

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS)¹

INSTITUTO ESCALAE

Contenido

Definiciones	2
Acciones de prevención	3
<i>Acciones de prevención</i>	3
Funciones y responsabilidades relativas a la PEAS	4
<i>Funciones y responsabilidades relativas a la PEAS</i>	4
<i>Términos de referencia para el coordinador de PEAS</i>	6
Procesos de selección, contratación y gestión	8
<i>Verificación de procesos de selección, contratación y gestión de la actuación profesional que tengan en cuenta la PEAS</i>	8
Capacitación en materia de PEAS	10
<i>Programa de capacitación en materia de PEAS. Ver Anexo I. Programa del curso y certificados de aprobación</i>	10
Acciones para minimizar los riesgos de explotación y abusos sexuales	12
<i>Acciones programáticas por sector para minimizar los riesgos de explotación y abusos sexuales</i>	12
<i>Notificación de incidente de explotación y abusos sexuales</i>	13
<i>Formulario de derivación</i>	14
<i>Términos de referencia para investigadores de denuncias de explotación y abusos sexuales</i>	16
<i>Recordatorio de confidencialidad para investigaciones de explotación y abusos sexuales</i>	18

¹ El presente Manual de protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS) está basado en el documento Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS): Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados 20 de enero de 2020. Elaborada por Yvonne Kemper.

Definiciones

Las Naciones Unidas (2018) definen la explotación y los abusos sexuales de la siguiente manera:

- Por “explotación sexual” se entiende todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.
- Por “abuso sexual” se entiende todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad.
- Por “víctima” se entiende una persona que es, o ha sido, objeto de explotación o abusos sexuales.

Acciones de prevención

La dirección es responsable de establecer políticas y procedimientos adecuados relativos a la PEAS, supervisar su implementación y examinarlos según las necesidades (violencia de género, la explotación y los abusos sexuales, la protección de la infancia, la justicia y otros asuntos relacionados).

Acciones de prevención

<ul style="list-style-type: none"> ● Descripción del comportamiento que se espera del personal: <ul style="list-style-type: none"> ○ La explotación y el abuso sexuales por parte de los trabajadores constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de terminación del empleo. ○ La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea sobre la edad de un niño no es una defensa. ○ Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios. ○ Desarrollo de inquietudes o sospechas sobre el abuso o la explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma agencia o no, debe informar dichas inquietudes a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la agencia. ○ Los trabajadores están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales y promueva la implementación de su código de conducta.
<ul style="list-style-type: none"> ● Proteger explícitamente a las personas que denuncian faltas de conducta, incluido el personal (anterior y actual) de cualquier forma de represalia, como tomar medidas laborales perjudiciales (por ejemplo, despido, reducción de compensaciones, asignación de peores tareas) y suprimir el acceso a los bienes y servicios para los beneficiarios.
<ul style="list-style-type: none"> ● Consultar a las partes interesadas pertinentes, como miembros del personal, beneficiarios y comunidades (incluidos niños y niñas), autoridades del gobierno local y estructuras informales (por ejemplo, grupos de mujeres y de derechos humanos), y personas con experiencia específica en violencia de género, protección de la infancia y temas relacionados.
<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir ampliamente la política entre el personal, los beneficiarios, las comunidades y otros (mediante carteles en la Web, intranet/Internet, copia adjunta a los contratos) e integrarla en los esfuerzos de capacitación y concienciación.
<ul style="list-style-type: none"> ● Exigir que todo el personal firme el acuse de recibo de las políticas pertinentes.

Funciones y responsabilidades relativas a la PEAS

Funciones y responsabilidades relativas a la PEAS

Nota: Se exhorta encarecidamente a las organizaciones a que integren las funciones y responsabilidades relativas a la protección contra la explotación y los abusos sexuales en los términos de referencia vigentes de su personal, en particular si su participación es sustancial (por ejemplo, coordinador 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.
Coordinador 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
Recursos humanos	<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>)
-------------------------	--

Términos de referencia para el coordinador de PEAS

Términos de referencia:

Coordinador de protección contra la explotación y los abusos sexuales

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

Prevención

- Llevar a cabo evaluaciones periódicas de las políticas y prácticas del Instituto Escalae 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 de recursos humanos 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 del Instituto Escalae 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 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 del Instituto Escalae, incluida la derivación de las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales para que reciban asistencia profesional inmediata y la derivación del caso a quien corresponda.

