

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL - PEAS

La Fundación Canguro como organización sin ánimo de lucro promueve la protección de los derechos humanos en favor de población vulnerable, siendo ello un aspecto primordial de la labor que se adelanta. En este sentido, el personal vinculado a La Fundación Canguro, en cualquiera de las modalidades existentes (directivos, empleados, consultores, proveedores, contratistas, entre otros), se compromete al cumplimiento de la presente política y sus actuaciones se encontrarán basadas en el respeto de los derechos humanos y en la prevención de conductas de explotación o abuso sexual. El eje central de la política es tolerancia cero frente a cualquier conducta de explotación o abuso sexual.

Para La Fundación Canguro, la prevención y protección contra la explotación y el abuso sexual ha sido acogida como una filosofía y finalidad en el desarrollo del objeto social de la misma. Por otra parte, teniendo en cuenta que manera recurrente, se han celebrado y desarrollado acuerdos con diferentes agencias, organizaciones o fondos que hacen parte de la ONU, se hace necesario que, tanto trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores, colaboradores, pasantes, aprendices, voluntarios y/o cualquier otra miembro que ostente una calidad distinta a las aquí mencionadas, se obliguen a seguir, cumplir y respetar el Código de Conducta de la ONU sobre la explotación o abusos sexuales.

1. DEFINICIONES:

1.1. Explotación sexual: De acuerdo con las Naciones Unidas, se define como todo abuso cometido o tentativa de abuso en una posición de vulnerabilidad, disparidad de poder o confianza con propósitos sexuales que incluyen, entre otros, aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

1.2. Abuso sexual: De acuerdo con las Naciones Unidas, se define como cualquier intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coacción.

1.3. Abuso sexual de menores. Se produce cuando un niño, niña o adolescente es usado por otra persona para su estimulación o satisfacción sexual.

1.4. Menor: Cualquier persona menor de dieciocho (18) años

1.5. Víctima: Persona que es, o ha sido, objeto de explotación o abusos sexuales por parte de funcionarios de la Fundación Canguro.

1.6. Funcionarios: Todo trabajador, contratista, subcontratista, colaborador, pasante, aprendiz, tercero en misión, voluntario y/o cualquier otro miembro que ostente una calidad distinta a las aquí mencionadas.

1.7. Proveedor: Persona natural o jurídica que proporciona bienes o servicios, según necesidad de la Fundación Canguro.

1.8. Investigador. Un individuo que está autorizado y es responsable de realizar una investigación.

1.9. Investigación: Un proceso analítico y con base legal diseñado para recopilar información con el fin de determinar si irregularidades cometidas y, de ser así, las personas o entidades responsables.

1.10. Beneficiarios: Individuos, grupos u organizaciones que se benefician en forma directa o indirecta de una intervención, proyecto o programa.

1.11. Consentimiento informado: Aceptación voluntaria de parte de un individuo que tiene la capacidad de dar su consentimiento y que hace una elección libre e informada.

1.12. Denunciante: Persona que presenta inicialmente a UNICEF o a sus asociados la denuncia de explotación y abusos sexuales

2. ALCANCE:

Todas las personas que hagan parte de la Fundación Canguro, como trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores, colaboradores y/o cualquier otra calidad, se obligan a dar pleno cumplimiento a la presente política, absteniéndose de incurrir en conductas de explotación o abuso sexual, reconociendo y aceptando la política de “cero tolerancia” frente a situaciones de explotación o abuso sexual y cualquier violencia relacionada.

3. PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE FUNCIONARIOS Y PROVEEDORES:

En el marco de los principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexual, los funcionarios y proveedores de la Fundación Canguro, se obligan a acatar los siguientes preceptos:

3.1. La explotación y el abuso sexual violan normas y reglas jurídicas internacionales universalmente reconocidas, y constituyen un delito, por lo cual es un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida para los funcionarios de la Fundación Canguro.

3.2. La explotación y el abuso sexual constituyen faltas graves de conducta, que en todo caso estarán sujetas a medidas disciplinarias y a terminaciones de contrato, sin perjuicio de las acciones que se tomen en el marco de la presente política y de lo establecido por la normatividad penal.

3.3. Se prohíbe tener relaciones sexuales con personas menores de edad. Las actividades sexuales con personas beneficiarias de los proyectos que la Fundación Canguro desarrolla o relacionadas con estos, menores de 18 años se encuentran prohibidas. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño o niña.

