protección entre los miembros de su personal, como de su personal hacia la población meta en las comunidades y de las relaciones de los particulares en el territorio.

XI. PREVENCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES

Como PRO-VIDA trabajamos para evitar que se produzcan casos de explotación, abusos sexuales y conductas inadecuadas, por lo que nos comprometemos a generar:

Prevención: Como personal de PRO-VIDA actuamos con formación, comunicaciones e información para prevenir conductas nocivas y abusos; revisión de los procesos de



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

selección de personal; evaluaciones de riesgos; y evaluación de la capacidad del personal para realizar su trabajo, además de mantener revisiones periódicas de las políticas y prácticas internas de la institución.

Teniendo en cuenta en nuestro proceso de selección y contratación la verificación de la información de los perfiles que apliquen a formar parte de PRO-VIDA, por lo cual nos reservamos el derecho de solicitar antecedentes y solvencias, así como la indagación de conductas relacionadas a la PEAS dentro de la fase previa de entrevista.

Atención y apoyo: Brindar atención y apoyo a personas sobrevivientes de acoso, abusos y/o violencia sexual, inclusive garantizar que, para ello, el personal tenga acceso a formación especializada y experiencia práctica.

Respuesta: Fortalecer y armonizar las políticas y procedimientos actuales, y garantizar que sean claras y accesibles a todas las personas. Nuestro objetivo es crear un entorno en el que la información se comparta y las personas rindan cuentas.

Medidas de Protección a denunciantes: PRO-VIDA está comprometida a promover una cultura de denuncia, de tal forma que adoptará las medidas pertinentes de protección de quien denuncie una conducta de explotación y abusos sexuales; así como las personas que pudieran servir como testigos, a razón de prevenir represalias por dicho acto.

XII. MEDIDAS ESPECIALES CONTRA LA EXPLOTACION Y ABUSOS SEXUALES¹

- a) La explotación, el acoso y abusos sexuales constituyen faltas graves al Código de Conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, así como la rescisión del contrato laboral o un acuerdo con terceros.

- b) Todo tipo de actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas y adolescentes están prohibidas (es decir, con personas menores de 18 años), no se puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño, niña y adolescente.

- c) El intercambio de dinero, empleo, bienes y servicios, a cambio de sexo o de cualquier prestación de asistencia u otro comportamiento humillante, degradante o

¹ Los seis principios básicos proceden del Boletín del Secretario General de la ONU sobre "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales" (ST/SGB/2003/13). Han sido modificados por PRO-VIDA, para incluir el acoso sexual.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

explotador, en el marco del trabajo de los programas que PRO-VIDA realiza hacia su población meta queda terminante prohibido.

- d) Cualquier tipo de relación sexual entre personal de PRO - VIDA y su población meta, están prohibida, ya que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, que impacta la credibilidad e integridad del trabajo de ayuda humanitaria que PRO - VIDA, realiza en las comunidades.
- e) El personal al tener una sospecha o preocupación de la comisión de explotación o abusos sexuales por un miembro/a del personal de PRO - VIDA deberá informar esa preocupación mediante los mecanismos de denuncias existentes, ya relacionados.
- f) El personal tiene la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y abusos sexuales. Se promoverá un entorno laboral enfocado a la cero tolerancia en materia de explotación y abusos sexuales.

XIII. PUNTO FOCAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS)

Para garantizar la vigilancia y manejo efectivo de los casos de explotación y abusos sexuales se establece un Punto Focal de Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS), quien deberá velar en conjunto con todo el personal de la organización por la implementación y el debido cumplimiento de la política, el cual deberá cumplir los siguientes requerimientos:

- No haber sido denunciado/a, investigado/a o condenado/a por delitos relativos a la explotación y abuso sexual y demás delitos relacionados con la integridad física y sexual.
- Aceptar y cumplir el Código de Conducta, así mismo actuar conforme a las Políticas Institucionales y el Reglamento Interno de Trabajo, realizando con ética todas sus funciones.
- Tener un alto conocimiento sobre la Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS)
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas de la Política de Protección y prácticas en materia de PEAS y sugerir mejoras a Dirección Ejecutiva.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

- Realizar periódicamente sesiones de capacitación y concientización para todo el personal sobre la PEAS.
- Trabajar con el personal del Área de Administración pertinentes, en aspectos relacionados con la explotación y abusos sexuales, asegurando que todo el personal firme el Código de Conducta, y que la investigación de infracciones a la Política de Protección que puedan haberse cometido anteriormente sea parte habitual del proceso de contratación.
- Facilitar campañas de concientización con las comunidades locales sobre la definición de explotación y abusos sexuales, las normas de conducta que se esperan del personal y los diversos mecanismos para plantear denuncias o preocupaciones en la materia, incluyendo los datos de contacto.
- Gestionar la elaboración de procedimientos internos para que el personal pueda denunciar incidentes de explotación y abuso sexuales en condiciones de seguridad y confidencialidad.
- Recibir informes sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales e información conexas y coordinar la respuesta de acuerdo con los procedimientos correspondientes.
- Informar a Dirección Ejecutiva de preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS.
- Una vez que se reciba una denuncia, coordinar la respuesta, incluida la derivación de las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales para que reciban asistencia profesional inmediata y la derivación del caso para que prosigan las investigaciones.
- Coordinar las actividades de PEAS con las organizaciones pertinentes, incluidas las iniciativas interinstitucionales, según proceda.
- Apoyar a Dirección Ejecutiva en la ejecución de otras actividades relacionadas con la PEAS.
- El Punto Focal de Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS), será nombrado por la Junta Directiva en base a los criterios anteriormente descritos, y su



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

periodo será por 3 años, y podrá ser reelegido/a previa evaluación de Junta Directiva.