Otras responsabilidades

- Coordinar las actividades de PEAS del Instituto Escalae] 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.

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 [idioma(s) pertinente(s) a nivel local].
- Experiencia demostrada de trabajo directo con las comunidades locales.
- Habilidades de comunicación demostradas.

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

Procesos de selección, contratación y gestión

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. En este sentido, la Ley en España solo obliga a esta verificación cuando se trabaja directamente con menores, que no es el caso del Instituto Escalae. [Ver enlace sobre Certificados de Delitos de Naturaleza Sexual: https://sede.mjusticia.gob.es/es/tramites/certificado-registro-central](https://sede.mjusticia.gob.es/es/tramites/certificado-registro-central)
- 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.
- Exigir a los candidatos que lean y firmen el código de conducta antes de que se les ofrezca un contrato. [Ver Anexo. Códigos de conducta firmados](#)
- Incluir una cláusula sobre la PEAS en los contratos de empleo, incluso cuando se trate de subcontratación. [Ver Anexo . Ejemplo de contrato firmado](#)
- 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.
- 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.

Capacitación en materia de PEAS

Carta descriptiva de capacitación en materia de PEAS. **Ver Anexo. Programa del curso, lista de asistencia y certificados de aprobación**

ACTIVIDAD	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 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● Material
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 	
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. 	

SESIÓN 2: MEDIDAS CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	
<p>Presentación: Resumen</p> <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) 	<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).
<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>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 	<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>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 	

<ul style="list-style-type: none"> • Vías de derivación 	
CONCLUSIONES	
<p>Conclusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumen de las principales enseñanzas • 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>Formularios de evaluación</p>

Acciones para minimizar los riesgos de explotación y abusos sexuales

Procedimiento para orientar el proceso de derivación en consonancia con los procedimientos y protocolos existentes. Se describen los pasos que el que recibe las quejas, debe seguir:

Acciones programáticas por sector para minimizar los riesgos de explotación y abusos sexuales

SECTOR	Acciones programáticas
Protección de la infancia	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar con especialistas en violencia de género sobre la manera de crear mensajes adaptados a niños, niñas y adolescentes (contacto físico apropiado e inapropiado, etc.) y cómo denunciar el abuso. ● Desarrollar la capacidad de los mecanismos comunitarios de protección de la infancia sobre cómo responder a los casos de violencia de género y explotación y abusos sexuales. ● Apoyar la elaboración y aplicación de procedimientos operativos estándar que se refieran específicamente a la manera de gestionar los casos de violencia de género y explotación y abusos sexuales que afecten a los niños y las niñas. ● Apoyar a los proveedores de servicios de protección frente a la violencia de género para que los servicios sean accesibles y apropiados para los niños, niñas y adolescentes.
Comunicación para el Desarrollo (C4D)	<ul style="list-style-type: none"> ● Colaborar con otros programas para elaborar materiales de información relacionados con la explotación y los abusos sexuales y difundirlos a sus respectivos beneficiarios (por ejemplo, criterios de elegibilidad de los programas, procedimientos de distribución, mecanismos de denuncia, etc.). ● Colaborar con especialistas en violencia de género para asegurar que los mecanismos de denuncia basados en la comunidad cumplan con las normas mundiales para la gestión segura y ética de los datos y el intercambio de información sobre violencia de género (por ejemplo, la confidencialidad de los datos sobre incidentes).

Notificación de incidente de explotación y abusos sexuales

Informe de notificación de incidente de explotación y abusos sexuales

Cómo, cuándo y quién recibió la denuncia:
Descripción del supuesto incidente, con inclusión de fechas, horas y lugares:
Descripción de los supuestos o presuntos sobrevivientes (por ejemplo, nombre, edad, género, origen étnico/nacionalidad, necesidades específicas):
Descripción de los supuestos o presuntos perpetradores (por ejemplo, nombre, edad, sexo, nacionalidad, a qué organización pertenecen y que posición ocupan en ella, antecedentes de conducta indebida):
Medidas adoptadas por la organización en respuesta a la denuncia hasta la fecha (por ejemplo, derivación a asistencia, investigaciones, notificación a las Naciones Unidas o al gobierno anfitrión):
Medidas adoptadas por otras organizaciones o entidades (por ejemplo, las Naciones Unidas, el gobierno anfitrión) en respuesta a la denuncia:
Apoyo solicitado a los asociados (por ejemplo, apoyo para las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales, investigaciones)

Informe transmitido por:

Nombre:	Información de contacto (correo electrónico, teléfono):
Cargo:	Fecha:

CONFIDENCIAL: acceso restringido a este documento y guardado de forma segura (usando contraseñas o encriptaciones).