3.4. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a beneficiarios de asistencia.

3.5. Evitar relaciones sexuales entre funcionarios y beneficiarios de los proyectos, ya que ello afecta la credibilidad y labor de la Fundación Canguro en territorio.

3.6. Informar de manera inmediata cualquier sospecha, duda, rumor o queja, de la comisión de explotación o abuso sexuales por otro funcionario de la Fundación Canguro a la Dirección y a la Dirección administrativa de la Fundación Canguro, a través de los mecanismos establecidos, independientemente del proyecto al cual pertenezca, mediante los mecanismos de denuncia existentes, que se detallan más adelante.

3.7. Los funcionarios tienen la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales. El personal directivo a todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

3.8. Se prohíbe a los funcionarios mantener relaciones sexuales con trabajadores sexuales.

3.9. Conocer y cumplir el *Código de Conducta de la ONU* sobre explotación y abuso sexuales, es obligación de todos los funcionarios.

3.10. Es necesario la cooperación en los casos de investigación sobre explotación y abuso sexuales.

.1. Es obligatorio actuar de buena fe en la presentación de denuncias por posible explotación y abuso sexuales, una actuación de mala fe comprobada podrá ocasionar procesos disciplinarios e incluso terminación de contrato

.2. Es obligación mantener estricta confidencialidad sobre la información relacionada con las personas y los hechos de explotación y abusos sexuales

.3. Se prohíbe todo tipo de comportamiento de explotación o abuso sexuales, los cuales son motivo de adopción de medidas disciplinarias, penales, entre otras.

• **MEDIDAS DE PREVENCIÓN:**

- .1. Validación de los procesos de selección y contratación de empleados y contratistas (ver anexo 1).
- .2. Verificación de referencias previa a la contratación (ver anexo 2).
- .3. Capacitación y sensibilización semestral a todo el personal vinculado a la Fundación Canguro, y capacitación previo inicio de actividades al personal que a partir de la expedición de la presente política ingrese a la Fundación Canguro, bajo cualquier modalidad. Las cuales incluirán información sobre la definición y la prohibición de la explotación y los abusos sexuales en el marco de las Naciones Unidas, la exigencia de la pronta presentación de denuncias de explotación y abusos sexuales a la Fundación Canguro, y la remisión de las víctimas a la asistencia inmediata, de acuerdo con el cronograma establecido.
- .4. Obligatoriedad de todos los funcionarios de la Fundación Canguro de encontrarse atentos y vigilantes ante cualquier posible conducta que pueda ser tomada como explotación y abuso sexual en contra de la población beneficiaria, y reporte mensual de dicha verificación.
- .5. Previa contratación del personal, verificar que no haya participado, real o presuntamente, en actos de explotación y abusos sexuales o violaciones de los derechos humanos, para lo cual se consultará y guardará el respectivo registro de consulta, de bases de datos, incluida la de “Consulta de Inhabilidades – Delitos sexuales cometidos con menores de 18 años – Ley 1918 de 2018”¹ de la Policía Nacional, “Base de datos internacional sobre explotación sexual de menores” de la Interpol, y otras que serán puestas a disposición del personal encargado de selección y contratación: Área administrativa.
- .6. Como parte del proceso de incorporación y/o inicio de cualquier contrato, todo el personal debe cursar la capacitación de “Prevención de la explotación y abuso sexuales”, como requisito en el primer día de ejecución contractual, so pena de la suspensión de la ejecución contractual hasta tanto se normalice la situación o de la terminación anticipada de contrato. (Ver anexo 3: Capacitación para la protección contra la explotación y los abusos sexuales).
- .7. Como parte del proceso de incorporación y/o inicio de cualquier contrato, todo el personal debe cursar la capacitación de UNICEF “Prevención de la explotación y abuso sexuales”, como requisito en el primer día de ejecución contractual, so pena de la suspensión de la ejecución contractual hasta tanto se normalice la situación o de la terminación anticipada de contrato. Enlace: <https://es.disasterready.org/protection-courses>

¹ <https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/consulta>

.8. Enmarcar la conducta de explotación o abusos sexuales como causal para terminación de contratos, sin perjuicio de otras acciones judiciales y otras de naturaleza legítima, a seguir.