XIV. EL COMITÉ RECEPTOR DE DENUNCIAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

Estará conformado con la designación del Punto Focal de PEAS más tres miembros/as, los cuales serán elegidos por Dirección Ejecutiva de entre las propuestas presentadas por cada una de las regionales, las cuales deberán ser una candidatura por región y quien sea propuesto/a, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- No haber sido denunciado/a, investigado/a o condenado por delitos relativos a la explotación y el abuso sexual; además delitos relacionados con la integridad física y sexual.
- Aceptar y cumplir el Código de Conducta, así mismo actuar conforme a las Políticas Institucionales y el Reglamento Interno de Trabajo, realizando con ética todas sus funciones.
- Tener conocimiento sobre la Protección contra la explotación y abusos sexuales.
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas en conjunto con el Punto Focal de PEAS, sobre la Política de Protección y prácticas en materia de PEAS.

El Comité Receptor de Denuncias de PEAS deberán bajo la coordinación del Punto Focal de PEAS cumplir las siguientes consideraciones o mandatos:

- Realizar periódicamente sesiones de capacitación y concienciación para todo el personal sobre la PEAS en coordinación con el punto focal de PEAS.
- Trabajar con el personal del Área de Administración, pertinentes en aspectos relacionados con la explotación y abusos sexuales, asegurando que todo el personal firme el código de conducta, y que la investigación de infracciones a la Política de Protección, que puedan haberse cometido anteriormente sea parte habitual del proceso de contratación en coordinación con el Punto Focal de PEAS.
- Facilitar campañas de concientización con las comunidades locales sobre la definición de explotación y abusos sexuales, las normas de conducta que se esperan del personal y los diversos mecanismos para plantear denuncias o preocupaciones en la materia, incluyendo los datos de contacto todas las acciones en coordinación con el punto focal de PEAS.
- Apoyar en la elaboración de procedimientos internos para que el personal pueda denunciar incidentes de explotación y abusos sexuales en condiciones de seguridad y confidencialidad.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

- Una vez que se reciba una denuncia, coordinar la respuesta, incluida la derivación de las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales para que reciban asistencia profesional inmediata y la derivación del caso para que prosigan las investigaciones en coordinación con el Punto Focal de PEAS.
- Informar al Punto Focal de PEAS de preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS.
- Apoyar al Punto Focal de PEAS en la ejecución de otras actividades relacionadas con la PEAS.
- El periodo por el cual se ha elegido a los miembros/as del Comité de Receptor de Denuncia será por 3 años, los cuales pueden ser reelegidos/as, previa evaluación de Dirección Ejecutiva.

XV. DENUNCIAS

Cualquier persona –inclusive los miembros de nuestras organizaciones socias, nuestros proveedores, las personas voluntarias y las personas que integran la población meta– pueden presentar una denuncia ante PRO-VIDA sobre cualquier situación que haya experimentado o de la que haya sido testigo o que le preocupe con énfasis en la explotación y abusos sexuales.

Se garantizará como PRO-VIDA, la protección de quien denuncia, tomando todas las medidas pertinentes, ante cualquier situación que conduzca a las represalias, por denunciar conductas en el menos cabo de la PEAS; así mismo se garantiza el derecho de defensa de quien sea denunciado, respetando las garantías fundamentales y los derechos que le asisten.

Consentimiento informado: Toda persona que realice una denuncia en el menos cabo de la PEAS, será informado de que todos los datos proporcionados (datos generales y hechos) serán tratados con el grado de protección adecuado y alto grado de confidencialidad, tomándose las medidas de seguridad necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o no autorizado por partes de terceros; así mismo se garantizará que las actuaciones de las medidas de protección y/o derivación del caso, debe existir el consentimiento previo.

XVI. CANALES DE DENUNCIA

- Por correo electrónico: providayodenuncio@gmail.com
- Por teléfono:(503) 7755 – 3579, o por medio de aplicación de mensajería instantánea.
- Página web de PRO-VIDA: Se habilitará un botón de denuncia en la página web de PRO-VIDA.
- Además de los medios enunciados se establecerán a fin de garantizar el acceso a la denuncia por parte de la población meta, colaboradores, voluntarios y demás personas con las que se trabajan dentro de los territorios, buzones y formularios



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

de denuncia de acceso fácil para la denuncia, los cuales deberán colocarse en lugares visibles y de libre acceso a la población.

- Se realizará una campaña para dar a conocer los canales de denuncia, de manera interna con el personal PRO-VIDA; asimismo se hará la difusión de los canales de denuncia a nivel comunitario.

XVII. INVESTIGACIONES

PRO-VIDA está comprometida a generar un proceso de investigación, garante de los derechos que asisten a las partes involucradas ante una denuncia de explotación y abuso sexual hasta su respectivo informe. Por lo que se establece la ruta de atención ante los supuestos casos de explotación y abusos sexuales.