Notificación directa de incidente de explotación y abusos sexuales

Coordinadora PEAS del Instituto Escalae

Dra. Ruth Clarena Martínez

rmartinez@escalae.org

+34 635483980

<https://www.escalae.org/contacta/>

Formulario de derivación

El procedimiento consiste en procurar el apoyo de organizaciones o proveedores de servicios externos y previamente identificados que trabajen en el área de la violencia sexual o la protección de la infancia.

Institución que hace la derivación

Institución:	Contacto:
Teléfono:	Correo electrónico:
Ubicación:	
Si el sobreviviente es un menor (de 18 años)	

Organismo receptor

Organismo:	Contacto:
Teléfono:	Correo electrónico:
Ubicación:	

Datos de la persona sobreviviente

Nombre:	Teléfono:
Dirección:	Edad:
Sexo:	Nacionalidad:
Idioma:	Número de identificación:
Nombre del cuidador principal:	Relación con el menor:
Información de contacto del cuidador:	¿Se trata de un menor separado o no 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"/> Apoyo psicosocial <input type="checkbox"/> Servicios sociales <input type="checkbox"/> Atención médica	<input type="checkbox"/> Servicios de protección <input type="checkbox"/> Asistencia jurídica <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Apoyo a la subsistencia	<input type="checkbox"/> Refugio <input type="checkbox"/> Asistencia material <input type="checkbox"/> Nutrición <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. (Leerlo con el sobreviviente/cuidador y responder a cualquier pregunta antes de que firme. Si el consentimiento se da verbalmente y el sobreviviente/cuidador no puede firmar, se firma 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 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):

CONFIDENCIAL: acceso restringido a este documento y guardado de forma segura (usando contraseñas o encriptaciones).

Términos de referencia para investigadores de denuncias de explotación y abusos sexuales

Términos de referencia:

Investigador de denuncias de explotación y abusos sexuales

1. Antecedentes

[Breve descripción de la denuncia de explotación y abusos sexuales y otra información pertinente que pueda contribuir a la investigación].

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:

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

3. Alcance de las tareas

Los entregables claves son:

- Plan de trabajo
- Recomendaciones 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:
 - Resumen ejecutivo
 - Introducción
 - Acusaciones (es decir, una lista de todas las acusaciones; nombres de las políticas/código de conducta de la organización y leyes potencialmente violadas)
 - Enfoque de la investigación (por ejemplo, entrevistas, revisión de documentos)
 - Cronología de los acontecimientos
 - Análisis de las pruebas
 - Riesgos de represalias y protección (y medidas adoptadas para hacerles frente)
 - Análisis de la adecuación de la respuesta de la organización a la denuncia de explotación y abusos sexuales

- Conclusiones sobre si las pruebas justifican o no la(s) acusación(es)
- 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
- Dominio de los idiomas necesarios para las entrevistas con el personal y otros testigos
- Habilidades de comunicación y organización demostradas

Recordatorio de confidencialidad para investigaciones de explotación y abusos sexuales

El participante en una investigación debe conocer ciertos puntos:

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:

Evaluación y gestión de riesgos durante las investigaciones de explotación y abusos sexuales

EVALUACIÓN DE RIESGOS				GESTIÓN			
Núm.	¿Quién está en peligro?	Riesgo(s) detectado(s)	Probabilidad de riesgo*	Medidas adoptadas para gestionar el riesgo hasta la fecha	Medidas de mitigación adicionales	¿Por parte de quién?	¿Para qué fecha?
	Sobreviviente	El presunto autor presiona a la persona sobreviviente para que retire las acusaciones	Media	Comunicación verbal al presunto autor para que se abstenga de todo contacto con la persona sobreviviente (3 de febrero de 2019)	Advertencia escrita al presunto autor sobre las consecuencias de continuar los contactos		
1.							
2.							
3.							

* Alta/Media/Baja

CONFIDENCIAL: acceso restringido a este documento y guardado de forma segura (usando contraseñas o encriptaciones).