4.7. Distribución del material “No hay excusas” u otros materiales indicando los mecanismos y contactos para reportar quejas de EAS.
<https://trello.com/b/8dsqvTYYY/sexual-exploitation-and-abuse>

4.8. Organizar al inicio de cada proyecto, actividades de sensibilización e información de PEAS con comunidades para garantizar que conocen sus derechos y las rutas para reportar casos de EAS.

4.9. Mecanismos para recibir quejas de EAS en lugares de misión de la Fundación.

4.10. Diálogos permanentes sobre los estándares de conducta sobre la explotación y el abuso sexual.

4.11. La presente política estará publicada en la página web de La Fundación Canguro y en diferentes espacios dentro de las oficinas existentes.

5. PUNTOS FOCALES ATENCIÓN DE CASOS:

Dentro de La Fundación Canguro, se ha designado como:

- Punto Focal responsable: Dirección administrativa
- Punto Focal superior: Director General

5.1. Responsabilidades:

- El Punto Focal Responsable debe informar periódicamente al Punto Focal Superior la gestión sobre su progreso en PSEA.
- El Punto Focal Responsable y Punto Focal Superior adquieren esta responsabilidad como obligación contractual y estarán permanentemente recibiendo formación sistematizada sobre PSEA.
- El Punto Focal Superior hará de segunda instancia en todas las investigaciones que se adelanten y brindará acompañamiento al Punto Focal Responsable durante la implementación, desarrollo y ejecución de la presente política.

6. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES

6.1. Cualquier persona podrá presentar denuncias en contra de funcionarios y proveedores de La Fundación Canguro cuando exista sospecha, duda, rumor o queja de la comisión de explotación y abuso sexuales, la denuncia deberá contar con información sobre:

- Quién estuvo involucrado en el acto,
- Qué sucedió,
- Dónde sucedió,
- Cuándo sucedió.

6.2. No existe un plazo para presentar las denuncias, ni un término que pueda vencerse, independientemente de cuando haya sido cometida la explotación y abuso sexuales, deberá ser denunciada de manera inmediata una vez la sospecha, duda, rumor o queja haya llegado al conocimiento del denunciante.

6.3. El denunciante no deberá adelantar investigaciones previas a la colocación de la denuncia, sin embargo, deberá tomar nota de todo lo que considere importante.

6.4. Las denuncias deberán ser presentadas ante la Dirección administrativa de La Fundación Canguro, al correo electrónico: fundacion.canguro@gmail.co o en medio físico, puede ser remitido en sobre sellado y al cobro, de ser necesario, a la Calle 44B No. 53-50 barrio La Esmeralda, Bogotá, D.C. Se recomienda emplear el formulario que se encuentra anexo a esta política (anexo 2).

6.5. Las denuncias pueden ser interpuestas de forma anónima pero suficientemente fundamentadas, de manera que se pueda adelantar la investigación.

6.6. El Punto Focal Responsable, procederá a adelantar las investigaciones y verificaciones con absoluta confidencialidad, suspendiendo de manera inmediata el vínculo contractual existente entre La Fundación Canguro y el presunto agresor.

6.7. En caso de comprobarse que la denuncia es cierta, La Fundación Canguro velará por brindar ayuda a largo plazo a la víctima, brindará asistencia jurídica, apoyará desde todos los ámbitos a la víctima para la presentación de la denuncia y remitirá el asunto a la justicia penal de manera oficiosa, de ser necesario.

7. INVESTIGACIÓN

La Fundación Canguro, procederá a ordenar a ente externo² la investigación inmediata y confidencial de los hechos denunciados, de manera apropiada sin demoras, elaborará informes sobre los resultados, incluido cualquier detalle pertinente sobre el presunto agresor, en la medida en que lo permita la ley, dentro de un plazo razonable de acuerdo con la complejidad del hecho y las pruebas existentes. Para esto se procederá según sigue:

- Se hará una evaluación y análisis de riesgos para determinar aspectos claves de los riesgos y gestiones para tener en cuenta en cada presunto caso y hacer el respectivo seguimiento.