Recepción de denuncia: Todas las denuncias se registrarán con su seguimiento respectivo, y serán dirigidas al Punto Focal de PEAS, para su conocimiento y respectiva derivación al Comité Receptor de Denuncias de PEAS en un plazo de 24 horas, para la evaluación de riesgos del caso.

Medidas de Protección/Derivación del caso: Luego de ser notificado un presunto caso de explotación y abusos sexuales, al Comité Receptor de Denuncias de PEAS, tiene 72 horas para hacer la evaluación de riesgo del caso, donde se debe establecer las medidas de protección y/o derivación que se van a adoptar con respecto a la denuncia del caso, a lo que se informará (en el informe) al Punto Focal de PEAS, para su respectiva coordinación.

Evaluación de Riesgo: El Comité de Denuncias, tendrá 72 horas para evaluar la información notificada por el Punto Focal de PEAS, donde deberá a través de un informe dar sus valoraciones, si hay elementos suficientes que configure una posible conducta en contra de la PEAS, a la luz de las Políticas Institucionales, Código de Conducta y Reglamento Interno de Trabajo, y posteriormente ser remitido al Punto Focal de PEAS, para iniciar las investigaciones pertinentes.

Si luego de la evaluación de riesgos, no se configura una conducta en contra de la PEAS, debe realizarse el respectivo informe en el mismo plazo de 72 horas, para ser remitido al Punto Focal de PEAS.

Investigación: Luego de haberse realizado una evaluación del riesgo de la denuncia recibida, y se valore (por medio del informe) que existan indicios de una conducta atentatoria a la PEAS, se abrirá a investigación por 8 días, para mejor proveer sobre el cometimiento o no de una conducta atentatorias a la PEAS, se deberá recabar las pruebas pertinentes como prueba documental, informática o tecnológica entre otras, así como entrevistas, con quien denuncia, sobrevivientes, testigos entre otros posibles actores relacionados.

Conclusión de Investigación: Cuando precluya el término de investigación, el Comité Receptor de Denuncias de PEAS tendrá 5 días para generar su informe final, el cuál debe



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

ser evaluado por el Punto Focal de PEAS, y este será presentado a Dirección Ejecutiva quien determinará las medidas aplicables a cada caso.

Investigación externa: En el caso que exista conflicto de intereses, y genere un obstáculo para una investigación diligente, transparente y con una posición neutral ante la denuncia recibida, se valorará según el caso concreto, el conocimiento de un investigador externo, que será nombrado para dicha investigación y la entrega del respectivo informe al Punto Focal de PEAS.

XVIII. DERIVACIÓN

El Comité Receptor de Denuncias de PEAS contará con la herramienta de derivación de casos, para todos aquellos que deberán ser conocidos por otras organizaciones o instituciones públicas que brinden atenciones específicas necesarias para la persona sobreviviente de violencia.

XIX. SANCIONES

Las sanciones se harán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XVI sobre “Las Disposiciones Disciplinarias y Modos de Aplicarlas” del Reglamento Interno de Trabajo de PRO-VIDA, en conjunto con la normativa laboral vigente; así mismo se garantiza las garantías fundamentales y los derechos que le asisten a la persona denunciada.

ANEXOS 1: Ejemplos de funciones y responsabilidades relativas a la PEAS

Nota: Lineamientos que deben llevar los términos de referencias en relación con funciones y responsabilidades en el marco de PEAS.

Personal	Ejemplos de funciones y responsabilidades
Personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar la prevención y la respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales. • Revisar y actualizar las políticas y directrices relacionadas con la PEAS. • Asegurar atención y recursos para la PEAS en toda la organización. • Facilitar y supervisar las investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales. • Establecer una coordinación con otras organizaciones, incluidos los donantes, en materia de PEAS.
PUNTO FOCAL DE PEAS (En coordinación con el personal del Comité de Recepción de Denuncias de PEAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al personal directivo superior para que cumpla con sus responsabilidades relacionadas con la PEAS. • Informar al personal directivo superior de las preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS • Recibir informes relacionados con las denuncias de explotación y abusos sexuales y coordinar la respuesta • Llevar a cabo la capacitación y concienciación del personal y otras personas en materia de PEAS • Coordinar con otros actores de la PEAS, incluyendo actividades interinstitucionales
Área de Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo una investigación de las infracciones relacionadas con explotación y abusos sexuales que se hayan cometido anteriormente y otras infracciones del código de conducta y de las políticas (por ejemplo, fraude, corrupción, abuso de poder), como parte del proceso de contratación • Asegurarse de que todo el personal firme el Código de Conducta de la organización. • Incorporar una cláusula de PEAS en los acuerdos contractuales, incluso cuando se trata de subcontratación • Apoyar la comunicación con el personal durante la investigación de las acusaciones de explotación y abusos sexuales. • Mantener archivados los documentos del personal relacionados con la PEAS, incluidos los Códigos de Conducta firmados
Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Defender el Código de Conducta y las políticas relacionadas con la PEAS • Participar activamente en las actividades de capacitación y concienciación relacionadas con la explotación y los abusos sexuales, incluido el apoyo a la difusión de materiales para la PEAS • Presentar denuncias de explotación y abusos sexuales a través de los canales de denuncia designados • Participar en investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales, según corresponda • Identificar y mitigar/evitar los riesgos de los programas relacionados con la explotación y los abusos sexuales (<i>en particular para el personal que participa en la programación</i>)

ANEXO 2: Modelo de términos de referencia para el Punto Focal de PEAS.