² Ver perfil del investigador

- Se hará seguimiento y control a las investigaciones de los presuntos casos de EAS por parte de los puntos focales de la Fundación Canguro y se registrará la información en el formato de Seguimiento de Presuntos Casos de Explotación y Abuso Sexual (PEAS). (Ver anexo).
- Se asegurará la inexistencia de conflictos de intereses entre las personas involucradas en un presunto caso de EAS y la(s) persona(s) o entidad(es) aliada(s) encargada(s) de realizar el proceso de investigación.
- La Fundación Canguro, dentro del proceso de Revisión por la Dirección hace la rendición de cuentas del SG-SST incluyendo la revisión del proceso de PEAS para identificar posibles debilidades o falencias del proceso y proponer acciones de mejora. Ver Anexo 8. Formato de Rendición de Cuentas SG-SST.
- Con la apertura de la investigación, sobrevendrá de manera inmediata y como medida provisional y preventiva la suspensión del presunto agresor, conforme al riesgo que represente.
- La Dirección y la dirección administrativa, podrán solicitar pruebas que considere pertinentes, necesarias y conducentes para esclarecer los hechos.
- Con el informe de resultados final, la Dirección administrativa recomendará las acciones de protección que considere convenientes para garantizar la seguridad y protección.
- De comprobarse la veracidad de la conducta que constituya explotación o abusos sexuales se procederá con la terminación de la respectiva vinculación con la Fundación Canguro, a apoyar a la víctima para que presente la denuncia correspondiente ante la Jurisdicción penal o a presentar la denuncia oficiosamente cuando se trate de delitos en contra de la libertad sexual.

8. ASISTENCIA A VÍCTIMAS

Recibida una denuncia por posible explotación o abuso sexuales, el Punto Focal Responsable gestionará directamente y garantizará de manera inmediata, independientemente de que se sepa si la acusación es cierta o no, el otorgamiento a la víctima o víctimas de la ayuda que éstas necesiten y tomará medidas inmediatas para evitar futuros daños, ejemplo: atención médica, psicológica, refugio de emergencia, alimentos, protección física o jurídica, entre otros.

Para ello se apoyará en el Punto Focal Superior, con el fin de que en el marco de la confidencialidad se desarrollen las medidas pertinentes para el cumplimiento de lo antes mencionado.

La Fundación Canguro realizará las acciones necesarias para aplicar un enfoque centrado en las personas sobrevivientes para promover su recuperación, dando prioridad a sus derechos, necesidades y deseos. Las principales normas relativas a este enfoque son:

Seguridad: la seguridad y protección de las personas sobrevivientes es lo principal.
Confidencialidad: las personas sobrevivientes tienen derecho de elegir a quiénes contarán o no su historia, y la información solo debe compartirse con el consentimiento informado de la persona sobreviviente.



Respeto: el respeto a la voluntad, los deseos, los derechos y la dignidad de la persona sobreviviente debe guiar las decisiones de la Fundación Canguro.

No discriminación: las personas sobrevivientes deben recibir un trato igualitario y justo, independientemente de su edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica.

• CONSECUENCIAS

1. Terminación de vinculación a La Fundación Canguro, en caso de que se compruebe conducta.
2. Denuncia ante entes judiciales competentes.
3. Es posible que tanto el actor como otros miembros de La Fundación Canguro puedan sufrir represalias por actos de explotación y abuso sexuales, es decir, se pone en peligro la seguridad y salud del personal. Por lo que se dará aplicación a la Política de Protección contra Represalias.

Se expide en Bogotá, D.C., el 15 de enero de 2022.

ANEXO 1: 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 género⁴².
- ☐ 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 PEAS⁴³ 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.

- ☐ 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.⁴⁴
- ☐ 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 2: Preguntas para verificación de referencias al momento de contratación

- a. ¿Cuál fue su relación con el candidato? ¿Puedes contarme cómo trabajaron juntos?
- b. ¿Qué habilidades tiene este candidato que lo ayudarán a tener éxito en esta posición, y ha visto al candidato desempeñar un papel similar?
- c. ¿Cuál es uno de los logros de este candidato que se destaca de cuando trabajó con ellos?
- d. ¿Puedes nombrar dos o tres de las fortalezas de este candidato?
- e. ¿Cuáles son algunas áreas de crecimiento para este candidato?
- f. ¿Cómo describirías el estilo de trabajo del candidato?
- g. ¿Por qué este candidato dejó su empresa?
- h. ¿Recomendarías a este candidato para el puesto? ¿Por qué o por qué no?

ANEXO 3: Capacitación para la protección contra la explotación y los abusos sexuales

Bienvenida (30 minutos)

- Introducción
- Presentación de instructor y participantes
- Encuesta inicial
- Pautas
- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Expectativas

MÓDULO 1: QUÉ SON LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (90 minutos)

- 1) Definiciones y conceptos clave
 - A. Definición de explotación y abusos sexuales.
 - B. Política de tolerancia cero hacia la explotación y los abusos sexuales.
 - C. Funciones y responsabilidades del personal en la prevención y respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales
- 2) Material de apoyo:
 - Boletín del secretario general (ST/SGB/2003/13)³
 - Código de Ética de la Fundación Canguro, y Código de conducta para la protección infantil.
- 3) Situaciones hipotéticas: ¿Esto es explotación o abuso sexual?
 - Discusión de casos identificando los que representan explotación o abuso sexual
- 4) Efectos de la explotación y los abusos sexuales
 - Discusión sobre las consecuencias de la explotación y los abusos sexuales en a) las personas sobrevivientes, b) la comunidad, c) la organización.

MÓDULO 2: MEDIDAS CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (90 minutos)

- Respuestas a la explotación y los abusos sexuales (prevención, notificación, investigación y derivación)
- Principios rectores:
 - Mecanismos seguros y accesibles de presentación de denuncias.
 - Un apoyo de calidad centrado en las personas sobrevivientes
 - La rendición de cuentas a cada niño, niña y persona adulta sobreviviente.
- Prevención
 - ¿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?
- Denuncias

- Denuncia obligatoria
- ¿Cómo presentar denuncias de explotación y abusos sexuales, con confidencialidad

y considerando el “interés superior del niño”?

- Protección para quienes presentan denuncias de explotación y abusos sexuales
 - Seguridad
 - Confidencialidad
 - Respeto
 - No discriminación
 - Investigaciones
 - Proceso de investigación
 - Consecuencias para los colaboradores si se demuestra que las acusaciones son ciertas
 - Obligación de participar en cualquier investigación
- Asistencia
 - Necesidades de asistencia de las personas sobrevivientes y sus familias
 - Enfoque centrado en las personas sobrevivientes y el consentimiento informado
 - Mecanismos de atención

Cierre (30 minutos)

- Conclusiones
- Discusión: ¿Cómo va a aplicar en su trabajo diario lo que acaba de aprender?
- Encuesta de cierre

Anexo 4: Formulario de notificación de incidente de explotación y abusos sexuales

USO INTERNO
CONFIDENCIAL

Primera parte: acerca de usted

Nombre: _____

Su función en la Fundación Canguro: _____

Detalles de cualquier otra organización involucrada: _____

Su relación con el niño o joven en cuestión: _____

Segunda parte: acerca del niño/ joven (pueden ser más de uno)

Nombre (s): _____

Sexo: _____

Edad: _____

Dirección: _____

¿Con quién vive el niño o joven? _____

Tercera parte: acerca de su preocupación

¿Cómo surgió la preocupación? ¿Observó o sospechó de abusos? _____

¿Hubo una denuncia? ¿Le reveló un niño el abuso? _____

Fecha, hora y lugar de cualquier incidente (o incidentes): _____

Naturaleza de la preocupación/ denuncia: _____

Observaciones hechas por usted (p.e., estado emocional del niño, pruebas físicas, etc.) _____

Escriba exactamente lo que le contó el niño y lo que usted le dijo: continúe en hoja aparte si es necesario:

¿Cualquier otra información que considere pertinente? (p.e., discapacidad, etc.) _____

¿Están involucrados, o conocen los hechos otros niños? _____

¿Ha informado a padres o cuidadores o cualquier otra persona o agencia de protección de menores?

Hora y fecha del informe: _____

Persona (s) a quien hizo el informe: _____

Consejos recibidos: _____

Acción tomada: _____

ANEXO: PERFIL DEL INVESTIGADOR

Perfil del investigador

a. 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 y otros incidentes conexos, de conformidad con las normas profesionales y las mejores prácticas internacionales.

b. Obligaciones y responsabilidades:

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

c. Productos:

- a) Plan de trabajo, incluida la metodología detallada de la investigación (examen de los documentos pertinentes, visita(s) a los lugares, entrevistas con las partes interesadas).
- b) Plan de acción recomendado para proteger a las personas sobrevivientes, los testigos, los presuntos autores y la organización durante el proceso de investigación.
- c) 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 (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).

d. Requerimientos de formación:

Investigador profesional experimentado y fiable con experiencia en el tratamiento de casos muy delicados

e. Requerimientos de experiencia y habilidades

- 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.