Términos de referencia:

Coordinador de protección contra la explotación y los abusos sexuales

1. Antecedentes

PRO-VIDA, está comprometida a prevenir, detectar y denunciar cualquier acción y/o conducta en el marco de la Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS); asimismo la protección y atención de las personas sobrevivientes de violencia, que viven este flagelo, teniendo cero tolerancia en materia de explotación y abusos sexuales (EAS), desarrollando elementos que conlleven a fortalecer la capacidad de agencia en su personal interno, y así mismo en su población meta.

2. Objetivo

El objetivo de designar un Punto Focal de Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS) es contar con un funcionario designado que apoye al personal directivo superior coordinando la elaboración y aplicación de la política y los procedimientos relativos a la PEAS.

3. Alcance de las tareas

Las funciones y responsabilidades clave de los coordinadores de PEAS incluyen:

Prevención

- Llevar a cabo evaluaciones periódicas de las políticas y prácticas de PRO-VIDA en materia de PEAS y sugerir mejoras al personal directivo superior.
- Realizar periódicamente sesiones de capacitación y concienciación para todo el personal sobre la PEAS.
- Trabajar con el personal del Área Administrativa en aspectos relacionados con la explotación y los abusos sexuales, asegurando que todo el personal firme el Código de Conducta y que la investigación de infracciones a las políticas de explotación y abusos sexuales que puedan haberse cometido anteriormente sea parte habitual del proceso de contratación.
- Facilitar campañas de concienciación con los beneficiarios y las comunidades locales sobre la definición de explotación y abusos sexuales, las normas de conducta que se esperan del personal de PRO-VIDA, y los diversos mecanismos para plantear denuncias o preocupaciones en la materia, incluyendo los datos de contacto.

Presentación de denuncias de explotación y abusos sexuales

- Gestionar la elaboración de procedimientos internos para que el personal



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

pueda denunciar incidentes de explotación y abuso sexuales en condiciones de seguridad y confidencialidad.

- Recibir informes sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales e información conexas y coordinar la respuesta de acuerdo con los procedimientos correspondientes.
- Informar al personal directivo superior de preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS.

Respuesta a las denuncias de explotación y abusos sexuales

- Una vez que se reciba una denuncia, coordinar la respuesta de PRO-, incluida la derivación de las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales para que reciban asistencia profesional inmediata y la derivación del caso al Comité de Recepción de Denuncias de PEAS, para que prosiga las investigaciones.

Otras responsabilidades

- Coordinar las actividades de PEAS de PRO-VIDA con las organizaciones pertinentes, incluidas las iniciativas interinstitucionales, según proceda.
- Apoyar al personal directivo superior en la ejecución de otras actividades relacionadas con la PEAS, según proceda.

4. Competencias y experiencias

- Integridad, objetividad y competencia profesional demostradas.
- Sensibilidad y conocimiento demostrados con respecto a cuestiones culturales y de género; se prefiere experiencia en programación sobre la violencia de género.
- Dominio de Idiomas de preferencia
- Experiencia demostrada de trabajo directo con las comunidades locales.
- Habilidades de comunicación demostradas.

Tras su nombramiento, el Punto Focal de PEAS, recibirá capacitación específica de la organización en materia de PEAS, tan pronto como sea posible.

ANEXO 3: Lista de verificación de procesos de selección, contratación y gestión de la actuación profesional que tengan en cuenta la PEAS

- Incluir una frase en los anuncios de empleo para avisar a los candidatos que se realizarán comprobaciones de antecedentes y referencias y que la ética forma parte de las evaluaciones anuales de la actuación profesional.
- Exigir a los solicitantes que declaren si han tenido problemas de conducta sexual indebida, o de otro tipo, si fueron despedidos del empleo anterior, si tienen antecedentes penales y cuestiones registradas ante las autoridades gubernamentales en relación con el contacto con niños y niñas, y que den su consentimiento para que sus antiguos empleadores revelen cualquier información de ese tipo durante la verificación de las referencias.
- Realizar verificaciones de antecedentes (por ejemplo, registros policiales, búsquedas en Google) y llamar a las referencias para conocer eventuales conductas indebidas anteriores, de conformidad con las leyes locales relativas al empleo, la privacidad y la protección de datos.
- Asegurar el equilibrio entre los géneros en los equipos entrevistadores durante los procesos de contratación, y realizar entrevistas neutras en cuanto al género .
- Hacer a los candidatos preguntas sobre ética y dilemas éticos en la entrevista. Por ejemplo: “¿Cuál es su idea de una organización ética?” o “Hábleme de una ocasión en la que se haya enfrentado a un desafío ético”.
- Exigir a los candidatos que lean y firmen el Código de Conducta antes de que se les ofrezca un contrato.
- Incluir una cláusula sobre la PEAS en los contratos de empleo, incluso cuando se trate de subcontratación.
- Describir las medidas disciplinarias en caso de acusaciones demostradas de explotación y abusos sexuales (por ejemplo, la rescisión del contrato).
- Incluir la capacitación en materia de PEAS en el proceso de incorporación e impartir cursos de actualización a intervalos regulares durante la permanencia en el empleo.
- Incluir el cumplimiento del Código de Conducta (por ejemplo, la participación en cursos de capacitación en materia de PEAS) en las evaluaciones de la actuación profesional del personal.
- Incluir en las evaluaciones de la actuación profesional del personal superior su eficacia en la creación y mantenimiento de un entorno que prevenga y responda a la explotación y los abusos sexuales.
- Suspender las oportunidades de ascenso profesional/contratación de las personas investigadas.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

- Cuando se confirme una conducta indebida, adoptar medidas disciplinarias enérgicas (por ejemplo, despido, suspensión, censura por escrito u otras medidas administrativas o correctivas) y, cuando ello entrañe una posible conducta delictiva, considerar la posibilidad de denunciar el incidente a las autoridades policiales o judiciales locales.

- Mantener una base de datos interna que documente cualquier medida disciplinaria aplicada a funcionarios, incluidos los despidos, para evitar que sean contratados de nuevo en el futuro.

- Proporcionar sistemáticamente a otros posibles empleadores, durante las verificaciones de antecedentes y en la medida en que sea legalmente posible, la información pertinente de los funcionarios que de manera demostrada hayan cometido actos de explotación y abusos sexuales.



Anexo 4: Ejemplo de programa de capacitación en materia de PEAS.

Nota: Las organizaciones deben modificar este programa de capacitación en función de la audiencia específica.

ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA	RECURSOS
INTRODUCCIÓN		
Bienvenida e introducción <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del (de los) instructor(es) y los participantes • Visión general del programa de capacitación • Resultados previstos del aprendizaje 	15 min	<ul style="list-style-type: none"> • Material para repartir: Programa de capacitación
SESIÓN 1: QUÉ SON LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES		
Presentación: Definiciones y conceptos clave <ul style="list-style-type: none"> • Definición de explotación y abusos sexuales • Política de tolerancia cero de las Naciones Unidas hacia la explotación y los abusos sexuales • Funciones y responsabilidades del personal en la prevención y respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales 	15 min	<ul style="list-style-type: none"> • Material para repartir: Copias del Boletín del secretario general (ST/SGB/2003/13), el código de conducta de la organización y otros documentos pertinentes
Situaciones hipotéticas: ¿Esto es explotación y abuso sexual? <ul style="list-style-type: none"> • Presentar casos prácticos y discutir cuáles pueden constituir explotación o abuso sexual y por qué 	45 min.	
Ejercicio en grupo: Efectos de la explotación y los abusos sexuales <ul style="list-style-type: none"> • Pida a los participantes que señalen las posibles consecuencias de la explotación y los abusos sexuales en a) las personas sobrevivientes, b) la comunidad, c) la organización, y d) otros. 	30 min.	
SESIÓN 2: MEDIDAS CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES		
Presentación: Resumen <ul style="list-style-type: none"> • Resumen de las respuestas a la explotación y los abusos sexuales (prevención, notificación, investigación y derivación) • Principios rectores (incluido el enfoque centrado en las personas sobrevivientes) 	20 min.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de las herramientas pertinentes de <i>Protección contra la explotación y los abusos sexuales: Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados</i> (por ejemplo, autoevaluación institucional, plantilla del plan de acción, evaluación y mitigación de los riesgos de explotación y abuso sexual).



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

<p>Debate en grupo: Prevención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discutir cómo detectar y mitigar los riesgos de explotación y abusos sexuales en su contexto (¿Cuáles son las señales de alerta? ¿Por qué se ignoran? ¿Qué más puede hacer la organización para prevenir la explotación y los abusos sexuales?). 	<p>45 min.</p>	
<p>Presentación: Denuncias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denuncia obligatoria • Cómo presentar denuncias de explotación y abusos sexuales, con inclusión de las cuestiones de confidencialidad y el “interés superior del niño”. • Protecciones para quienes presentan denuncias de explotación y abusos sexuales 	<p>20 min.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folleto con información de contacto sobre los canales de denuncia y la política para proteger a los denunciantes/denunciados de irregularidades.
<p>Presentación: Investigaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumen del proceso de investigación • Consecuencias para los funcionarios si se demuestra que las acusaciones son fundadas • Obligación de los funcionarios de participar plenamente en cualquier investigación 	<p>15 min.</p>	
<p>Presentación: Asistencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de servicio de las personas sobrevivientes (y testigos) • Enfoques centrados en las personas sobrevivientes y el consentimiento informado • Vías de derivación 	<p>10 min.</p>	
CONCLUSIONES		
<p>Conclusiones:</p> <p>Resumen de las principales enseñanzas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pida a cada participante que dé al menos una respuesta a la siguiente pregunta: “¿Cómo piensas aplicar en tu trabajo lo que acabas de aprender?” • Comentarios sobre el curso 	<p>20 min.</p>	<p>Formularios de evaluación</p>



Anexo 5: Modelo de Formulario de Denuncia de Explotación y Abuso Sexual (EAS)

Formulario de Denuncia de Explotación y Abuso Sexual (EAS)

1. Si usted es parte de las comunidades con quien PRO -VIDA trabaja en el territorio; y ha sido sobreviviente de explotación, y abuso sexual por parte del personal directo o indirecto de PRO-VIDA, complete sus datos generales. (Si es parte del personal de PRO-VIDA, pasar a la siguiente pregunta).

- **Nombres y Apellidos:**
- **Edad:**
- **Domicilio:**
- **Número de contacto telefónico:**

2. Si usted integra el personal de PRO-VIDA, de manera directa o indirecta, y ha sido sobreviviente de explotación y abuso sexual de manera interna en PRO-VIDA, complete sus datos generales. (Si usted es parte de las comunidades con quien PRO-VIDA trabaja en el territorio, omitir la pregunta)

- **Nombre:**
- **Cargo:**
- **Correo electrónico:**
- **Número telefónico:**

3. Si usted, no es sobreviviente de explotación y abuso sexual, y quiere denunciar por una persona que es objeto de conductas de explotación y abuso sexual, ya sea en las comunidades que PRO-VIDA apoya en el territorio, y/o respecto del personal interno de PRO-VIDA, complete sus datos generales. (Si usted es sobreviviente de explotación y abuso sexual en las comunidades con quien PRO – VIDA trabaja en el territorio, y/o personal que pertenece a la organización, omitir la pregunta)

- **Nombres y Apellidos:**
- **Edad:**
- **Número de contacto telefónico:**
- **Cargo (si aplica):**

- 3.1 Brindar los datos generales de la persona que es sobreviviente de explotación y abuso sexual, por quien denuncia.

- **Nombres y Apellidos:**
- **Edad:**
- **Domicilio:**
- **Número de contacto telefónico:**
- **Cargo (si aplica):**



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

4. Describa los hechos de una posible conducta de explotación y abuso sexual. (Mencione elementos como fechas, horas, lugares, para tener mejor claridad de la información brindada).

5. Describa al supuesto o presunto perpetrador, (si hay más de uno, ampliar su respuesta en la siguiente pregunta 5.1)

- **Nombre:**
- **Edad:**
- **Sexo:**
- **Nacionalidad (si aplica):**
- **Cargo:**

5.1 Información adicional que ayude a individualizar o identificar los supuestos perpetradores.



6. Sabe usted sobre la Política de Protección de PRO-VDA, si su respuesta es **sí**, describa porque medio (campaña comunicacional, capacitaciones, etc.) conoció la Política de Protección de PRO-VIDA, complemente su respuesta.

SI NO



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

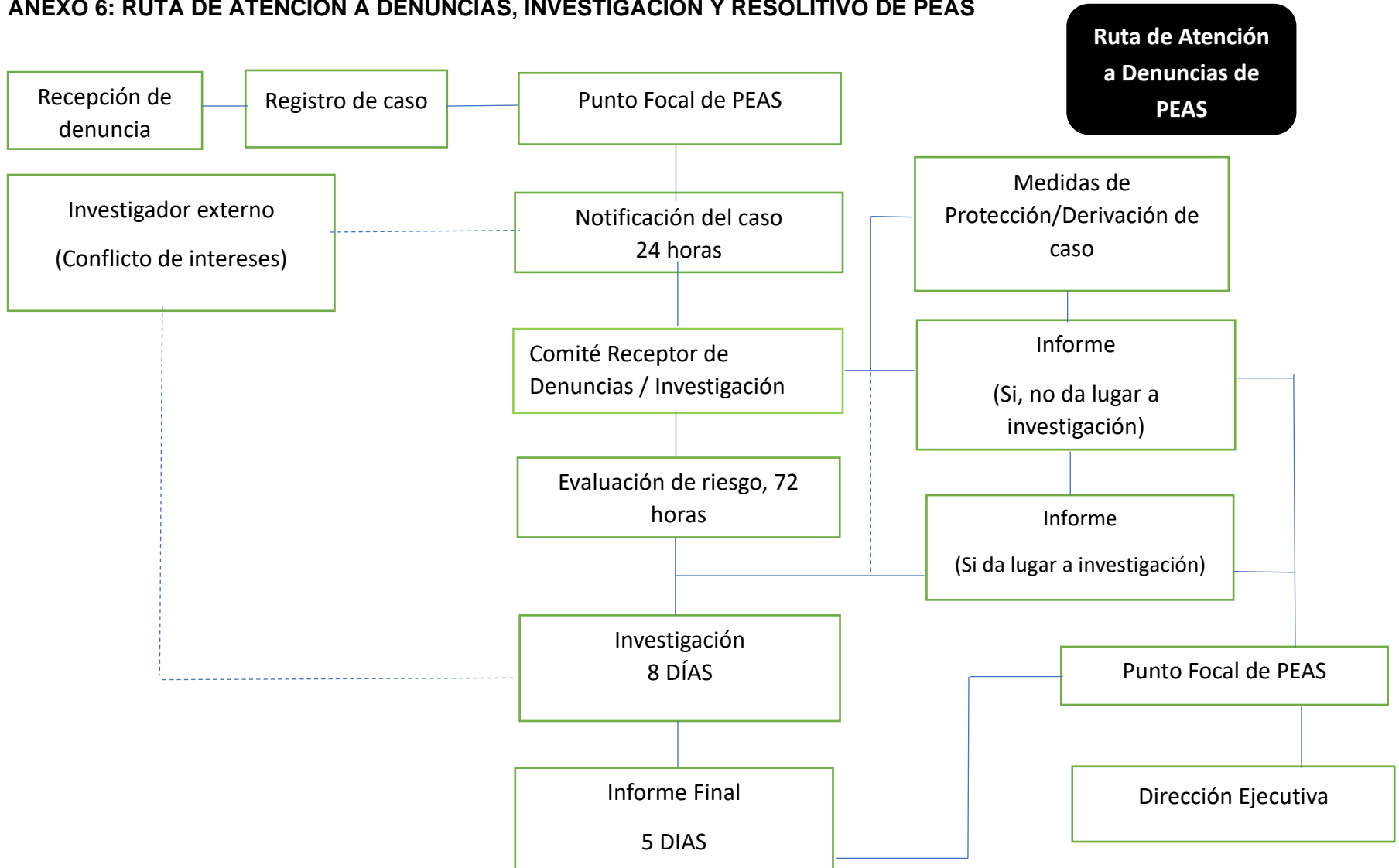
Yo _____, entiendo y comprendo que el propósito de esta información es por la Protección contra la Explotación y Abuso Sexual, y que se utilizará para la siguiente finalidad:

Los datos proporcionados (datos generales y hechos) serán tratados con el grado de protección adecuado, tomándose las medidas de seguridad necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o no autorizado por partes de terceros.

El responsable de esta información será el Punto Focal de Protección contra la explotación sexual (PEAS) en conjunto con el Comité de Recepción de Denuncias de PEAS, quienes serán los delegados por PRO-VIDA de salvaguardar dicha información para su análisis y posible investigación de conductas de explotación y acoso sexual; como las medidas de protección que evalúen según el riesgo de cada caso.

F. _____

ANEXO 6: RUTA DE ATENCION A DENUNCIAS, INVESTIGACION Y RESOLUTIVO DE PEAS





ANEXO 7: Modelo de formulario de derivación 2

FORMULARIO DE DERIVACIÓN

CONFIDENCIAL: Por favor, restrinja el acceso a este documento y guárdelo en un lugar seguro.

Nota: Entregue copias de los formularios de derivación completos a la persona sobreviviente y la agencia receptora, y guarde otra para los registros internos de la organización y el seguimiento.

Agencia que hace la derivación	
Agencia/organismo:	Contacto:
Teléfono:	Correo electrónico:
Ubicación:	

Agencia receptora	
Agencia/organismo:	Contacto:
Teléfono:	Correo electrónico:
Ubicación:	

Datos de la persona sobreviviente	
Nombre:	Teléfono:
Dirección:	Edad:
Sexo:	Nacionalidad:
Idioma:	Número de identificación:
Si el sobreviviente es un menor (de 18 años)	
Nombre del cuidador principal:	Relación con el menor:
Información de contacto del cuidador:	¿Se trata de un menor separado o no

² Adaptado de: IASC Reference Group for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings, [Inter-Agency Referral Form and Guidance Note](#), 2017.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

	acompañado? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
¿El cuidador está informado sobre la derivación? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si no, explique)	

Información de antecedentes/Motivo de la derivación y servicios ya prestados

¿Se ha informado al sobreviviente de la derivación? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si no, explique más abajo)	¿Se ha derivado al sobreviviente a alguna otra organización? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es “no”, explíquela más abajo)

Servicios solicitados

<input type="checkbox"/> Servicios de salud mental	<input type="checkbox"/> Servicios de protección	<input type="checkbox"/> Refugio
<input type="checkbox"/> Apoyo psicosocial	<input type="checkbox"/> Asistencia jurídica	<input type="checkbox"/> Asistencia material
<input type="checkbox"/> Servicios sociales	<input type="checkbox"/> Educación	<input type="checkbox"/> Nutrición
<input type="checkbox"/> Atención médica	<input type="checkbox"/> Apoyo a la subsistencia	<input type="checkbox"/> Apoyo a los niños y niñas nacidos como resultado de la explotación y los abusos sexuales
Explique todo servicio solicitado:		

Consentimiento para divulgar información. (Léalo con el sobreviviente/cuidador y responda a cualquier pregunta antes de que firme. Si el consentimiento se da verbalmente y el sobreviviente/cuidador no puede firmar, firme en nombre del sobreviviente/cuidador).

Yo, _____ (**nombre del sobreviviente**), entiendo que el propósito de la derivación y de la revelación de esta información a _____ (**nombre de la agencia receptora**) es garantizar la seguridad y la continuidad de la atención entre los proveedores de servicios que tratan de atender al cliente. El proveedor de servicios, _____ (**nombre de la**



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

agencia que hace la derivación), me ha explicado claramente el procedimiento de la derivación y me ha indicado la información exacta que debe ser revelada. Al firmar este formulario, autorizo este intercambio de información.

Firma del responsable (sobreviviente o cuidador, si el sobreviviente es un niño):

Fecha (DD/MM/AA):

Detalles de la derivación

¿Algún contacto u otras restricciones? Sí No (Si la respuesta es "sí", explíquela más abajo)

La derivación se hace a través de: Teléfono (solo en caso de emergencia) Correo electrónico Electrónicamente (por ejemplo, App o base de datos) Personalmente

Se espera un seguimiento a través de: Teléfono Correo electrónico Personalmente

Plazo (DD/MM/AA):

Las agencias de información acuerdan intercambiar información en el seguimiento:

Nombre y firma del destinatario:

Fecha de recepción (DD/MM/AA)

ANEXO 8: Modelo de términos de referencia para investigadores de denuncias de explotación y abusos sexuales 3

Términos de referencia:

Investigador de denuncias de explotación y abusos sexuales

1. Antecedentes

PRO-VIDA, está comprometida a prevenir, detectar y denunciar cualquier acción y/o conducta en el marco de la Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS); asimismo la protección y atención de las personas sobrevivientes de violencia, que viven este flagelo, teniendo **cero tolerancias** en materia de explotación y abusos sexuales (EAS), desarrollando elementos que conlleven a fortalecer la capacidad de agencia en su personal interno, y así mismo en su población meta.

2. Propósito y objetivos

El propósito de esta investigación es llevar a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y eficaz de las denuncias de explotación y abusos sexuales antes mencionadas y otros incidentes conexos, de conformidad con las normas profesionales y las mejores prácticas internacionales.

Los objetivos específicos son:

- 1) Evaluar si las acusaciones constituyen razonablemente explotación y abusos sexuales y si pueden constituir delito en virtud de la legislación nacional;
- 2) Examinar las pruebas presentadas y reunir más pruebas que puedan apoyar o socavar las acusaciones;
- 3) Presentar un resumen de las pruebas y las conclusiones.^[1]

3. Alcance de las tareas

Los entregables claves son:

- Plan de trabajo, incluida la metodología detallada de la investigación (por ejemplo, examen de los documentos pertinentes, visita(s) a los lugares, entrevistas con las partes interesadas);
- Plan de acción recomendado para proteger a las personas sobrevivientes, los testigos, los presuntos autores y la organización durante el proceso de investigación;
- Informe de la investigación, con inclusión de:
 - 1) Resumen ejecutivo

³ Adaptado de: Scoping tool for Terms of Reference (adaptado de SOS Children's Villages International), incluido en: Keeping Children Safe, [Management of Child Safeguarding Allegations](#), 2016.



ASOCIACION SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO-VIDA

- 2) Introducción
- 3) Acusaciones (es decir, una lista de todas las acusaciones; nombres de las políticas/código de conducta de la organización y leyes potencialmente violadas)
- 4) Enfoque de la investigación (por ejemplo, entrevistas, revisión de documentos)
- 5) Cronología de los acontecimientos
- 6) Análisis de las pruebas
- 7) Riesgos de represalias y protección (y medidas adoptadas para hacerles frente)
- 8) Análisis de la adecuación de la respuesta de la organización a la denuncia de explotación y abusos sexuales
- 9) Conclusiones sobre si las pruebas justifican o no la(s) acusación(es)
- 10) Recomendaciones (incluidas las áreas de mejora para la respuesta de la organización en materia de PEAS).

4. Habilidades y experiencia clave requeridas

- Investigador profesional experimentado y fiable con experiencia en el tratamiento de casos muy delicados
- Capacitado para realizar entrevistas, incluso a niños y niñas y a personas traumatizadas
- Sensibilidad y conocimientos demostrados sobre la diversidad cultural y las cuestiones de género, y, si es posible, experiencia en materia de violencia de género
- Habilidades de comunicación y organización demostradas



ANEXO 9 : Modelo de recordatorio de confidencialidad para investigaciones de explotación y abusos sexuales

Se le ha pedido que preste asistencia en la investigación de una denuncia de explotación o abusos sexuales en proceso, en que está involucrado personal de la organización. Es posible que se le entreviste y se le pida que proporcione documentos, archivos informáticos y otros registros, o que ayude de alguna otra manera. Las investigaciones internas son parte fundamental del compromiso de nuestra organización para prevenir la explotación y los abusos sexuales y darle respuesta.

Como participante en una investigación, hay ciertos puntos que debe conocer:

1. Cooperar. Se le exhorta a cooperar con las investigaciones y a responder a todas las preguntas y solicitudes de los investigadores de forma honesta y completa.
2. Mantener la confidencialidad. Debe mantener en reserva el hecho de que se está llevando a cabo una investigación y todo lo que se discuta con usted como parte de esa investigación.
3. No tomar represalias. Nuestra organización no tolera ningún tipo de represalia o amenaza de represalia contra una persona que denuncie una infracción o coopere en una investigación.
4. No jugar al detective. No intente llevar a cabo sus propias investigaciones ni interrogar a los testigos, ya que esto puede alterar la investigación en curso.
5. No obstruir la investigación. Nunca intente interferir con una investigación ni obstruirla.

Es imprescindible que cumpla con estos requisitos. Todo incumplimiento puede dar lugar a una medida disciplinaria severa, que puede llegar hasta el despido y la acusación penal.

Muchas gracias por ayudar a la organización en su investigación. Si recuerda o se entera de algo más que pueda ser importante para la investigación, o si tiene alguna pregunta, comuníquese conmigo.

Nombre:

Correo electrónico:

Teléfono:

Móvil: